

# Perancangan SIPEKA (Sistem Informasi Penilaian Karyawan) Menggunakan Pendekatan Personal Balanced Scorecard Pada PT Sasmito

Muhammad Nabil Islam<sup>1</sup>, Ronggo Alit<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Surabaya

<sup>2</sup>Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Surabaya

[muhammad.19061@mhs.unesa.ac.id](mailto:muhammad.19061@mhs.unesa.ac.id)

[rongoalit@unesa.ac.id](mailto:rongoalit@unesa.ac.id)

**Abstrak**—PT Sasmito merupakan sebuah perusahaan dibidang jasa konstruksi bangunan khususnya gedung yang berpusat di Surabaya. PT Sasmito saat ini sudah melakukan penilaian kinerja karyawan dengan metode manual menggunakan kertas yang dibagikan oleh HRD kepada *site manager*. PT Sasmito memiliki empat indikator yang digunakan sebagai penilaian kinerja karyawan. Indikator yang dimiliki yaitu kemampuan, keinginan berkembang, kedisiplinan, dan kerjasama tim. *Site manager* melakukan penilaian dengan menulis nilai bawahannya dengan standar masing-masing *site manager* sesuai dengan keempat indikator tersebut. Bentuk nilai yang digunakan seperti nilai A diperoleh dari angka antara 90-100. *Site manager* mengembalikan form yang sudah diisi kepada HRD untuk diolah dengan program Microsoft Excel. Oleh karena itu, penilaian dengan model tersebut memiliki masalah subjektivitas seperti saat penilaian dari dua *site manager* kepada bawahan yang sama, pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *personal balanced scorecard* (PBSC) dengan menentukan *key performance indicator* yang sesuai dengan empat perspektif metode PBSC. Terdapat 11 indikator penilaian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kepemimpinan, kejujuran, disiplin, komunikasi, sesuai instruksi, kerjasama, kompetensi, dan kesejahteraan. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa Dian Eka, S.T. mendapatkan nilai tertinggi dari 10 pegawai lainnya. Penggunaan metode PBSC dinilai sangat cocok untuk diterapkan pada PT Sasmito karena PBSC dapat melakukan penentuan KPI pada cakupan karyawan atau personal.

**Kata Kunci**— *sistem, penilaian, kinerja, karyawan, personal balanced scorecard, key performance indicator*

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan vital dalam kelangsungan sebuah organisasi perusahaan, dan kualitas SDM yang unggul berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Mendapatkan SDM yang memiliki kompetensi tinggi merupakan suatu tantangan dalam konteks persaingan ekonomi saat ini. PT Sasmito, sebuah perusahaan konstruksi berbasis di Surabaya, telah menerapkan metode Personal Balanced Scorecard (PBSC) sebagai alat penilaian kinerja karyawan. PBSC, yang terdiri dari enam elemen kunci dan empat perspektif, memberikan kemampuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh dengan dampak positif dalam jangka pendek dan panjang.

Menurut [1] Personal Balanced Scorecard merupakan sebuah penilaian kinerja karyawan yang dikembangkan dari

metode Balanced Scorecard yang merupakan penilaian kinerja perusahaan. PBSC memiliki enam elemen penting untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu ambisi pribadi, faktor penerus keberhasilan pribadi, sasaran pribadi, ukuran kinerja pribadi, target pribadi, dan tingkat perbaikan pribadi.

Pemilihan PBSC sebagai metode penilaian kinerja karyawan di PT Sasmito didasarkan pada kesesuaian metode tersebut dengan kebutuhan perusahaan. PBSC memungkinkan penentuan Key Performance Indicator (KPI) yang bersifat personal, berbeda dengan metode lain seperti Simple Additive Weighting dan Weighted Product yang membutuhkan KPI yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

PT Sasmito, yang fokus pada layanan konstruksi bangunan, mengoperasikan bisnis sesuai dengan standar internal, visi, dan misi perusahaan. Perusahaan ini juga menetapkan nilai-nilai inti, seperti profesionalisme, kualitas unggul, tanggung jawab, fokus pada target, efektivitas dan efisiensi, komitmen, dan kerja tim. Saat ini, penilaian kinerja karyawan di PT Sasmito masih dilakukan secara manual dengan empat parameter, namun menghadapi tantangan seperti subjektivitas, perbedaan penilaian, dan keluhan terkait status karyawan.

