



Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Manajemen SDM menggunakan Key Performance Indicator pada PT. X

Rahma Kurnia¹, Lani Nurlani^{*2}, Chepy Perdana³

^{1,*2,3}Politeknik Negeri Subang

E-mail: ¹rahmakurnia100@gmail.com, ^{*2}laninurlani@polsub.ac.id, ³chepyperdana@polsub.ac.id

Abstract

The Company's HR performance measurement system can be carried out by implementing the Human Resource Scorecard approach where the Company can determine measurable and relevant indicators in accordance with the Company's strategic objectives from various perspectives, internal business processes, HR Alignment, and HR Deliverable (Learning & Growth). This research aims to see the achievement of targets imposed on an organization using the Key Performance Indicator (KPI) instrument. The results of this research show that there are 4 perspectives, namely HR Efficiency (Financial), High Performance Work System Perspective (Internal Business Process), HR Engagement (Customer), and HR Deliverable (Learning & Growth). From these four perspectives there are 9 indicators used to build an HR performance evaluation system that is in accordance with PT. X. The system built can show the achievement value of each indicator which can be evaluated to determine Company policy. This system is equipped with a traffic light system which can show information about which indicators need improvement, need to be improved, and are in line with targets.

Keywords: KPI, indicators, evaluation, HR

Abstrak

Sistem pengukuran kinerja manajemen SDM Perusahaan dapat dilakukan dengan menerapkan pendekatan Human Resource Scorecard dimana Perusahaan dapat menetapkan indikator yang terukur dan relevan sesuai dengan tujuan strategis Perusahaan dalam berbagai perspektif, internal bisnis proses, HR Alignment, dan HR Deliverable (Learning & Growth). Penelitian ini bertujuan untuk melihat ketercapaian sasaran yang dibebankan pada suatu organisasi menggunakan instrumen Key Performance Indicator (KPI). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 4 perspektif, yaitu HR Efficiency (Financial), Perspektif High Performance Work System (Internal Bisnis Proses), HR Alligement (Costumer), dan HR Deliverable (Learning & Growth) dari keempat perspektif tersebut terdapat 9 indikator yang digunakan untuk membangun sistem evaluasi kinerja manajemen SDM yang sesuai dengan degan PT. X. Sistem yang dibangun dapat menunjukkan nilai ketercapaian setiap indikator yang dapat dievaluasi untuk menentukan kebijakan Perusahaan. Sistem ini dilengkapi dengan traffic light system yang dapat menunjukkan keterangan indikator mana yang perlu perbaikan, perlu ditingkatkan, dan sudah sesuai dengan target.

Kata Kunci: KPI, indikator, evaluasi, SDM

I. PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan memiliki target pencapaian dalam melaksanakan kerjanya, seringkali pencapaian tersebut diketahui sudah memenuhi atau belum saat periode kinerja selesai. Hal ini menyebabkan sasaran yang ingin

dicapai Perusahaan tidak termonitoring, sehingga kegagalan pencapaian tidak dapat dihindari. Maka untuk mengukur apakah realisasi pencapaian sudah memenuhi atau sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, diperlukan evaluasi terhadap kinerja sebuah organisasi.



Pada penelitian ini PT. X yang bergerak di bidang *Engineering, Procurement, Construction, dan Commisioning* (EPCC), memiliki sasaran yang telah ditentukan untuk dicapai oleh divisi SDM (HR), untuk mengukur pencapaian tersebut dalam penelitian ini digunakan pendekatan *Human Resource Scorecard* untuk mengevaluasi sistem yang dibangun sekaligus dapat memonitoring kinerja divisi SDM.

Dalam pendekatan *Human Resource Scorecard* terdapat 4 perspektif yang dapat digunakan pada PT. X, pendekatan tersebut diantaranya *financial, internal business process, HR alignment, dan HR deliverable (learning & growth)*. Setiap perspektif memiliki indikatornya masing-masing yang perlu disesuaikan lagi dengan kebutuhan Perusahaan. Key Performance Indicator (KPI) merupakan serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan mampu memberikan informasi ketercapaian sasaran strategi yang dibebankan kepada suatu organisasi [1].

