

Pengukuran kinerja unit pengendali distribusi tenaga listrik menggunakan *performance prism*

Performance measurement of an electrical power distribution control unit using the performance prism

Saiful Manggenre

Universitas Hasanuddin, Indonesia

Email: saiful.ti@unhas.ac.id

Informasi Artikel

- Histori Artikel
- Artikel dikirim
05/03/2026
 - Artikel diperbaiki
24/04/2026
 - Artikel diterima
06/05/2026

Abstrak

Peningkatan kebutuhan energi listrik di wilayah Indonesia timur belum sepenuhnya diimbangi dengan keandalan distribusi yang konsisten, ditandai dengan target bulanan SAIDI dan SAIFI yang seringkali tidak tercapai. Kondisi ini menuntut unit operasional distribusi listrik untuk memiliki sistem evaluasi kinerja komprehensif guna mengidentifikasi kesenjangan operasional. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kinerja unit tersebut menggunakan kerangka *Performance Prism*. Pengukuran dilakukan dengan mengombinasikan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) untuk pembobotan, *Objective Matrix* (OMAX) dan *Traffic Light System* (TLS) untuk *scoring* serta kategorisasi kinerja, dan *5 Why's* untuk analisis akar masalah. Penelitian ini berhasil mengidentifikasi lima *stakeholder* utama (UID, karyawan, pelanggan, mitra, dan regulator) yang dijabarkan ke dalam 32 *Key Performance Indicators* (KPI). Hasil AHP menunjukkan UID menempati prioritas tertinggi (0,381). Secara keseluruhan, skor kinerja unit mencapai 8,063, menunjukkan kinerja memuaskan, dengan rincian 27 KPI pada kategori hijau, 4 kuning, dan 1 merah.

Kata Kunci: Pengukuran kinerja; *Performance Prism*; *Analytic Hierarchy Process* (AHP), *Objective Matrix* (OMAX)

Abstract

The increasing demand for electrical energy in eastern Indonesia has not been fully matched by consistent distribution reliability, indicated by the frequent failure to meet the monthly SAIDI and SAIFI targets. This condition necessitates electricity distribution operational units to possess a comprehensive performance evaluation system to identify operational gaps. This study aims to evaluate the performance of the unit using the Performance Prism framework. The measurement was conducted by combining the Analytic Hierarchy Process (AHP) method for weighting, the Objective Matrix (OMAX) and Traffic Light System (TLS) for performance scoring and categorization, and the 5 Why's method for root cause analysis. The study successfully identified five key stakeholders (UID, employees, customers, partners, and regulators), which were formulated into 32 Key Performance Indicators (KPIs). The AHP results indicate that UID holds the highest priority (0.381). Overall, the unit's performance score reached 8.063, indicating satisfactory performance, with 27 KPIs in the green category, 4 in yellow, and 1 in red.

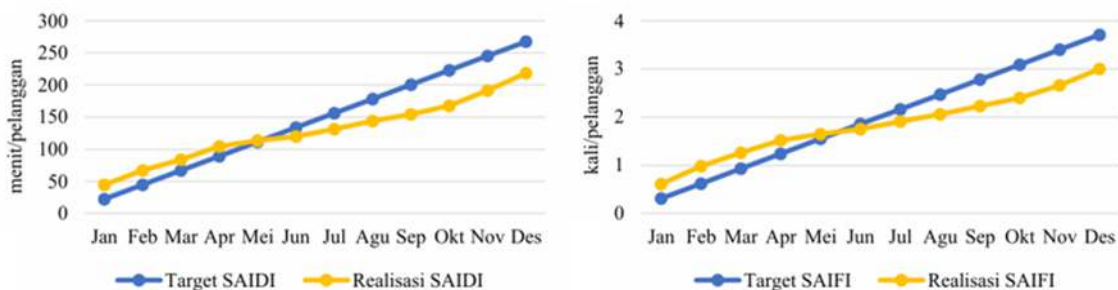
Keywords: *Performance measurement; Performance Prism; Analytic*



1. Pendahuluan

Listrik merupakan komponen vital bagi sektor esensial kehidupan modern [1]. Menurut *International Energy Agency* (IEA), permintaan listrik global diproyeksikan terus meningkat seiring ekspansi industri dan tren elektrifikasi, meningkat sebesar 3,3% pada tahun 2025 dan 3,7% pada tahun 2026. Tren ini juga terjadi di Indonesia, di mana konsumsi listrik nasional melonjak signifikan mencapai 306.219 GWh pada tahun 2024 [2]. Peningkatan beban ini menuntut keandalan dan efisiensi layanan dari perusahaan penyedia tenaga listrik, khususnya pada unit operasional distribusi wilayah Indonesia timur yang menangani jaringan tegangan menengah dengan total penyaluran mencapai 10.917,52 GWh pada tahun yang sama.

Namun demikian, peningkatan permintaan listrik tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan kinerja distribusi yang optimal, dibuktikan dengan masih tingginya frekuensi dan durasi pemadaman listrik, durasi pemadaman secara kuantitatif dapat dilihat grafik SAIDI pada [Gambar 1](#) sektor ketenagalistrikan, durasi pemadaman listrik diukur menggunakan indikator *System Average Interruption Duration Index* (SAIDI) dan frekuensi pemadaman listrik dengan *System Average Interruption Frequency Index* (SAIFI) [3]. Berdasarkan data statistik perusahaan, pada tahun 2024, nilai SAIDI unit tercatat sebesar 7,58 jam per pelanggan dan SAIFI sebesar 5,28 kali gangguan per pelanggan. Meskipun terdapat perbaikan dari tahun 2023, capaian ini masih berada di atas rata-rata nasional, yaitu 5,34 jam dan 3,23 kali gangguan per pelanggan. Data historis juga memperlihatkan ketidakkonsistenan kinerja, di mana target SAIDI dan SAIFI gagal dicapai pada periode Januari-Mei 2024, terlihat pada [Gambar 1](#) kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam sistem operasional yang memerlukan pendekatan evaluasi kinerja yang lebih komprehensif dan sistematis.



Gambar 1. Grafik SAIDI & SAIFI kumulatif 2024.

