

**ANALISIS PERANCANGAN KINERJA SUMBER  
DAYA MANUSIA DENGAN HUMAN  
RESOURCE SCORECARD  
(Studi Kasus: PT XYZ)**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
M. FAJRIYAN ARDY  
3333141308**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
CILEGON – BANTEN  
2019**

**ANALISIS PERANCANGAN KINERJA SUMBER  
DAYA MANUSIA DENGAN HUMAN  
RESOURCE SCORECARD  
(Studi Kasus: PT XYZ)**

**Skripsi ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Sarjana Teknik**



**Oleh :  
M. FAJRIYAN ARDY  
3333141308**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA  
CILEGON – BANTEN  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

**NAMA** : M. FAJRIYAN ARDY

**NIM** : 3333141308

**JURUSAN** : TEKNIK INDUSTRI

**JUDUL** : ANALISIS PERANCANGAN KINERJA SUMBER  
DAYA MANUSIA DENGAN HUMAN RESOURCE  
SCORECARD (Studi Kasus di PT XYZ)

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan judul tersebut diatas adalah benar karya saya sendiri dengan arahan dari pembimbing I dan pembimbing II, dan tidak ada duplikasi dengan karya orang lain kecuali yang telah disebutkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.



## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

**NAMA** : M. FAJRIYAN ARDY

**NIM** : 3333141308

**JURUSAN** : TEKNIK INDUSTRI

**JUDUL** : ANALISIS PERANCANGAN KINERJA SUMBER  
DAYA MANUSIA DENGAN HUMAN RESOURCE  
SCORECARD (Studi Kasus di PT XYZ)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan Diterima  
sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar  
**Sarjana Teknik pada Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik,**

**Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**

Pada hari : Senin

Tanggal : 21 Januari 2019

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Nuraida Wahyuni, ST., MT.

Pembimbing II : Akbar Gunawan, ST., MT.

Penguji 1 : Hadi Setiawan, ST., MT.

Penguji 2 : Dr. Ir. Maria Ulfah., MT.



Mengetahui,  
Ketua Jurusan Teknik Industri

  
**Putro Ferro Ferdinant, ST., MT.**  
NIP.198103042008121001

## PRAKATA



Alhamdulillah rabbil 'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan mata kuliah Skripsi di jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari semua pihak yang telah terlibat dan membantu Penulis. Oleh karena itu, Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Keluargaku tercinta yang tak pernah lelah untuk selalu memberi semangat, doa, kasih sayang, nasehat serta motivasi yang telah diperuntukkan diriku sehingga laporan ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Putro Ferro Ferdinand, ST. MT, selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Ibu Kulsum, ST., MT, selaku Koordinator Skripsi Teknik Industri.
4. Ibu Nuraida Wahyuni, ST., MT, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Akbar Gunawan, ST., MT selaku Dosen Pembimbing II yang selalu sabar dalam memberikan arahan, masukan, bimbingan, motivasi dan doa kepada Penulis selama penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Sudarsono, sebagai pembimbing lapangan yang telah memberikan waktu dan masukan serta wawasan dalam membimbing dan membagi pengalamannya serta memberi arahan kepada Penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Hadi Setiawan, ST., MT. selaku Penguji I dan Ibu Dr. Ir. Maria Ulfah, MT. selaku Penguji II yang telah memberikan saran dan masukannya kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini

7. Teman-teman seperjuangan Teknik Industri angkatan 2014 atas semangat dan motivasi mereka dan Keluarga Manyar 16 yang telah memberikan masukan dan nasehat sehingga Skripsi ini dapat selesai pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyampaian. Oleh karena itu Penulis mengharapkan segala saran dan kritik dari berbagai pihak untuk perbaikan Skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya

Cilegon, Januari 2019

M. Fajriyan Ardy

## ABSTRAK

**M. Fajriyan Ardy. Analisis Perancangan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Human Resource Scorecard (Studi Kasus di PT XYZ). Dibimbing oleh Nuraida Wahyuni ST., MT. dan Akbar Gunawan ST., MT.**