Human Resource Scorecard mengukur efektivitas dan efisiensi fungsi sumber daya manusia dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan sehingga dapat membantu menunjukkan bagaimana sumber daya manusia

memberikan kontribusi dalam kesuksesan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Rapid Application Design (RAD) mendukung pengembangan sistem dengan waktu penyelesaian yang singkat. Metode ini terdiri dari tahapan utama *requirement planning* (rencana kebutuhan), *design system* (perancangan sistem), dan *implementation* (pengkodean dan pengujian) [2].

A. Requirement Planning

Pada tahapan ini ditentukan kebutuhan pengguna berdasarkan wawancara, studi literatur dan observasi di lapangan diperoleh spesifikasi kebutuhan fungsional maupun non fungsional yang akan digunakan sebagai dasar untuk pengembangan sistem. Fase ini difokuskan pada Upaya pencapaian tujuan.

B. Design System

Setelah penentuan kebutuhan direncanakan, tahap selanjutnya adalah mendesain sistem sesuai dengan apa yang sudah diperoleh pada tahap sebelumnya.

Perancangan pada penelitian ini meliputi perancangan sistem menggunakan diagram UML, perancangan database, perancangan UI. Sehingga pada tahap ini dapat melihat siapa saja yang diberikan akses kepada sistem dan apa



saja yang dapat dilakukan, selain itu juga memberikan gambaran kepada pengguna mengenai tampilan antar muka yang akan dibangun. Pada tahap ini pengguna merespon desain yang telah dibuat yang kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap modul-modul yang telah dirancang.

C. Implementation

Pada tahapan ini dilakukan pengkodean dengan mangacu pada desain yang sudah disepakati dengan user, pada tahap ini pula dilaksanakan pengujian untuk memastikan apakah secara fungsional sistem telah berjalan. Setelah itu dilakukan UAT (*User Acceptance Test*) untuk mengetahui apakah sistem sudah dapat diterima oleh pengguna.

User Acceptance Testing (UAT) adalah pengujian interaksi antara end-User dan sistem secara langsung yang berfungsi untuk memverifikasi bahwa fitur telah berjalan sesuai dengan kebutuhan User tersebut [3].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Requirement Planning (Rencana Kebutuhan)

Pada analisis kebutuhan ditentukan 6 tahap kegiatan sesuai dengan metode perhitungan yang diterapkan pada KPI [4] :

1. Mementukan Indikator KPI

Balanced scorecard adalah konsep perencanaan dan implementasi manajemen strategik terdiri dari empat perspektif yaitu : pelanggan, keuangan, proses bisnis internal dan pembelajaran serta pertumbuhan [5]. Tabel 1 merupakan Daftar *Key Performance Indicator HR Scorecard* yang kemudian pada penelitian ini akan disesuaikan indikator mana saja yang dapat digunakan.

Tabel 1 Daftar *Key Performance Indicator HR Scorecard*

| Perspektif | Key Performance Indicator |
|--|--|
| <i>HR Efficiency (Financial)</i> | a. Biaya kompensasi karyawan |
| | b. Biaya perekrutan |
| | c. Biaya turnover |
| | d. Biaya penjagaan lingkungan |
| | e. Biaya asuransi kecelakaan kerja |
| | f. Biaya perawatan sarfas |
| Perspektif <i>High Performance Work System (Internal Bisnis PROCESS)</i> | a. Optimalisasi jadwal kerja |
| | b. Biaya operasional |
| | c. Jumlah penjualan |
| | d. Jumlah usulan yang diimplementasikan |
| | e. <i>Training</i> karyawan |
| | f. Biaya reward / penghargaan |
| | g. Tingkat keterlambatan karyawan |
| <i>HR Alligement (Custumer)</i> | a. Rasio ketersediaan komputer |
| | b. Rasio ketersediaan teknologi |
| | c. Jumlah <i>complain</i> |
| | d. Ketepatan pengiriman |
| | e. Waktu pelayanan |
| <i>HR Deliverable (Learning & Growth)</i> | a. <i>Transfer Knowledge</i> |
| | b. <i>Transfer</i> Informasi Proses Perusahaan |
| | c. <i>Transfer Skill</i> |
| | d. Kepemimpinan |
| | e. Kepuasan Kerja |



2. Bobot prespektif KPI

Total bobot dari keseluruhan perspektif KPI adalah 100%. Sementara bobot untuk setiap perspektif disesuaikan dengan perspektif kinerja utama setiap perusahaan.