Dalam praktiknya, unit operasional saat ini mengevaluasi kinerja hanya melalui pemantauan *Key Performance Indicators* (KPI) internal yang bersifat operasional dan belum terintegrasi [4]. Beberapa penelitian terdahulu telah berupaya merumuskan sistem pengukuran kinerja pada perusahaan distribusi listrik [5]. Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) untuk menilai kinerja operasional berdasarkan empat perspektif utama, yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan [6]. Analisis keandalan teknis jaringan dengan mengevaluasi pencapaian parameter SAIDI dan SAIFI [7]. Meskipun kedua pendekatan tersebut memberikan wawasan mengenai evaluasi kinerja, instrumen yang digunakan masih menyisakan *research gap* yang signifikan. Pertama, terdapat keterbatasan pada indikator yang digunakan; model BSC masih didominasi oleh target internal perusahaan dan mengabaikan ekspektasi eksternal secara komprehensif, sementara evaluasi teknis jaringan berfokus semata pada *output* operasional. Kedua, pengukuran saat ini belum mengidentifikasi dan mempertimbangkan kepuasan serta kontribusi secara timbal balik dari *multi-stakeholder*, seperti pelanggan, mitra, dan regulator ke dalam satu kesatuan sistem. Ketiga, belum adanya

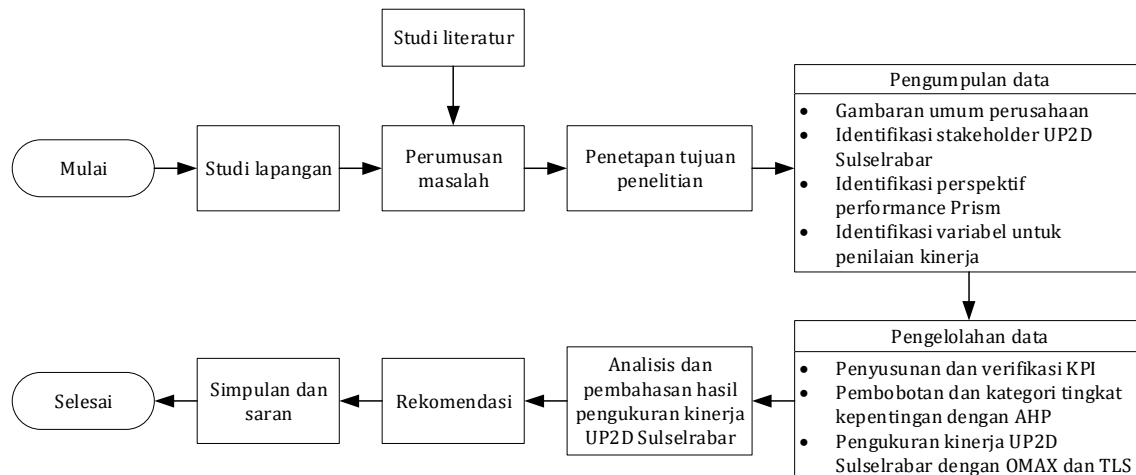
integrasi metode pengukuran yang secara sistematis mampu menghubungkan strategi perusahaan dengan kapabilitas operasional ke dalam satu sistem *scoring* definitif.

Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, kerangka *Performance Prism* dinilai paling komprehensif. Berbeda dengan metode lainnya, *Performance Prism* secara spesifik mengakui bahwa perusahaan beroperasi dalam jaringan kepentingan yang kompleks dan dibutuhkan sinergi yang baik untuk mencapai tujuan [8]. *Performance Prism* juga secara eksplisit mengidentifikasi berbagai pemangku kepentingan, termasuk pelanggan, karyawan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat, dengan perspektif mereka terkait kepuasan dan kontribusinya yang berperan penting bagi perusahaan [9]. Bagi unit operasional yang tidak mengejar laba, tetapi target utamanya adalah keandalan, kepatuhan SOP, kesinambungan sistem, serta kepuasan publik, karakteristik ini menjadikan *Performance Prism* digunakan karena kesesuaiannya dengan karakter unit distribusi listrik yang berfungsi sebagai entitas publik operasional dalam lingkungan dengan tingkat regulasi yang tinggi serta memiliki *multi-stakeholder*. *Performance Prism* memungkinkan analisis kinerja yang melampaui *output* semata dengan mengintegrasikan proses, kapabilitas, strategi, kepuasan, serta kontribusi timbal balik antara perusahaan dan para pemangku kepentingannya [10].

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengevaluasi kinerja unit operasional distribusi listrik menggunakan kerangka *Performance Prism*. Untuk memberikan hasil yang terukur dan objektif, kerangka kerja ini diintegrasikan dengan metode pembobotan secara hierarkis dengan menggunakan AHP, sistem *scoring* matriks yang terstandarisasi dengan OMAX, dan kategorisasi indikator visual dengan TLS. Hasil evaluasi ini kemudian dianalisis lebih lanjut dengan *5 Why's* guna merumuskan rekomendasi perbaikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja yang komprehensif serta rekomendasi praktis dalam meningkatkan keandalan distribusi tenaga listrik di wilayah terkait.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif-evaluatif untuk menganalisis kinerja unit distribusi listrik menggunakan kerangka *Performance Prism*.



Gambar 2. Riset framework.

Metode pengumpulan data

Data primer dikumpulkan secara langsung melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memetakan profil operasional dan struktur aktivitas unit. Wawancara terstruktur berbasis lima perspektif *Performance Prism*, yaitu kepuasan *stakeholder*, kontribusi *stakeholder*, strategi, proses, dan kapabilitas, yang dilakukan dengan perwakilan unit yang berinteraksi langsung dengan *stakeholder* [11]. Selanjutnya, kuesioner perbandingan berpasangan disebarakan kepada responden ahli, yaitu representasi masing-masing *stakeholder* untuk keperluan pembobotan AHP.

Pengolahan dan analisis data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis, mulai dari Identifikasi KPI: *Stakeholder* utama diidentifikasi berdasarkan tingkat kepentingan dan kontribusinya terhadap unit [12]. KPI kemudian dirumuskan untuk setiap perspektif berdasarkan hasil wawancara dan sasaran operasional unit. Pembobotan KPI: Tingkat kepentingan relatif setiap KPI ditentukan menggunakan metode AHP untuk mengonversi penilaian kualitatif menjadi bobot prioritas kuantitatif [13]. AHP adalah metode untuk memecah masalah kompleks yang belum terstruktur menjadi bagian-bagian berbentuk hierarki [14]. Tahapan AHP meliputi penyusunan hierarki keputusan, perbandingan berpasangan menggunakan skala fundamental saaty, sintesis prioritas dengan melakukan normalisasi matriks dan menghitung vektor prioritas, serta uji konsistensi logis melalui *Consistency Index* (CI) dan *Consistency Ratio* (CR) [15].

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} \quad (1)$$

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (2)$$

Dimana λ_{\max} merupakan nilai *eigen* maksimum dari matriks, n adalah ukuran matriks, dan *Random Index* (RI). Menurut Saaty, suatu matriks dinyatakan konsisten dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, apabila $CR \leq 0,10$ jika $CR > 0,10$ menunjukkan perlunya evaluasi ulang terhadap jawaban responden [16]. Penilaian kinerja: OMAX digunakan sebagai sistem penilaian karena memungkinkan identifikasi tingkat kinerja secara keseluruhan [17]. Hasil *scoring* kemudian diklasifikasikan menggunakan TLS ke dalam kategori warna hijau, kuning, dan merah guna memfasilitasi interpretasi area kinerja yang memerlukan perbaikan [18]. Rekomendasi perbaikan: KPI yang berada pada kategori kritis (merah) pada matriks TLS dievaluasi secara mendalam menggunakan *Root Cause Analysis* (RCA) melalui teknik *5 Why's*. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan spesifik dan menyusun rekomendasi perbaikan yang terarah bagi unit operasional [19].