Dalam menghadapi kendala tersebut, diperlukan pembaruan pada model penilaian kinerja untuk mengatasi isu subjektivitas dan meningkatkan efisiensi. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti akan membuat sebuah sistem berbentuk website menggunakan metode personal balanced scorecard (PBSC). Dengan sistem ini, PT Sasmito dapat terbantu untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Sumber Daya Manusia

Menurut [2] Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aset yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Tanpa adanya SDM yang baik dan memiliki kompetensi yang baik juga, perusahaan akan sulit untuk bersaing dalam persaingan ekonomi serta tujuan organisasi tidak akan tercapai, walaupun organisasi tersebut memiliki fasilitas yang sangat lengkap. Hal ini mengakibatkan perusahaan harus mencari SDM yang berkompentensi tinggi dan terus mengasahnya agar bisa memenangkan persaingan dan ketercapaian visi misi yang dimiliki organisasi perusahaan tersebut.

## 2. Sistem Informasi

Menurut [3] Sistem informasi dibagi menjadi dua kata, yaitu sistem dan informasi. Sistem merupakan sebuah satu kesatuan jaringan yang saling berkumpul dan memiliki tujuan tertentu. Informasi merupakan data yang dapat diolah menjadi sesuatu yang lain dan memiliki guna yang baik bagi penerimanya. Dari pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan suatu kesatuan jaringan yang ada dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang menghubungkan informasi dari transaksi harian.

## 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut [4] Penilaian kinerja karyawan digunakan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan sebuah pekerjaan, memotivasi karyawan dan melakukan verifikasi kepada karyawan tentang ketercapaian pekerjaan yang sudah dilakukan. Penilaian kinerja karyawan memiliki kriteria-kriteria yang berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan. Kriteria ini bisa didasari dari diskusi pada perusahaan tersebut maupun mengikuti pedoman sebuah metode penilaian kinerja karyawan.

## 4. Personal Balanced Scorecard

Menurut [5] PBSC memiliki enam elemen yang saling terkait sebagai dasar memenuhi fungsi dari PBSC, yaitu ambisi pribadi, faktor penentu keberhasilan pribadi, sasaran pribadi, ukuran kinerja pribadi, target pribadi, dan tingkat perbaikan pribadi.

PBSC memiliki empat perspektif yang saling terhubung satu sama lain. Empat perspektif tersebut adalah *internal*, *external*, *financial*, dan *learning & development* [6]. Berikut penjelasan dari perspektif yang dimiliki PBSC menurut Rampersad dalam [7].

### 1. Internal

Perspektif ini memerhatikan kesehatan mental dan fisik karyawan

### 2. External

Perspektif ini memerhatikan hubungan dengan pasangan, anak, atasan, maupun rekan kerja

### 3. Learning and development

Perspektif ini memerhatikan keterampilan dan kemampuan belajar untuk dapat meraih kesuksesan di masa depan

### 4. Financial

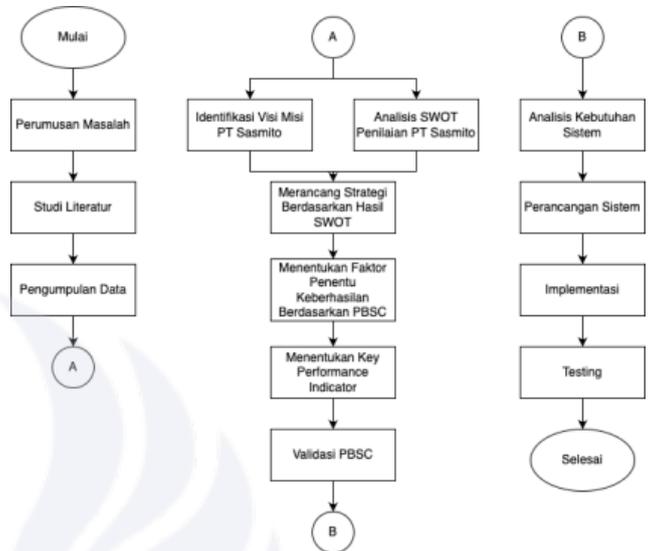
Perspektif ini memerhatikan kestabilan keuangan pada karyawan hingga tingkat apa karyawan mampu memenuhi kebutuhannya

## 5. Rapid Application Development (RAD)

Menurut [8] RAD adalah metode pengembangan perangkat lunak (SDLC) yang memiliki sifat linear sequential dan memiliki siklus pengembangan yang singkat. RAD dapat digunakan ketika sebuah sistem informasi membutuhkan kriteria-kriteria tertentu, seperti dalam hal kecepatan, ketepatan serta biaya yang rendah. RAD memiliki

beberapa keunggulan daripada SDLC lainnya, yaitu siklus yang lebih singkat, pengguna dapat terlibat dalam pengembangan, fleksibel dan dapat menurunkan kemungkinan adanya kesalahan.