3. *Scoring System* indikator KPI

Perhitungan skor pencapaian kinerja masing-masing KPI dihasilkan dengan ketentuan yang terbagi dalam 6 syarat [6] sebagai berikut :

a. **Higher is Better** (lebih tinggi lebih baik), menunjukkan semakin tinggi pencapaian atau skor perspektif yang ditunjukkan, maka pencapaian kinerja semakin baik.

$$(Realisasi/Target) \times 100$$

b. **Lower is Better** (lebih rendah lebih baik), beberapa perspektif lebih baik memiliki pencapaian dengan nilai yang lebih rendah. Sehingga semakin rendah skor maka pencapaian kinerja akan semakin baik.

$$(2-(Realisasi/Target)) \times 100$$

c. **Must be Zero** (harus bernilai 0) skor dianggap 100 jika aktual atau realisasi memiliki pencapaian = 0, atau sedangkan jika actual tidak sama dengan 0, maka pencapaian kinerja memiliki nilai 0.

d. **Must be One** (harus bernilai 0) skor dianggap 100 jika aktual

atau realisasi memiliki pencapaian = 1, atau sedangkan jika actual tidak sama dengan 1, maka pencapaian kinerja memiliki nilai 0.

4. Nilai prespektif KPI

Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai perspektif dengan rumus :

$$Nilai\ prespektif = Nilai\ KPI \times\ bobot\ prespektif$$

5. Nilai Akhir KPI

Langkah berikutnya menghitung nilai indikator KPI dengan cara menjumlahkan semua nilai KPI:

$$Nilai\ KPI = Jumlah\ Total\ Nilai\ KPI$$

6. Menentukan kualitas penilaian akhir

Setelah semua skor diperoleh langkah selanjutnya adalah mengelompokannya dalam *traffic light system*, yaitu dengan memberikan warna seperti lampu lalu lintas. Setiap warna memiliki kategorinya masing-masing dengan tindakan yang disarankan. Untuk keterangan setiap skor pada perspektif dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 *Traffic Light System*

| NO | Skor | Warna | Keterangan |
|----|---------|-------|--------------------|
| 1. | <60 | | Perlu perbaikan |
| 2. | 60<= 80 | | Perlu ditingkatkan |
| 3. | >= 80 | | Sesuai target |

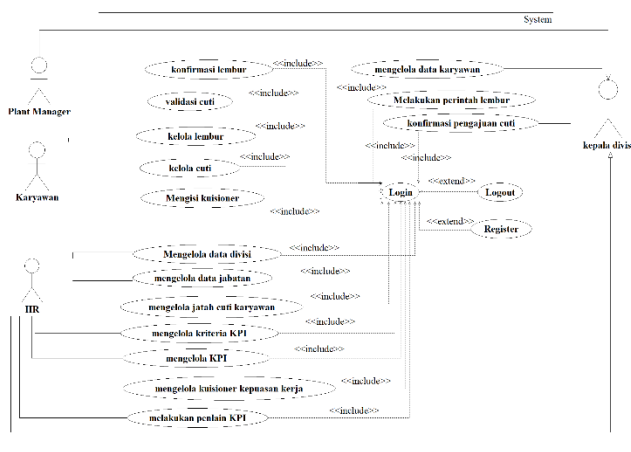
Keenam tahapan yang telah dipaparkan akan dimasukkan ke dalam sistem agar

evaluasi kinerja manajemen SDM pada PT. X tidak perlu menunggu sampai akhir periode evaluasi, tetapi dapat dimonitoring kapan pun progressnya, sehingga jika ada Tindakan yang diperlukan dapat segera dilaksanakan.

B. Design (Perancangan)

Gambar 1 menampilkan use case sistem yang dapat menggambarkan interaksi antara aktor dengan sistem.