3. Hasil dan Pembahasan

Identifikasi *stakeholder* dan perspektif *performance prism*

Tahap pertama penelitian difokuskan pada pemetaan *stakeholder* menggunakan kerangka *Performance Prism*. Melalui telaah dokumen internal dan wawancara mendalam dengan *expert* di perusahaan, teridentifikasi lima kelompok *stakeholder* utama, yaitu Unit Induk Distribusi (UID), karyawan, pelanggan, mitra, dan regulator. *Stakeholder* tersebut merepresentasikan ekosistem layanan publik yang kompleks, di mana kelangsungan operasional distribusi tenaga listrik tidak hanya ditentukan oleh kepuasan internal, tetapi juga sangat terikat pada regulasi ketat dan keandalan layanan di mata masyarakat. Setelahnya, lima aspek dalam *Performance Prism* dianalisis untuk setiap kelompok *stakeholder*. Analisis ini dilakukan dengan menjawab lima pertanyaan kunci yang merepresentasikan masing-masing perspektif melalui wawancara terstruktur. Pendekatan ini memastikan bahwa indikator kinerja yang dirumuskan tidak hanya mencerminkan tujuan perusahaan, tetapi juga menggambarkan hubungan timbal balik antara unit operasional terkait dan para *stakeholder*-nya.

Perumusan KPI berdasarkan kerangka *performance prism*

Proses perumusan KPI dilakukan melalui pendekatan deduktif-induktif yang sistematis. Secara deduktif, indikator awal diturunkan dari visi, misi, dan sasaran strategis perusahaan untuk memastikan keselarasan organisasional. Secara induktif, indikator tersebut dipertajam melalui wawancara mendalam dan sesi *brainstorming* bersama jajaran manajemen, yaitu asisten manajer dan *team leader* guna menangkap realitas operasional di lapangan. Berdasarkan integrasi tersebut, ditetapkan sebanyak 32 KPI yang terdistribusi secara proporsional sesuai kompleksitas hubungan pada masing-masing kelompok *stakeholder*. Dasar pertimbangan pemilihan dan penentuan jumlah KPI pada penelitian ini didasarkan pada tiga kriteria utama.

- a. Representasi timbal balik: Setiap KPI dipilih untuk mewakili hubungan dua arah dalam *Performance Prism*, yaitu apa yang diinginkan *stakeholder* (kepuasan) dan apa yang diberikan *stakeholder* kepada perusahaan (kontribusi).

- b. Kekritisan Operasional: Penentuan jumlah KPI, yaitu 7 untuk UID, 9 untuk Karyawan, 5 untuk Pelanggan, 6 untuk Mitra, dan 5 untuk Regulator, mencerminkan tingkat kompleksitas variabel yang dikelola. Karyawan memiliki jumlah KPI terbanyak karena faktor manusia merupakan penggerak utama kapabilitas dan proses internal dalam menjaga keandalan sistem distribusi.
- c. Ketersediaan dan validitas data: KPI yang terpilih dipastikan memenuhi kriteria praktis dan terukur. Pemilihan SAIDI dan SAIFI sebagai KPI utama pada *stakeholder* UID didasarkan pada standar global keandalan listrik yang datanya tersedia secara presisi di unit operasional. Seluruh KPI ini kemudian diverifikasi untuk memastikan bahwa jumlah yang ditetapkan cukup komprehensif untuk kinerja unit secara makro, namun tetap efisien sehingga mudah dipantau oleh manajemen serta bersifat praktis, terukur, dan relevan dengan kondisi operasional yang dihadapi.

Pembobotan KPI menggunakan *analytic hierarchy process*

Setelah perumusan KPI, metode AHP digunakan untuk menentukan tingkat kepentingan relatif. AHP dipilih untuk menerjemahkan penilaian kualitatif para pengambil keputusan ke dalam bobot prioritas kuantitatif secara terstruktur dan konsisten. Proses pembobotan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu pembobotan antar *stakeholder*, pembobotan antar perspektif *Performance Prism* untuk setiap *stakeholder*, serta pembobotan antar KPI dalam masing-masing perspektif.

Tabel 1. Bobot stakeholder.

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
UID	0,381	
Karyawan	0,116	
Pelanggan	0,333	0,004
Mitra	0,075	
Regulator	0,094	

Untuk bobot antar *stakeholder* berdasarkan Tabel 1, UID adalah *stakeholder* dengan bobot prioritas tertinggi (0,381), kedua Pelanggan, ketiga Karyawan, lalu Regulator, dan Mitra. Setelah bobot antar *stakeholder*, dilakukan pembobotan antar perspektif *Performance Prism*, yaitu *stakeholder satisfaction*, *stakeholder contribution*, *strategies*, *processes*, *capabilities* pada tiap *stakeholder* yang dapat dilihat pada Tabel 2 sampai dengan Tabel 6 berikut ini :

Tabel 2. Bobot perspektif UID.

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
UID <i>Satisfaction</i>	0,132	
UID <i>Contribution</i>	0,285	
UID <i>Strategies</i>	0,210	0,003
UID <i>Processes</i>	0,277	
UID <i>Capabilities</i>	0,096	

Tabel 3. Bobot perspektif karyawan.

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
Karyawan <i>Satisfaction</i>	0,069	
Karyawan <i>Contribution</i>	0,097	
Karyawan <i>Strategies</i>	0,392	0,005
Karyawan <i>Processes</i>	0,283	
Karyawan <i>Capabilities</i>	0,160	

Tabel 4. Bobot perspektif pelanggan.

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
Pelanggan <i>Satisfaction</i>	0,458	
Pelanggan <i>Contribution</i>	0,061	
Pelanggan <i>Strategies</i>	0,241	0,009

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
Pelanggan <i>Processes</i>	0,112	
Pelanggan <i>Capabilities</i>	0,128	

Tabel 5. Bobot perspektif mitra.

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
Mitra <i>Satisfaction</i>	0,062	
Mitra <i>Contribution</i>	0,373	
Mitra <i>Strategies</i>	0,113	0,005
Mitra <i>Processes</i>	0,115	
Mitra <i>Capabilities</i>	0,336	

Tabel 6. Bobot perspektif regulator.

<i>Stakeholder</i>	Bobot	CR
Regulator <i>Satisfaction</i>	0,250	
Regulator <i>Contribution</i>	0,382	
Regulator <i>Strategies</i>	0,075	0,008
Regulator <i>Processes</i>	0,225	
Regulator <i>Capabilities</i>	0,069	

Hasil pembobotan hierarki tingkat pertama pada **Tabel 1** menunjukkan bahwa UID merupakan *stakeholder* dengan prioritas tertinggi (bobot 0,381), disusul oleh Pelanggan (0,333). Secara manajerial, dominasi bobot UID ini rasional karena unit operasional distribusi memiliki ketergantungan absolut terhadap unit induk terkait alokasi anggaran, penetapan target, dan kebijakan strategis, sejalan dengan *UID Contribution* yang memperoleh bobot tertinggi di perspektifnya sebesar 0,285. Di sisi lain, Pelanggan menempati posisi krusial kedua dengan perspektif *Pelanggan Satisfaction* memiliki urgensi paling dominan (0,458). Hal ini mengonfirmasi bahwa metrik utama keberhasilan layanan publik ketenagalistrikan pada akhirnya dinilai dari keandalan dan kontinuitas pasokan yang dirasakan langsung oleh masyarakat.

