

Penggunaan Metode *Malcolm Baldrige* pada UMKM

**M. Edhie Hartono, Rabit Pratama, Atika Raid Khorunisa, Franky Widia Putra,
Kusuma Candra Kirana**

Fakultas Ekonomi Univ. Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: Edhiehartono7@gmail.com, rabitpratama2@gmail.com, roidkhorunnisasa@gmail.com,
franky_wp@yahoo.co.id, kusumack@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan teori *Malcolm Baldrige* pada UMKM yang sedang berkembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil ini membuktikan bahwasanya teori *Malcolm Baldrige* dapat digunakan atau dapat diterapkan pada UMKM.

Kata Kunci: *Malcolm Baldrige*, UMKM

ABSTRACT

This study aims to analyze the use of Malcolm Baldrige's theory in developing SMEs. This study uses quantitative methods. These results prove that Malcolm Baldrige's theory can be used or can be applied to MSMEs

Keywords: *malcolm baldrige. MSMEs*

PENDAHULUAN

Perusahaan akan berkembang dengan baik diidentik dengan perkembangan pesat dari hari ke hari yang ditunjukkan dengan hasil yang baik. Perjalanan perusahaan menuju perusahaan yang berkembang pesat juga tidak mudah dilewati. Banyak sekali yang perlu di evaluasi dan kembangkan supaya apa yang ada pada perusahaan terlihat dengan sempurna. (Utami et al., 2020). *Malcolm Baldrige* adalah sebuah penghargaan hasil kinerja yang diberikan kepada sebuah organisasi yang ada berada di Amerika Serikat. Hasil kinerja tersebut diukur melalui penilaian *Malcolm Baldrige National Quality Award* yang dilakukan bertujuan meningkatkan kinerja sebuah organisasi secara keseluruhan. Termasuk juga terus menerus dengan menggunakan pengukuran dan memberikan timbal balik mengenai kinerja organisasi dalam menyediakan sebuah produk dan jasa yang sangat berkualitas. *Baldrige* ini sangat berfungsi untuk sebagai alat yang mengukur dan mengevaluasi kinerja. Ada banyak institusi yang menggunakan pengukuran ini seperti halnya usaha manufaktur, jasa, dan bisnis kecil, serta ada beberapa institusi kesehatan dan pendidikan. Maka tidak asing lagi oleh beberapa perusahaan atau institusi yang menggunakan pengukuran ini.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan cara melihat keadaan di lapangan dan disesuaikan dengan penelitian yang sebelumnya.

HASIL

Malcolm Baldrige adalah pendekatan penilaian pada kinerja yang membantu dalam mencapai tujuan, termasuk meningkatkan kualitas pada produk, serta meningkatkan kompesitif suatu organisasi (Salsabila et al., 2022). *Malcolm Baldrige* merupakan sebuah alat pemandu serta pengukuran untuk mengetahui level kinerja suatu organisasi (Syaira et al., 2022). *Malcolm Baldrige* alat alat yang digunakan dalam mengevaluasi sebuah kinerja pada perusahaan organisasi atau unit kerja baik yang berorientasi pada profit atau non-profit secara keseluruhan dan terus menerus (Susanto, 2017). Terdapat 11 tata nilai dan konsep inti dalam membangun kriteria bisnis diantaranya adalah kepemimpinan visioner, keunggulan yang dikendalikan para konsumen pelanggan. pembelajaran dalam sebuah organisasi maupun pribadi, termasuk menghargai para karyawan yang bekerja dan para mitra kerja, mempunyai ketangkasan, berfokus pada masa depan, mengelola dalam inovasi, manajemen berdasarkan hasil fakta, tanggung jawab, berfokus pada hasil dan juga penciptaan nilai, termasuk juga pada perspektif sistem (Hidayatuloh, 2020).

Malcolm Award dapat di sebut juga dengan sistem untuk meningkatkan kinerja pada organisasi dengan menggunakan pengukuran dan termasuk juga memberikan *feedback* mengenai kinerja organisasi dalam menyediakan produk yang berkualitas. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan selama bekerja paa periode tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, seperti hasil kerja, target yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama-sama.