Pada use case ditampilkan dapat dilihat bahwa selain terkait dengan evaluasi kinerja manajemen SDM, terdapat juga use case yang terkait dengan pengajuan cuti. Hal ini dimaksudkan Perusahaan untuk melihat apakah target capaian setiap divisi akan dipengaruhi oleh pemberian cuti.



Gambar1. Use Case Diagram

Berdasarkan Use Case di atas, terdapat empat aktor yaitu Karyawan, Kepala Divisi, HR dan Plant Manager.

kinerja manajemen SDM, terdapat juga use case yang terkait dengan pengajuan cuti. Hal ini dimaksudkan Perusahaan untuk melihat apakah target capaian

setiap divisi akan dipengaruhi oleh pemberian cuti.

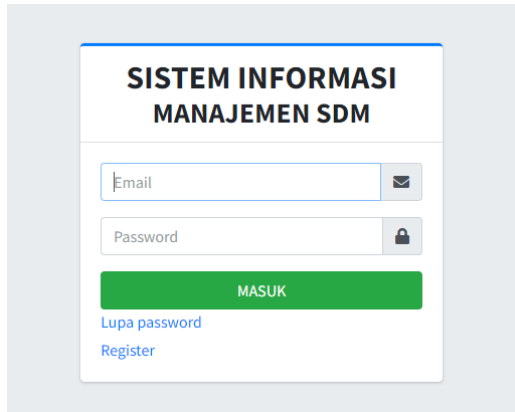
Tabel 3. Deskripsi User Sistem

| No. | Aktor | Deskripsi |
|-----|---------------|---|
| 1. | Karyawan | Orang yang akan berinteraksi dengan sistem memiliki hak akses untuk menggunakan fitur Login, mengelola cuti pribadi, mengelola lembur pribadi dan mengisi kuisioner kepuasan kerja |
| 2. | Kepala Divisi | Orang yang bertugas untuk mengkoordinasikan berbagai kegiatan dari para karyawan dan memiliki hak akses untuk mengelola data karyawan, memberikan perintah lembur karyawan, dan mengkonfirmasi pengajuan cuti |
| 3. | Plant Manager | Orang yang bertugas untuk memvalidasi pengajuan cuti karyawan, mengkonfirmasi pengajuan lembur karyawan dan memiliki hubungan generalisasi dengan tugas kepala divisi |
| 4. | HR | Orang yang memiliki hak akses untuk mengelola data jabatan, Mengelola data divisi, Mengelola data KPI, mengelola data kriteria KPI, Mengelola data kuisioner, melakukan penilaian KPI serta memiliki hubungan generalisasi dengan tugas kepala divisi |



C. Implementasi (Hasil Penerapan)

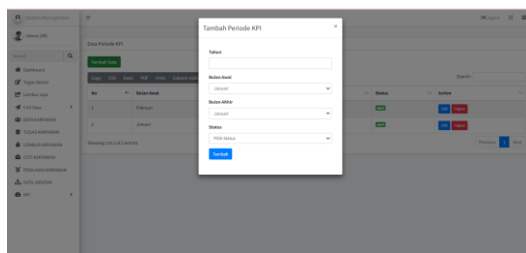
Gambar 2 menunjukkan hasil dari implementasi sistem yang telah dirancang.



Gambar 1 Halaman Login

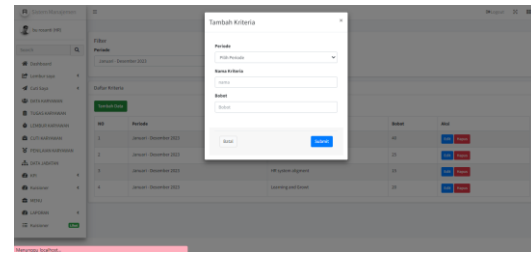
Ketika pertama kali mengakses sistem yang akan tampil adalah halaman login, karena sistem ini bersifat tertutup, hanya digunakan oleh karyawan PT. X.

Untuk melakukan evaluasi kinerja HR harus menentukan jadwal evaluasi kinerja sesuai yang ditunjukkan pada gambar 3.