Pada kelompok *stakeholder* lain, analisis bobot mengungkapkan pola prioritas yang spesifik. Untuk Karyawan, aspek *Strategies* (0,392) dinilai paling penting, mengindikasikan bahwa kejelasan arah dan instruksi pimpinan sangat dibutuhkan untuk efektivitas eksekusi di lapangan. Bagi Mitra, *Contribution* (0,373) menjadi fokus utama karena kepatuhan dan ketepatan waktu vendor langsung berdampak pada kecepatan penanganan gangguan. Terakhir, bagi Regulator, *Contribution* (0,382) juga menjadi prioritas, yang merepresentasikan pentingnya dukungan regulasi pemerintah dalam memuluskan program elektrifikasi perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan semua bobot perspektif tiap *stakeholder* memiliki nilai CR < 0,10 artinya pembobotan dianggap valid dan konsisten. Selain itu, adanya pola prioritas yang berbeda pada masing-masing kelompok *stakeholder*. Temuan ini menegaskan sifat multi-dimensional dari prioritas kinerja pada berbagai *stakeholder*. Tahap berikutnya adalah pemberian bobot pada masing-masing KPI dalam setiap perspektif. Proses pembobotan ini dilakukan untuk mengidentifikasi kontribusi setiap KPI terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan serta memastikan bahwa pengukuran kinerja mencerminkan prioritas strategis secara akurat.

Tabel 7. Bobor KPI UID.

KPI	Bobot	CR
<i>Stakeholder Satisfaction</i>		
Pencapaian SAIDI	0,561	
Pencapaian SAIFI	0,150	0
Pencapaian ENS	0,290	
<i>Stakeholder Contribution</i>		
Realisasi Anggaran	1,00	0
<i>Strategies</i>		
Implementasi Penyulang Pintar	1,00	0

KPI	Bobot	CR
<i>Processes</i>		
Keberhasilan FLISR	1,00	0
<i>Capabilities</i>		
Implementasi Perusahaan Bisnis Ekselen	1,00	0

Analisis bobot KPI pada *stakeholder* UID berdasarkan pada [Tabel 7](#), menunjukkan bahwa indikator Pencapaian SAIDI (0,561) mendominasi perspektif kepuasan dibandingkan SAIFI dan ENS. Hal ini mengindikasikan bahwa bagi unit induk, meminimalkan durasi pemadaman (*interruption duration*) memiliki urgensi lebih tinggi karena dampaknya yang masif terhadap kerugian energi yang tidak terjual (*Energy Not Served*). Secara manajerial, temuan ini menekankan bahwa strategi pemulihan gangguan yang cepat menjadi fokus utama operasional unit saat ini.

Tabel 8. Bobot KPI karyawan.

KPI	Bobot	CR
<i>Stakeholder Satisfaction</i>		
Tingkat Kepuasan Karyawan	1,00	0
<i>Stakeholder Contribution</i>		
Tingkat Kepatuhan Terhadap Kebijakan & SOP	0,737	0
Relevansi & Kualitas Pendidikan Serta Pelatihan	0,263	
<i>Strategies</i>		
Implementasi HCR	0,396	0
Implementasi OCR	0,604	
<i>Processes</i>		
Evaluasi Kinerja Karyawan	0,757	0
Analisa Potensi Tiap Karyawan	0,243	
<i>Capabilities</i>		
Produktivitas Unit	0,591	0
Produktivitas Pegawai	0,409	

Analisis bobot KPI pada *stakeholder* Karyawan berdasarkan pada [Tabel 8](#), menonjolkan pentingnya Tingkat Kepatuhan Terhadap Kebijakan & SOP (0,737) dalam perspektif kontribusi. Dominasi bobot yang sangat tinggi ini mencerminkan bahwa dalam industri ketenagalistrikan yang berisiko tinggi, kedisiplinan terhadap prosedur operasional standar adalah kapabilitas non negosiasi yang melampaui pentingnya pengembangan pendidikan formal. Selain itu, pada perspektif strategi, unit lebih memprioritaskan implementasi *Organizational Culture Readiness* (OCR) sebesar 0,604, yang menunjukkan bahwa penguatan budaya kerja dianggap sebagai fondasi yang lebih krusial dibandingkan kesiapan modal manusia secara individu.

Tabel 9. Bobot KPI mitra.

KPI	Bobot	CR
<i>Stakeholder Satisfaction</i>		
Kecepatan dan Ketepatan Waktu pembayaran	1,00	0
<i>Stakeholder Contribution</i>		
Kecepatan Pengiriman Barang	0,208	0
Tingkat Kualitas Barang	0,792	
<i>Strategies</i>		
Tingkat Optimalisasi Pengadaan	1,00	0
<i>Processes</i>		
Kecepatan Waktu Penerbitan Kontrak	1,00	0
<i>Capabilities</i>		
Tingkat Keandalan Penggunaan Sistem <i>E-Procurement</i>	1,00	0

Analisis bobot KPI pada *stakeholder* Mitra berdasarkan pada [Tabel 9](#), ditemukan kesenjangan prioritas yang mencolok antara Tingkat Kualitas Barang (0,792) dan Kecepatan Pengiriman Barang (0,208). Hal ini memberikan pesan manajerial yang tegas bahwa unit

operasional lebih mengutamakan reliabilitas komponen teknis guna menjaga *long-term reliability* jaringan distribusi, meskipun harus mengorbankan aspek kecepatan pengadaan. Hal ini sangat logis mengingat kegagalan komponen akibat kualitas rendah dapat memicu gangguan berulang yang lebih fatal.

Tabel 10. Bobot KPI pelanggan.

KPI	Bobot	CR
<i>Stakeholder Satisfaction</i>		
MTTR (<i>Mean Time to Repair</i>)	1,00	0
<i>Stakeholder Contribution</i>		
Kejelasan dan Responsivitas Laporan Keluhan dari UP3	1,00	0
<i>Strategies</i>		
Kehandalan Telekomunikasi	1,00	0
<i>Processes</i>		
Kepatuhan Terhadap SOP Penormalan Gangguan	1,00	0
<i>Capabilities</i>		
Aviability Sistem SCADA	1,00	0

Tabel 11. Bobot KPI regulator.