Malcolm Award digunakan untuk meningkatkan kinerja dan membantu dalam memberikan arahan, termasuk juga merencanakan perencanaan secara menyeluruh, menilai hasil kemajuan pada perusahaan, mengetahui pada bidang yang diperlukan untuk diperbaiki, dan termasuk menentukan kekuatan yang dimiliki (Sari, 2018). Dampak positif dari *Malcolm Awards* terhadap dunia bisnis diantaranya: (Indonesian Quality Award Foundation, 2011)

1. Dapat memberikan bantuan kepada perusahaan dalam mengukur kinerjanya yang mulai dari level pimpinan dan pelanggannya.
2. Dengan menggunakan pengukuran kinerja juga diharapkan memberikan solusi perbaikan yang bisa dilakukan oleh sebuah perusahaan yang merupakan tidak terlepas dari faktor kepemimpinan yang kekuatan pendorongnya bagi sistem di sebuah perusahaan yang akan menciptakan hasil.
3. Dengan menggunakan sistem pengukuran kinerja juga diharapkan bisa mengetahui keunggulan di PT Pos Indonesia serta mengetahui pengaruh kinerja dengan MBCIPE terhadap keunggulan bersaing di PT Pos Indonesia.
4. Dapat memberikan kontribusi yang besar pada sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka ke depannya.

Dampak negatif dari *Malcolm Award* terhadap dunia bisnis diantaranya :

1. Malcolm hanya mengukur pada sistem kinerjanya saja kemungkinan untuk bagian lain tidak terlalu diperhatikan.
2. Perusahaan bukannya hanya memperhatikan kinerja tapi perkembangan selanjutnya ke depannya.
3. Masih banyak perusahaan yang belum terlalu mengerti pada sistem *Malcolm Award* maka diperlukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan yang ada.

Ada beberapa pengukuran kinerja menurut *Baldrige* yang garis besarnya antaranya sebagai berikut:

1. Kriteria pada produk dan servis, yaitu terdapat pada barang atau jasa bagi para konsumen, seperti halnya pengiriman barang yang ontime.
2. Kriteria *customer-focused*, mencakup ssebuah ukuran dan termasuk pada indikator yang relatif mengenai persepsi, pada tindakan, dan perilaku para konsumen, retensi para pelanggan, termasuk juga keluhan dan survey para pelanggan.
3. Kriteria *financial and marketplace performance* mencakup mengenai pengukuran kinerja perusahaan diantaranya biaya, harga produk yang diperjualbelikan, pertumbuhan asset, dan penggunaan asset perusahaan itu sendiri.
4. Kriteria kinerja operasional, hal ini mencakup diantaranya mengenai SDM, kepemimpinan, etika dalam bekerja. Etika dalam bekerja juga mencakup tentang disiplin waktu (datang tepat waktu) dan menjalankan tugas sesuai prosedur.

Mengenai model penilaian *Malcolm* sangat bisa diterapkan pada UMKM. Hasi penelitian Salsabila et al. (2022) menyatakan bahwa cara mengevaluasi kinerja pada tata kelola dan tanggung jawab sosial, melihat hasil kepemimpinan pada senior, menciptakan organisasi yang berhasil terhadap kepemimpinan senior, dan mengetahui tata kelola dan juga tanggung jawab sosial terhadap hasil.

SIMPULAN

Penilaian Malcolm Awards sangat bisa diterapkan pada UMKM, hal ini dikarenakan bisa mengetahui tata kelola dan tanggung jawab sosial terhadap hasil untuk perkembangan suatu UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayatulloh, S. 2020. Analisis strategi pemasaran jasa perbaikan dan instalasi AC Mobil dengan menggunakan metode Malcolm Baldrige pada PT Mitra Enviro Nusantara. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3).
- Indonesian Quality Award Foundation, 2011. Kriteria Kinerja Ekselen (Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence) 2011-2012 Bidang Bisnis, Indonesian Quality Award Foundation:

Jakarta

- Salsabila, S., Liansari, G. P., & Arijanto, S. 2022. Identifikasi faktor yang berpengaruh terhadap performansi kinerja UMKM Kota Bandung berdasarkan kategori kepemimpinan Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence (MBCFPE). *Manajemen*, X(X).
- Sari, L. P. 2018. Apa yang dimaksud dengan penilaian kinerja *Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA)*?
- Susanto, E. 2017. Analisis pendekatan *Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence (MBCFPE)* Terhadap Kinerja di PT. Kinenta Indonesia. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 19(1), 1–6.
- Syaira, S. A., Arijanto, S., & Liansari, G. P. 2022. Identifikasi faktor yang berpengaruh terhadap performansi kinerja UMKM Kota Bandung berdasarkan kategori fokus operasi Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence. *Jurnal*, 10(10).
- Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. 2020. Analisis kinerja pegawai terdampak lingkungan kerja non fisik dan beban kerja melalui stres kerja (studi pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 1–15.