Gambar 2. Jadwal Evaluasi Kinerja

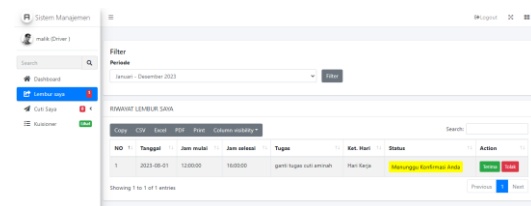
Setelah itu untuk setiap jadwal yang dibuat HR dapat menentukan bobot untuk setiap kriteria atau perspektif KPI sesuai gambar 4.



Gambar 3. Menentukan Bobot Kriteria

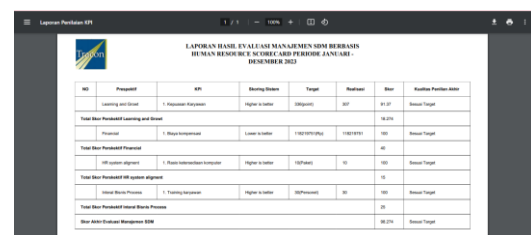
Sampai jadwal atau periode evaluasi belum dibuka HR masih bisa melakukan pengelolaan terhadap perspektif yang telah tersimpan.

Salah satu perspektif evaluasi kinerja adalah tingkat kepuasan karyawan yang dapat diukur oleh kuesioner yang diberikan



Gambar 4. Kuesioner Karyawan

Hasil dari evaluasi manajemen SDM dapat dilihat oleh HR dan plant manager dalam bentuk laporan seperti gambar 6.

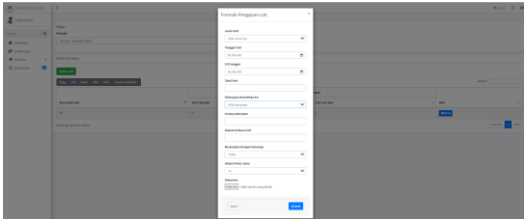


Gambar 5. Laporan KPI

Gambar 7 merupakan fitur tambahan yang terdapat pada sistem, yaitu mengenai perintah lembur yang diberikan oleh kepala divisi, namun tetap



harus disetujui oleh *Plant Manager*. Saat perintah lembur diberikan maka setiap karyawan yang ditunjuk untuk melakukan lembur dapat melihat jadwal lemburnya.



Fitur tambahan lainnya yang ditangani di dalam sistem terkait dengan pengajuan cuti yang dilakukan oleh karyawan dan harus disetujui oleh kepala divisi.

Hasil dari UAT terhadap sistem yang dilakukan oleh empat user adalah sebagai berikut :

1. Analisis Pertanyaan UAT HR

1. Analisis Aspek Sistem

Dari jumlah pertanyaan sebanyak 3 butir dengan total nilai 10 yang diisi oleh 1 penguji, didapatkan Rata-rata nilai = $10/3 = 3,3$

Persentase nilainya adalah = $(3,3/4) \times 100\% = 82\%$

2. Analisis Aspek Pengguna

Dari jumlah pertanyaan sebanyak 4 butir dengan total nilai 13 yang diisi oleh 1 penguji, didapatkan

Rata-rata = $13/4 = 3,2$

Persentase nilainya adalah = $(3,2/4) \times 100\% = 81\%$

3. Analisis Aspek Interaksi

Dari jumlah pertanyaan sebanyak 3 butir dengan total nilai 7 yang diisi oleh 1 penguji, didapatkan

Rata-rata = $7/3 = 2,3$

Persentase nilainya adalah = $(2,3/4) \times 100\% = 57\%$

Didapatkan rata-rata dari seluruh pertanyaan untuk HR adalah sebesar = 73%

2. Analisis Pertanyaan UAT Kepala Divisi

1. Analisis Aspek Sistem

Dari jumlah pertanyaan sebanyak 3 butir dengan total nilai 12 yang diisi oleh 1 penguji, didapatkan Rata-rata nilai = $12/3 = 4$

Persentase nilainya adalah = $(4/4) \times 100\% = 100\%$

2. Analisis Aspek Pengguna

Dari jumlah pertanyaan sebanyak 4 butir dengan total nilai 14 yang diisi oleh 1 penguji, didapatkan