## III. METODE PENELITIAN



Gbr. 1 Alur Kerja Metode Penelitian

### 1. Perumusan Masalah

Perumusan diambil dari sebuah studi kasus perusahaan, dalam hal ini PT Sasmito. Dalam penerapannya, seringkali didapati perbedaan antara penilai satu dengan yang lain untuk menilai bawahannya. Hal ini dikarenakan keempat indikator tersebut tidak memiliki rincian atau KPI untuk menetapkan kegiatan apa yang disebut dengan indikator kedisiplinan dan sebagainya. Oleh karena itu, perbaikan pada sistem penilaian diperlukan dengan menetapkan rincian atau KPI yang jelas untuk setiap indikator.

### 2. Studi Literatur

Dalam hal ini peneliti mengambil referensi dari banyak tempat, seperti artikel ilmiah, buku, dan jurnal ilmiah. Studi literatur digunakan untuk memudahkan penyusunan penelitian.

### 3. Pengumpulan Data

Data kinerja karyawan di PT Sasmito dikumpulkan melalui wawancara dengan Kepala Bidang HRD. Terdapat empat indikator penilaian, yaitu kemampuan, keinginan berkembang, kedisiplinan, dan kerjasama tim, tanpa rincian tambahan. Proses penilaian melibatkan site manager yang memberikan nilai berdasarkan standar masing-masing, kemudian dinilai oleh HRD. Penggunaan nilai huruf mengatur bonus, promosi, dan perubahan status karyawan. Meskipun menerapkan metode SMART, terdapat keluhan dari karyawan kontrak karena perbedaan

standar antar site manager. PT Sasmito juga menggunakan metode SMART dalam perancangan KPI PBSC, sehingga ukuran kinerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

#### 4. Identifikasi Visi Misi PT Sasmito

Mengetahui visi misi PT Sasmito adalah langkah penting untuk memahami tujuan perusahaan, terutama dalam merancang KPI PBSC. Informasi mengenai visi misi ini dapat diperoleh melalui wawancara langsung dengan HRD PT Sasmito, yang melibatkan pertanyaan tentang visi misi perusahaan dan penjelasannya, serta tata nilai PT Sasmito. Jawaban dari wawancara tersebut menjadi landasan untuk merumuskan KPI dalam PBSC.

#### 5. Analisis SWOT Pada Penilaian PT Sasmito

Analisis SWOT pada penilaian yang berjalan di PT Sasmito diperlukan untuk mengetahui masalah yang ada pada internal maupun eksternal yang hasilnya dapat menentukan strategi utama apa yang akan menjadi dasar pembuatan KPI. Analisis SWOT dilakukan secara *Focus Group Discussion* (FGD) dengan pihak PT Sasmito.

#### 6. Merancang Strategi Berdasarkan Hasil SWOT

Hasil analisis SWOT menjadi dasar untuk mencari strategi dengan pendekatan maxi-maxi, maxi-min, min-maxi, dan min-min. Poin-poin strategis kesimpulan dari strategi tersebut menjadi landasan utama dalam perancangan faktor penentu keberhasilan PBSC. Penentuan strategi melibatkan FGD dengan PT Sasmito, mengadopsi pendekatan dari analisis SWOT sesuai dengan kekuatan, peluang, kelemahan, dan ancaman. Faktor penentu keberhasilan dirumuskan dengan mempertimbangkan perspektif PBSC, strategi, visi, misi, dan tata nilai perusahaan.

#### 7. Perumusan Faktor Penentu Keberhasilan

Dalam fase ini, faktor penentu keberhasilan dirumuskan dengan mempertimbangkan tata nilai dan perspektif PBSC. Analisis deskriptif pada tata nilai dan perspektif PBSC dilakukan untuk mengidentifikasi faktor keberhasilan. Tahap awal mencakup gabungan analisis tata nilai dan perspektif PBSC, kemudian hasilnya dicocokkan dengan strategi utama. Berdasarkan evaluasi ini, dilakukan analisis bersama dengan PT Sasmito melalui FGD untuk mendapatkan faktor penentu keberhasilan.