KPI	Bobot	CR
<i>Stakeholder Satisfaction</i>		
Pencapaian Target Rasio Elektrifikasi	1,00	0
<i>Stakeholder Contribution</i>		
Dukungan/Ide dari Regulator	1,00	0
<i>Strategies</i>		
Program Kerja Selaras dengan Regulator	1,00	0
<i>Processes</i>		
Realisasi Program TJSJ	1,00	0
<i>Capabilities</i>		
Jumlah Koordinasi dengan Regulator	1,00	0

Sementara itu, untuk *stakeholder* Pelanggan pada [Tabel 10](#) dan Regulator pada [Tabel 11](#), mayoritas perspektif hanya memiliki satu KPI tunggal dengan bobot sempurna (1,0). Hal ini mencerminkan strategi fokus pada unit operasional, di mana instrumen seperti dan MTTR (*Mean Time to Repair*) dan Pencapaian Target Rasio Elektrifikasi dipandang sebagai indikator inti yang sudah mencakup seluruh kebutuhan strategis dalam perspektif terkait. Penentuan indikator tunggal ini membantu manajemen untuk memiliki target yang lebih definitif dan menghindari ambiguitas dalam evaluasi kinerja di lapangan. Seluruh hasil pembobotan ini telah divalidasi dengan nilai CR < 0,10, yang menjamin bahwa distribusi prioritas tersebut konsisten dan dapat dijadikan basis perhitungan skor performansi pada tahap OMAX selanjutnya.

Pengukuran kinerja menggunakan OMAX dan TLS

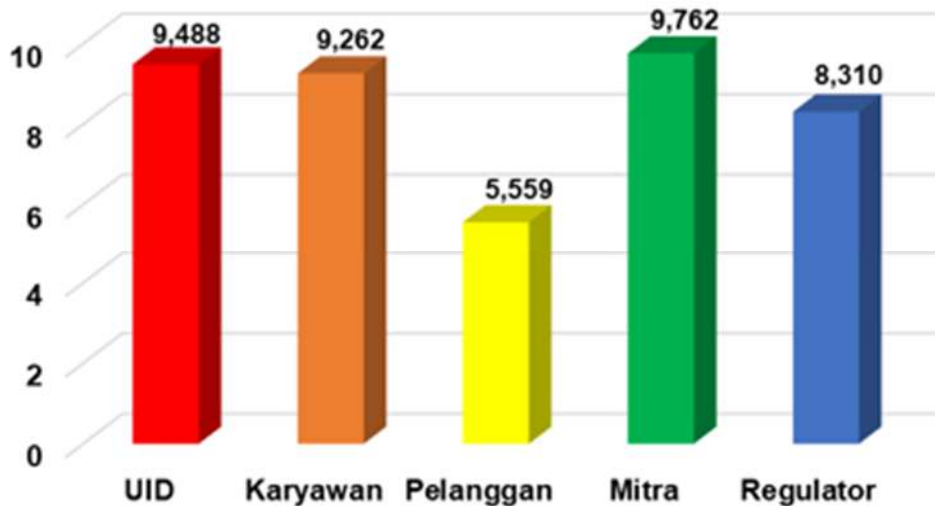
Pengukuran kinerja dilakukan menggunakan sistem penilaian OMAX yang dikombinasikan dengan TLS sebagai alat interpretasi. OMAX memungkinkan konversi tingkat pencapaian KPI ke dalam skor kinerja yang terstandarisasi, sedangkan TLS memfasilitasi pengelompokan hasil kinerja secara intuitif ke dalam kategori hijau, kuning, dan merah. Untuk setiap kelompok *stakeholder*, skor performansi dihitung berdasarkan tingkat pencapaian KPI 2024, bobot KPI lokal, serta bobot perspektif *stakeholder*. Berikut skor performansi tiap *stakeholder*.

Tabel 12. Hasil skor performansi stakeholder.

Stakeholder	Jumlah KPI	Bobot	Skor Performansi	Kategori TLS	Keterangan
UID	7	0,381	9,488		Memuaskan
Karyawan	9	0,116	9,262		Memuaskan
Pelanggan	5	0,333	5,559		Cukup
Mitra	6	0,075	9,762		Memuaskan

Stakeholder	Jumlah KPI	Bobot	Skor Performansi	Kategori TLS	Keterangan
Regulator	5	0,094	8,310		Memuaskan

Lebih jelasnya, berdasarkan [Tabel 12](#), hasil skor performansi stakeholder ini juga dapat dilihat pada [Gambar 3](#).



[Gambar 3](#). Skor performansi tiap stakeholder.

Hasil pada [Tabel 12](#) memperlihatkan sebuah kesenjangan manajerial yang menarik. Kinerja perusahaan dalam memenuhi ekspektasi Mitra, UID, Karyawan, dan Regulator dinilai sangat memuaskan, karena berada pada rentang skor 8,3 – 9,7 di zona hijau. Indikator internal seperti kedisiplinan karyawan, serapan anggaran UID, hingga penyelesaian kontrak mitra berjalan dengan baik. Namun demikian, tingginya kinerja internal tersebut ternyata belum berbanding lurus dengan nilai akhir yang dirasakan oleh Pelanggan, yang memperoleh skor terendah (5,559) dan terjebak di zona kuning.

Kondisi ini merepresentasikan bahwa sistem pendukung operasi (*support system*) perusahaan telah beroperasi secara optimal, namun masih terdapat kendala teknis, yaitu hambatan pada proses penyaluran akhir atau respon gangguan yang menyebabkan indikator keandalan utama tidak mencapai target. Kesenjangan ini menuntut manajemen untuk menggeser fokus evaluasi dari pembenahan internal ke arah optimalisasi respon teknis kelistrikan di lapangan. Terakhir, skor performansi total, yaitu skor performansi untuk unit operasional distribusi listrik dihitung dengan menjumlahkan hasil perkalian skor performansi tiap stakeholder dengan bobot tiap stakeholder, sehingga menghasilkan skor performansi unit sebesar (8,063).



[Gambar 4](#). Skor performansi unit distribusi listrik.

Kinerja perusahaan secara keseluruhan dan distribusi KPI

Total skor kinerja *stakeholder* menghasilkan nilai kinerja unit operasional distribusi listrik ini secara keseluruhan adalah sebesar 8,063. Berdasarkan TLS, nilai ini menunjukkan bahwa perusahaan secara umum telah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Namun demikian,

distribusi kategori KPI mengungkapkan adanya area-area yang masih memerlukan perhatian. Dari total 32 KPI yang dievaluasi, sebanyak 27 KPI diklasifikasikan dalam kategori hijau seperti yang dapat dilihat pada [Tabel 13](#), empat KPI dalam kategori kuning pada [Tabel 14](#), dan satu KPI dalam kategori merah pada [Tabel 15](#).

Tabel 13. KPI kategori hijau.