Rata-rata = $14/4 = 3,5$

Persentase nilainya adalah = $(3,5/4) \times 100\% = 87\%$

3. Analisis Aspek Interaksi

Dari jumlah pertanyaan sebanyak 3 butir dengan total nilai 12 yang diisi oleh 1 penguji, didapatkan

Rata-rata = $12/3 = 4$



Persentase nilainya adalah =
 $(4/4) \times 100\% = 100\%$
Didapatkan rata-rata dari
seluruh pertanyaan untuk
Kepala Divisi adalah sebesar =
95 %

3. Analisis Pertanyaan UAT Karyawan

1. Analisis Aspek Sistem

Dari jumlah pertanyaan
sebanyak 3 butir dengan total
nilai 8 yang diisi oleh 1 penguji,
didapatkan Rata-rata nilai = $8/3$
= 2,6

Persentase nilainya adalah =
 $(2,6 / 4) \times 100\% = 66\%$

2. Analisis Aspek Pengguna

Dari jumlah pertanyaan
sebanyak 4 butir dengan total
nilai 10 yang diisi oleh 1
penguji, didapatkan

Rata-rata = $10/4 = 2,5$

Persentase nilainya adalah =
 $(2,5/4) \times 100\% = 62\%$

3. Analisis Aspek Interaksi

Dari jumlah pertanyaan
sebanyak 3 butir dengan total
nilai 6 yang diisi oleh 1 penguji,
didapatkan

Rata-rata = $6/3 = 2$

Persentase nilainya adalah =
 $(2/4) \times 100\% = 50\%$

Didapatkan rata-rata dari
seluruh pertanyaan untuk
Karyawan adalah sebesar =
59%

IV. KESIMPULAN

Sistem evaluasi kinerja
manajemen SDM telah dibangun dengan
menerapkan empat perspektif KPI.

Sistem dapat menampilkan hasil
penerapan KPI dan memberikan
informasi atas pencapaian setiap
indikator yang telah diberikan bobot
sebelumnya oleh HR.

V. SARAN

Sistem dapat dikembangkan
dengan menunjukkan solusi yang
disarankan atas pencapaian setiap
indikator di dalam evaluasi kinerja
manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Ghufroni An and A. Kurniawan, "Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru," 2022.
- [2] L. Nurlani and S. Rahayu, "Desain Aplikasi E-KMS (Kartu Menuju Sehat Elektronik) Berbasis Android sebagai Sistem Monitoring Perkembangan Anak," *JTERA (Jurnal Teknologi Rekayasa)*, vol. 4, no. 2, p. 185, Dec. 2019, doi: 10.31544/jtera.v4.i2.2019.185-192.
- [3] M. A. Chamida, A. Susanto, and A. Latubessy, "ANALISA USER ACCEPTANCE TESTING TERHADAP SISTEM INFORMASI PENGELOLAAN BEDAH RUMAH DI DINAS



PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN JEPARA,” *Indonesian Journal of Technology, Informatics and Science (IJTIS)*, vol. 3, no. 1, pp. 36–41, Dec. 2021, doi: 10.24176/ijtis.v3i1.7531.

- [4] I. Romadhon¹ and A. Dwi, “Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode KPI pada PT Infomedia Nusantara.”
- [5] A. Solechan and T. Prasandy, “Rancang Bangun Tata Kelola Kinerja Perguruan Tinggi Menggunakan IT Balanced Scorecard,” *JURNAL SISTEM INFORMASI BISNIS*, vol. 6, no. 1, p. 84, May 2016, doi: 10.21456/vol6iss1pp84-89.
- [6] D. Aisyah Putri and N. Utami Handayani, “PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) TBBM SEMARANG GROUP DENGAN PENDEKATAN HUMAN RESOURCES SCORECARD,” 2015.
- [7] Usep Abdul Rosid, Sidiq, M., Mulyana, D., & Yudi Permana, N. (2023). Website Design with Waterfall Method in Ciamis Regency (Case Study in Galuh Ciamis Nature and Environment Care Community) . *Jurnal Sistem Informasi Galuh*, 1(2), 52–58. <https://doi.org/10.25157/jsig.v1i2.3203>.