PT XYZ merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada bisnis EPC+F dengan fasilitas fabrikasi baja. Dalam rangka usaha meningkatkan kualitas SDM, PT XYZ hanya melakukan penilaian kompetensi dengan menilai *softskill* kinerja karyawan dan bersifat subyektif. Perusahaan belum pernah melakukan pengukuran kinerja karyawan secara komprehensif sehingga tidak diketahui faktor apa saja yang belum tercapai dalam membentuk kualitas kinerja karyawan yang baik. Maka dari itu, perlu adanya pengukuran kinerja SDM secara komprehensif seperti pada *Human Resource Scorecard* (HRSc). Tujuan dari penelitian ini yaitu, mengetahui hasil rancangan KPI pada PT XYZ dengan *Human Resource Scorecard*, menghitung nilai indeks KPI di PT XYZ dengan menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process*, mengetahui hasil pengukuran KPI dengan menggunakan *Traffic Light System*. Selanjutnya memberikan usulan perbaikan berdasarkan hasil dari pengukuran kinerja dengan menggunakan 5W+1H. Konsep HRSc ini diawali dengan mengidentifikasi visi, misi, dan strategi perusahaan menjadi KPI yang dapat merepresentasikan kinerja SDM. KPI kemudian dibobotkan menggunakan *Analytic Hierarchy Process* (AHP), lalu skor KPI dihitung menggunakan *Scoring System* dan dikategorikan ke dalam *Traffic Light System*. Selanjutnya dari hasil pengukuran kinerja KPI yang memiliki indikator berwarna merah akan di analisa untuk diberikan usulan perbaikan dengan menggunakan 5W+1H. Hasil perancangan kinerja SDM menghasilkan 20 KPI. Dari hasil perhitungan skor, diperoleh nilai indeks secara keseluruhan sebesar 83,52. Terdapat 3 KPI yang masih jauh dari target pencapaian perusahaan dengan indikator merah yaitu KPI persentase keterlambatan karyawan masuk kerja, jumlah *turnover* karyawan, dan persentase jabatan lowong. Usulan perbaikan pada KPI persentase keterlambatan karyawan masuk kerja adalah penegakan peraturan yang tertera dan memberikan *punishment* bagi karyawan yang terlambat dan memberi *reward* bagi karyawan yang tidak pernah terlambat. Kemudian usulan perbaikan pada KPI jumlah *turnover* karyawan adalah pengawasan langsung dari perusahaan pusat dan laporan dari setiap proyek yang harus dilakukan secara berkala. Serta usulan perbaikan pada KPI persentase jabatan lowong adalah melakukan *recruitment* karyawan baru untuk menutupi kekosongan jabatan, melakukan *training* dan pembekalan yang sesuai dengan jabatan yang kosong, dan evaluasi secara berkala agar kejadian yang sama tidak terulang kembali.

**Kata Kunci:** AHP, HRSc, KPI, TLS, 5W+1H.

## **ABSTRACT**

**M. Fajriyan Ardy. *The Design Analysis of Human Resource Performance With Human Resource Scorecard (Case Study at PT XYZ). Guided by Nuraida Wahyuni ST., MT. and Akbar Gunawan ST., MT.***

*PT. XYZ is a focused company in EPC+F business with fabrication steel facilities. PT XYZ in order to improve HR quality only accessing the competency using the employee's softskill performance and it was subjective. The company never conducted a comprehensive measure of human resource scorecard, so the factors that have not been achieved were undetected to build quality of employee's performance. Therefore, a comprehensive measurement of human resource performance as in Human Resource Scorecard (HRSc) is needed. The purpose of this research is to know the result of KPI design in PT XYZ with Human Research Scorecard, to calculate index value of KPI in PT XYZ by using Analytic Hierarchy Process, to know the result of KPI measurement by using Traffic Light System. Furthermore give a suggested improvement based of performance measurement by using 5W+1H. This HRSc concept begun with identifying KPI's with vision, mision, and company strategy that can represent human resource performance. Then, KPI was weighted using Analytic Hierarchy Process (AHP), after that KPI score were calculated using Scoring System and categorized into traffic light system. Furthermore from the results of performance measurement KPI which has a red indicator will be analyse to give recommendation improvement by using 5W+1H. The results of performance identification produced 20 KPI's. From the results of score calculation obtained that the performance measurement announted to 83.52. there are three KPIs that are still far from the company's target achievement with the red indicator of the KPI the percentage of late employee entry to work, number of employee turnover, and the percentage of vacant positions. The suggested improvement in the KPI the percentages of late employee entry to work is to uphold the rules that stated and give the punishment to employees who are late and give the reward to employees who never late. Then, the suggested improvement in the KPI number of employee turnover is direct supervision from the central company and performed periodically report at any project. And then, the suggested improvement in the KPI the percentages of vacant positions is do the recruitment for new empyoee to coverage the vacant positions, do the training and appropriate debriefing with the vacant positions, and evaluate regularly so that the same case does not happen again.*