Kode	KPI
UID-1	Pencapaian SAIDI
UID-2	Pencapaian SAIFI
UID-3	Pencapaian ENS
UID-4	Realisasi Anggaran
UID-5	Implementasi Penyulang Pintar
UID-6	Keberhasilan FLISR
UID-7	Implementasi Perusahaan Bisnis Ekselen
K-1	Tingkat Kepuasan Karyawan
K-2	Tingkat Kepatuhan Terhadap Kebijakan & SOP
K-3	Relevansi & Kualitas Pendidikan Serta Pelatihan
K-4	Implementasi HCR
K-5	Implementasi OCR
K-6	Evaluasi Kinerja Karyawan
K-7	Analisa Potensi Tiap Karyawan
K-8	Produktivitas Unit
P-2	Kejelasan dan Responsivitas Laporan Keluhan dari UP3
P-4	Kepatuhan Terhadap SOP Penormalan Gangguan
M-1	Kecepatan dan Ketepatan Waktu Pembayaran
M-2	Kecepatan Pengiriman Barang
M-3	Tingkat Kualitas Barang
M-4	Tingkat Optimalisasi Pengadaan
M-5	Kecepatan Waktu Penerbitan Kontrak
M-6	Tingkat Keandalan Penggunaan Sistem E Procurement
R-2	Dukungan/Ide dari Regulator
R-3	Program Kerja Selaras dengan Regulator
R-4	Realisasi Program TJSJL
R-5	Jumlah Koordinasi dengan Regulator

Tabel 14. KPI kategori kuning.

Kode	KPI
K-9	Produktivitas Pegawai
P-3	Kehandalan Telekomunikasi
P-5	Availabilitas Sistem SCADA
R-1	Pencapaian Target Rasio Elektrifikasi

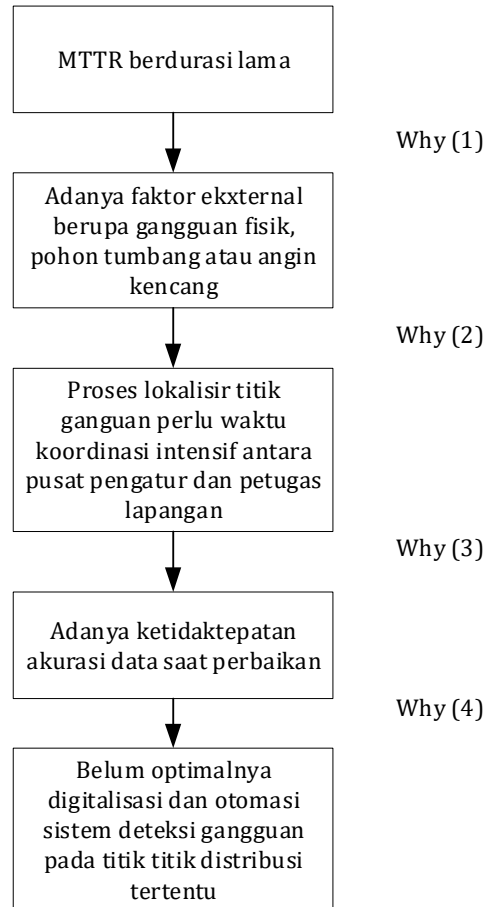
Tabel 15. KPI kategori merah.

Kode	KPI
P-1	MTTR (<i>Mean Time To Repair</i>)

Dominasi KPI kategori hijau mengindikasikan bahwa sebagian besar aktivitas perusahaan telah memenuhi atau melampaui target kinerja yang ditetapkan. KPI-KPI tersebut perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk mendukung perbaikan berkelanjutan. KPI kategori kuning, meskipun mendekati target, mengisyaratkan perlunya tindakan korektif guna mencegah terjadinya penurunan kinerja di masa mendatang. Sementara itu, satu KPI yang berada pada kategori merah, yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan, merepresentasikan kesenjangan kinerja yang bersifat kritis dan memerlukan perhatian segera.

Implikasi dan prioritas perbaikan

Identifikasi KPI yang berada pada kategori kuning dan merah memberikan dasar yang jelas untuk perbaikan kinerja yang terarah. *Root Cause Analysis* (RCA) dengan menggunakan teknik 5 *Why's* diterapkan pada KPI kategori merah dan kuning untuk mengidentifikasi penyebab mendasar dari kinerja yang belum optimal. Secara khusus, jika diuraikan penyebab KPI pada kategori merah, yaitu KPI P-1 (MTTR (*Mean Time to Repair*)) belum optimal mencapai target dapat dilihat pada [Gambar 5](#).



Gambar 5. *Root cause analysis* (5 *why's*) untuk KPI P-1.

Berdasarkan hasil RCA pada [Gambar 5](#), penyebab utama lamanya durasi MTTR bermuara pada belum optimalnya penerapan digitalisasi dan otomasi sistem deteksi gangguan pada titik-titik distribusi tertentu. Oleh karena itu, rekomendasi perbaikan yang diberikan pada KPI berkategori merah ini adalah meningkatkan penerapan sistem monitoring dan deteksi gangguan berbasis digital secara terintegrasi dan bertahap, guna memastikan ketersediaan data yang akurat dan *real-time*. Serta, meningkatkan koordinasi intensif antara petugas *dispatcher* unit dengan personil lapangan.

4. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa integrasi kerangka *Performance Prism* dengan metode AHP, OMAX, dan TLS menyediakan sistem evaluasi kinerja yang komprehensif dan praktis untuk menangkap kompleksitas operasional pada unit distribusi tenaga listrik. Dari 32 KPI yang dirumuskan, pemangku kepentingan UID diidentifikasi memiliki prioritas tertinggi dengan bobot 0,381. Hasil pengukuran menunjukkan skor kinerja keseluruhan unit sebesar 8,063 yang diklasifikasikan dalam kategori hijau (memuaskan). Namun, distribusi capaian menunjukkan bahwa dari total KPI yang dievaluasi, terdapat 27 KPI (84%) di zona hijau, 4 KPI (13%) kuning,

dan 1 KPI (3%) merah, yang menandakan adanya ketimpangan kinerja yang memerlukan perhatian khusus. Secara metodologis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa model pengukuran kinerja multi-dimensi yang relevan bagi perusahaan publik yang keberhasilannya tidak hanya diukur dari *output* operasional tetapi juga dari kontribusi timbal balik para pemangku kepentingan. Secara praktis, penelitian ini berhasil mengidentifikasi kesenjangan kritis pada aspek keandalan layanan di wilayah Indonesia timur, khususnya terkait durasi perbaikan gangguan (MTTR). Temuan ini memberikan dasar data yang objektif bagi manajemen untuk melakukan digitalisasi sistem deteksi gangguan guna meningkatkan efisiensi penanganan di lapangan. Sebagai implikasi manajerial, unit operasional distribusi tenaga listrik disarankan untuk mengadopsi sistem pengukuran terintegrasi seperti ini secara berkelanjutan sebagai referensi evaluasi internal. Hal ini penting untuk memastikan setiap strategi yang diambil senantiasa selaras dengan kepuasan pemangku kepentingan, kapabilitas organisasi, dan peningkatan keandalan distribusi tenaga listrik secara konsisten.

Referensi

- [1] Y. Dwi, Y. Safrini, K. M. Aminuddin, and A. P. Usman, "Penggunaan Energi Di Rumah Inti Tumbuh Tahan Gempa (RITTA) Kota Prabumulih," *Bantalan J. Penelit. dan Kaji. Tek. Sipil*, vol. 10, no. 2, pp. 75–83, 2021, doi: 10.32502/jbearing.v10i2.10456.
- [2] Y. H. Dalimunthe, "Simulasi Peningkatan Keekonomian Pembangkit Listrik Hibrida Sebagai Demand Response Ketenagalistrikan di Provinsi Riau," *J. Pendidik. Indones.*, vol. 6, no. 1, 2025, doi: 10.59141/japendi.v6i1.8817.
- [3] Y. B. Mahardika Ferry Septianto, Paulus Wardoyo, "Optimalisasi Pelayanan PT PLN (Persero) UP3 Purwokerto," *J. Manage.*, vol. 7, no. 1, 2024, doi: <https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6552>.
- [4] J. Terapan, T. Industri, R. Wahyudin, A. Momon, and M. A. Artamonova, "Analisis penerapan key performance indicator berbasis balanced scorecard dalam menilai kinerja karyawan pada PT . XYZ Analysis of the implementation of key performance indicators (KPIs) based on a balanced scorecard in assessing employee performance at," *J. Terap. Tek. Ind.*, vol. 6, no. 2, pp. 368–377, 2025, doi: 10.37373/jenius.v6i2.1959.
- [5] F. X. Suryadi, L. Lisapaly, R. Sinambela, and T. H. Saputra, "Analisis Kinerja Sistem Distribusi Energi Listrik dan Optimalisasi Beban Berbasis Pengukuran Lapangan," *Infotekmesin*, vol. 17, no. 01, pp. 237–243, 2026, doi: 10.35970/infotekmesin.v17i1.2903.
- [6] A. F. K. S. Lingga Aprilia Putri Yuana, Dwiyani Sudaryanti, "Implementasi Pendekatan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Kinerja Perusahaan pada PT. PLN ULP Lawang," *J. Ilm. Ris. Akunt.*, vol. 12, no. 01, pp. 392–401, 2023.
- [7] M. R. Harjian, A. B. Muljono, and R. R. E. Putra, "Analisis Saifi Dan Saidi Sebagai Indeks Keandalan Pada Gardu Induk Kuta Menggunakan Metode Section Technique and Failure Mode Effect & Analysis (FMEA)," *JITET (Jurnal Inform. dan Tek. Elektro Ter.*, vol. 13, no. 2, 2025, doi: <http://dx.doi.org/10.23960/jitet.v13i2.6450>.
- [8] T. Mesra, N. Abdillah, R. Faisal, and Q. Nurlaila, "Penentuan Key Performance Indicators Dengan Metode Performance Prism (Studi Kasus Program Studi Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Dumai)," *Sigma Tek.*, vol. 7, no. 1, pp. 15–27, 2024.
- [9] E. I. Potje, D. B. Wiyanto, and I. N. G. Putra, "Penilaian Biodiversitas Ikan Karang pada Lokasi Berbeda: Studi Kasus Kawasan Indonesia Coral Reef Garden Bali Utara," *REKAYASA J. Sci. Technol.*, vol. 17, no. 1, pp. 10–22, 2024, doi: 10.21107/rekayasa.v17i1.24171.
- [10] L. L. Muflih Dhia Yudhistira, Prasadja Ricardianto, Nofrisel, Zaenal Abidin, "Performance Measurement Using Performance Prism Method: Empirical Evidence

- Of A National Logistic Company In Indonesia,” *Int. J. Res. Commer. Manag. Stud.*, vol. 4, no. 06, pp. 61–74, 2022, doi: <http://dx.doi.org/10.38193/IJRCMS.2022.4603>.
- [11] A. Afifah, A. Syakhroni, and N. Khoiriyah, “Performance Measurement Analysis Of Pt Pijar Sukma Using Performance Prism, Analytical Hierarchy Process (AHP), And Objective Matrix (OMAX) Methods,” *J. Appl. Sci. Technol.*, vol. 2, no. 01, p. 34, 2022, doi: [10.30659/jast.2.01.34-41](https://doi.org/10.30659/jast.2.01.34-41).
- [12] Z. Z. M. Ayu Annisa Annasihatul Ainaqo, “Peran stakeholder dalam pembangunan kawasan perdesaan Margomarem, Kabupaten Wonosobo,” *J. Pembang. Wil. dan Perenc. Partisipatif*, vol. 20, no. 1, 2025, doi: [10.20961/region.v20i1.84668](https://doi.org/10.20961/region.v20i1.84668).
- [13] I. A. B. Carlo Raphael Gea, Anisa Putri Aviandra, Achmad Sadid, “Penentuan Kualitas Produk melalui Pendekatan Fuzzy-Mamdani serta Penerapan AHP untuk Optimasi Produksi Tepung Tapioka,” *JUTIN J. Tek. Ind. Terintegrasi*, vol. 8, no. 2, pp. 0–10, 2025, doi: [10.31004/jutin.v8i2.38504](https://doi.org/10.31004/jutin.v8i2.38504).
- [14] N. Feblidiyanti, “Analysis of service quality on customer satisfaction using the service quality method and analytical hierarchy process,” *TEKNOSAINS J. Sains, Teknol. dan Inform.*, vol. 12, no. 1, pp. 87–97, 2025, doi: [10.37373/tekno.v12i1.1305](https://doi.org/10.37373/tekno.v12i1.1305).
- [15] M. S. Dewi and R. A. N. Yuniati, “Pengukuran Kinerja dengan Perspektif Keuangan dan Pelanggan (SK. Divisi HCM Grup Perusahaan Maritim Surabaya),” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin (ABDI Jurnal)*, vol. 1, no. 2, 2020, doi: <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.148>.
- [16] M. M. Arifin, M. Agustin, and R. Sihombing, “Strategi pemilihan supplier lokal part engine mounting menggunakan fault tree analysis dan AHP pada industri komponen otomotif Local supplier selection strategy for engine mounting parts using fault tree analysis and AHP in the automotive component indust,” *JurnalTerapan Tek. Ind.*, vol. 7, no. 2, pp. 351–362, 2026, doi: <https://doi.org/10.37373/jenius.v7i2.2192>.
- [17] A. Saputra and W. Wahyudin, “Analisis rantai pasok di PT ABC dengan pendekatan scor model untuk meningkatkan efisiensi produksi,” *J. Terap. Tek. Ind.*, vol. 7, no. 1, pp. 41–49, 2026, doi: [10.37373/jenius.v7i1.1951](https://doi.org/10.37373/jenius.v7i1.1951).
- [18] I. Ayu, D. Paramitha, K. Dewi, I. P. A. Bayupati, and D. P. Githa, “Business Process Reengineering Pada Coffee Shop Coffee Secret ’ s Menggunakan Aplikasi Dolibarr,” *J. Tek. Inform. dan Sist. Infomasi*, vol. 9, no. 4, pp. 3590–3606, 2022, doi: <https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i4.2989>.
- [19] M. A. Sitompul, “Implementasi Metode Root Cause Analysis (RCA) untuk Mengendalikan RejectProduk NPProjectdi PT. XYZ,” *J. Manuf. Ind. Eng. Technol.*, vol. 3, no. 1, pp. 83–92, 2024, doi: [10.30651/mine-tech.v3i2.24157](https://doi.org/10.30651/mine-tech.v3i2.24157).