**Keywords:** *AHP, HRSc, KPI, TLS, 5W+1H.*

## RINGKASAN

M. Fajriyan Ardy. Analisis Perancangan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan *Human Resource Scorecard* (Studi Kasus di PT XYZ). Dibimbing oleh Nuraida Wahyuni ST., MT. dan Akbar Gunawan ST., MT.

Perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Setiap organisasi berusaha untuk mencapai visi dan misi perusahaan, hal ini dapat diwujudkan dengan menjalankan strategi perusahaan dan penggunaan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam organisasi berperan sangat dominan karena merupakan motor penggerak paling utama dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Selama ini dalam usaha meningkatkan kualitas SDM, PT XYZ melakukan penilaian kompetensi dengan menilai *softskill* kinerja karyawan dan bersifat subyektif. Perusahaan belum pernah melakukan pengukuran kinerja karyawan secara komprehensif sehingga tidak diketahui faktor apa saja yang belum tercapai dalam membentuk kualitas kinerja karyawan yang baik.

Pada penelitian pengukuran kinerja SDM dilakukan melalui *Human Resource Scorecard* menjadi aksi *Human Resource* yang dapat diukur kontribusinya, serta dengan *Analytic Hierarchy Process* untuk melihat bobot dari tiap-tiap Perspektif, *Strategic Objectives*, dan *Key Performance Indicator* dan *Traffic Light System* untuk mengetahui nilai KPI yang harus diperbaiki atau tidak dengan melihat dari warna yang dihasilkan dari tiap skor, dan menganalisis faktor utama penyebab masalah untuk diberikan analisa usulan perbaikan dengan 5W+ 1H.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan perhitungan statistik *Multiple Criteria Decision Making* (MCDM). Hal itu dilakukan dalam rangka untuk mencari dan mengumpulkan sejumlah data untuk memperoleh gambaran fakta-fakta yang jelas tentang berbagai keadaan dan situasi yang ada dalam perusahaan.

Metode survei digunakan sebagai pengumpulan data populasi yang dapat diukur. Penelitian kuantitatif merubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, dimana data kuantitatif yang dihasilkan akan digunakan untuk melakukan pengolahan data kuantitatif selanjutnya secara statistik. Selain itu pula, dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang meliputi proses pembobotan terhadap perspektif pengukuran, sasaran strategis dan indikator hasil serta *interview* dengan pimpinan divisi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis perancangan kinerja sumber daya manusia di PT XYZ maka didapatkan hasil kinerja SDM pada PT XYZ terdapat sembilan *strategic objectives* dengan 20 *Key Performance Indicator* yang telah dirancang di antaranya 4 KPI pada perspektif keuangan, 5 KPI pada perspektif pelanggan, 6 KPI pada perspektif proses internal bisnis, dan 5 KPI pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran. Kinerja SDM diperoleh nilai indeks secara keseluruhan yaitu sebesar 83,52. Terdapat tiga KPI dengan indikator merah yaitu KPI persentase keterlambatan karyawan masuk kerja dengan usulan perbaikan penegakan peraturan yang tertera dan memberikan *punishment* bagi karyawan yang terlambat dan *reward* bagi karyawan yang tidak pernah terlambat. KPI jumlah *turnover* karyawan dengan usulan perbaikan bentuk pengawasan langsung dari perusahaan pusat dan laporan dari setiap proyek yang harus dilakukan secara berkala dan persentase jabatan lowong. Serta KPI persentase jabatan lowong dengan usulan perbaikan pada adalah melakukan *recruitment* karyawan baru, melakukan *training* dan pembekalan yang sesuai, dan evaluasi secara berkala.

**Kata Kunci:** *AHP, HRSc, KPI, TLS, 5W+1H.*