LAMPIRAN

Hasil Perhitungan OMAX KPI UID

KPI	UID-1	UID-2	UID-3	UID-4	UID-5	UID-6	UID-7
<i>Performance</i>	218,49 menit/plg.	3 kali/plg.	24687,02 MWh	99%	100%	100%	103,8 4%
10	200 menit/plg.	2,5 kali/plg.	24000 MWh	100%	100%	100%	105%
9	233,73 menit/plg.	3,11 kali/plg.	24716,75 MWh	97,50%	-	75%	102,5 0%
8	267,46 menit/plg.	3,71 kali/plg.	25433,5 MWh	95%	-	50%	100%

KPI	UID-1	UID-2	UID-3	UID-4	UID-5	UID-6	UID-7
7	271,53 menit/plg.	3,87 kali/plg.	27254,31 MWh	94,38%	-	43,75 %	98,75 %
6	275,60 menit/plg.	4,03 kali/plg.	29075,13 MWh	93,75%	-	37,50 %	97,50 %
5	279,66 menit/plg.	4,19 kali/plg.	30895,94 MWh	93,13%	50%	31,25 %	96,25 %
4	283,73 menit/plg.	4,36 kali/plg.	32716,75 MWh	92,50%	-	25%	95%
3	287,80 menit/plg.	4,52 kali/plg.	34537,56 MWh	91,88%	-	18,75 %	93,75 %
2	291,87 menit/plg.	4,68 kali/plg.	36358,38 MWh	91,25%	-	12,50 %	92,50 %
1	295,93 menit/plg.	4,84 kali/plg.	38179,19 MWh	90,63%	-	6,25% %	91,25 %
0	300 menit/plg.	5 kali/plg.	40000 MWh	90%	0%	0%	90%
Skor	9	9	9	9	10	10	9
Bobot KPI	0,561	0,150	0,290	1	1	1	1
Nilai	5,049	1,350	2,610	9	10	10	9
Bobot Perspektif		0,132		0,285	0,210	0,277	0,096
Nilai Performansi	9,488						

Hasil Perhitungan OMAX KPI Karyawan

KPI	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5	K-6	K-7	K-8	K-9
<i>Performance</i>	100%	100%	100%	106,5%	106,5%	1x	1x	106,5%	98,25%
10	100%	100%	100%	110%	110%	1x	1x	110%	100%
9	99,70%	-	-	105%	105%	-	-	105%	99,50%
8	99,4%	-	-	100%	100%	-	-	100%	99%
7	99,10%	-	-	99,38%	99,38%	-	-	99,38%	98,50%
6	98,80%	-	-	98,75%	98,75%	-	-	98,75%	98%
5	98,50%	-	-	98,13%	98,13%	-	-	98,13%	97,50%
4	98,2%	-	-	97,5%	97,5%	-	-	97,50%	97%
3	97,90%	-	-	96,88%	96,88%	-	-	96,88%	96,50%
2	97,60%	-	-	96,25%	96,25%	-	-	96,25%	96%
1	97,30%	-	-	95,63%	95,63%	-	-	95,63%	95,50%
0	97%	-	-	95%	95%	0x	0x	95%	95%
Skor	10	10	10	9	9	10	10	9	6
Bobot KPI	1	0,737	0,263	0,396	0,604	0,757	0,243	0,591	0,409
Nilai	10	7,370	2,630	3,564	5,436	7,570	2,430	5,319	2,454
Bobot Perspektif	0,069	0,097		0,392		0,283		0,160	
Nilai Performansi	9,262								

Hasil Perhitungan OMAX KPI Pelanggan

KPI	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
<i>Performance</i>	105,41 Jam	100%	98,41%	100%	96,79%
10	72 Jam	100%	100%	100%	100%
9	77,30 Jam	-	99,25%	-	99%
8	82,60 Jam	-	98,50%	-	98%
7	87,90 Jam	-	97,44%	-	97%
6	93,20 Jam	-	96,38%	-	96%
5	98,50 Jam	-	95,31%	-	95%
4	103,80 Jam	-	94,25%	-	94%
3	109,10 Jam	-	93,19%	-	93%
2	114,40 Jam	-	92,13%	-	92%
1	119,70 Jam	-	91,06%	-	91%
0	125 Jam	-	90%	-	90%
Skor	3	10	7	10	6
Bobot KPI	1	1	1	1	1
Nilai	3	10	7	10	6
Bobot Perspektif	0,458	0,061	0,241	0,112	0,128
Nilai Performansi	5,559				

Hasil Perhitungan OMAX KPI Mitra

KPI	M-1	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6
<i>Performance</i>	12 Hari	75 Hari	100%	99%	9 Hari	100%
10	12 Hari	75 Hari	100%	100%	8 Hari	100%
9	13 Hari	76 Hari	-	97,50%	9 Hari	93%
8	14 Hari	77 Hari	-	95%	10 Hari	86%
7	14,75 Hari	78 Hari	-	94,38%	11 Hari	79%
6	15,50 Hari	79 Hari	-	93,75%	11 Hari	72%
5	16,25 Hari	80 Hari	-	93,13%	12 Hari	65%
4	17 Hari	81 Hari	-	92,50%	13 Hari	58%
3	17,75 Hari	82 Hari	-	91,88%	13 Hari	51%
2	18,50 Hari	83 Hari	-	91,25%	14 Hari	44%
1	19,25 Hari	84 Hari	-	90,63%	14 Hari	37%
0	20 Hari	85 Hari	-	90%	15 Hari	30%
Skor	10	10	10	9	9	10
Bobot KPI	1	0,208	0,792	1	1	1
Nilai	10	2,080	7,920	9	9	10
Bobot Perspektif	0,062	0,373	0,113	0,115	0,336	0,336
Nilai Performansi	9,762					

Hasil Perhitungan OMAX KPI Regulator

KPI	R-1	R-2	R-3	R-4	R-5
<i>Performance</i>	95,61%	100%	100%	104,25%	100%
10	100%	100%	100%	110%	100%
9	99%	-	-	105%	-
8	98%	-	-	100%	-
7	97%	-	-	99,38%	-
6	96%	-	-	98,75%	-
5	95%	-	-	98,13%	-

KPI	R-1	R-2	R-3	R-4	R-5
4	94%	-	-	97,50%	-
3	93%	-	-	96,88%	-
2	92%	-	-	96,25%	-
1	91%	-	-	95,63%	-
0	90%	-	-	95%	-
Skor	5	10	10	8	10
Bobot KPI	1	1	1	1	1
Nilai	5	10	10	8	10
Bobot Perspektif	0,250	0,382	0,075	0,225	0,069
Nilai Performansi	8,310				