#### 8. Menentukan Key Performance Indicator

Dalam fase ini, KPI ditetapkan berdasarkan faktor penentu keberhasilan. Langkah pertama melibatkan penguraian faktor keberhasilan menjadi elemen konkrit untuk merumuskan KPI yang relevan. Selanjutnya, sasaran strategi, target, ukuran kinerja, dan penilaian untuk setiap KPI ditentukan melalui FGD dengan PT Sasmito sesuai kebutuhan mereka. Perhitungan nilai penilaian karyawan mengacu pada rumus yang dijelaskan sebelumnya. Setelah mendapatkan nilai, dilakukan pengurutan dari tertinggi ke terendah untuk menentukan peringkat karyawan.

#### 9. Validasi Hasil PBSC

Setelah perancangan KPI PBSC, langkah berikutnya adalah uji coba pada sebagian karyawan PT Sasmito. Validasi dilakukan dengan penilaian manual menggunakan PBSC, hasilnya dijadikan referensi untuk sistem. Indikator yang dihasilkan dievaluasi dari perspektif PBSC melalui *cause-effect relationship*. Validasi juga melibatkan konfirmasi langsung kepada HRD PT Sasmito untuk memastikan kegunaan KPI PBSC dalam penilaian kinerja karyawan, yang ditandai dengan persetujuan melalui tanda tangan.

#### 10. Pengembangan

Setelah studi literatur dan wawancara, pengembangan sistem dilakukan dengan metode *Rapid Application Development* (RAD).

##### A. Requirements planning

- Data masalah dan kebutuhan dianalisis untuk merencanakan solusi.
- Analisis sistem yang ada, identifikasi kelebihan dan kelemahan, serta perancangan sistem baru.

##### B. User design

- Visualisasi hasil analisis menggunakan UML dan wireframe.
- Asistensi dengan kepala IT PT Sasmito untuk memperbaiki atau menyetujui desain.

##### C. Construction

- Realisasi sistem menggunakan framework Laravel dan basis data MySQL.
- Server lokal menggunakan XAMPP.

##### D. Cutover

- Pengujian menyeluruh dengan *Black Box Testing*, melibatkan karyawan untuk mengevaluasi kinerja sistem.

#### 11. Kesimpulan dan Saran

Setelah semua langkah penelitian selesai, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan dan memberikan saran. Kesimpulan didasarkan pada hasil dan pembahasan, implementasi sistem, uji fungsionalitas, dan dampak yang dihasilkan. Saran disusun berdasarkan kekurangan yang muncul selama penelitian, dengan tujuan meningkatkan kualitas penelitian di masa depan. Kesimpulan dan saran diharapkan menjadi panduan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan sistem ini.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Visi dan Misi PT Sasmito

Visi PT Sasmito adalah menjadi perusahaan jasa konstruksi yang berkembang secara berkelanjutan dengan mengutamakan keselamatan dan Kesehatan kerja. Sedangkan misi pada PT Sasmito adalah sebagai berikut:

- A. Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan



Kesetiaan	Karyawan mampu untuk memberikan layanan, kemampuan, dan perilaku terbaik untuk perusahaan	Jumlah pekerjaan yang terlaksana	Terlaksana 95% selama 1 periode proyek	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1	Disiplin	Karyawan mampu mengurangi pelanggaran yang dimiliki	Pelanggaran yang dimiliki karyawan selama sebulan	Maksimal 3 pelanggaran	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1
Tanggung jawab	Karyawan mampu untuk menunjukkan peran dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan	Jumlah pekerjaan yang dibebankan sudah terlaksana	Terlaksana 95% selama 1 periode proyek	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1		Karyawan mampu meningkatkan kedisiplinan waktu	Keterlambatan yang dialami	20% kali keterlambatan dalam 1 periode proyek	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1
Ketaatan	Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab terhadap waktu dan kehadiran kerja	Jumlah kehadiran per bulan	Kehadiran 88% selama 1 periode proyek	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1	Komunikasi	Karyawan mampu menunjukkan pelayanan terbaik dan berperilaku baik terhadap atasan dan rekan kerja	Banyaknya pengaduan yang diterima dari atasan maupun rekan kerja	Jumlah pengaduan kurang dari atau sama dengan 15 per periode proyek	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1
Kejujuran	Karyawan mampu meningkatkan kredibilitas dalam setiap tugas	Laporan yang sesuai dengan keadaan di lapangan	Laporan valid 95% dari 100%	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1	Sesuai instruksi	Terlaksananya karyawan mengerjakan instruksi yang diberikan atasan	Jumlah tidak terlaksana instruksi	3 dalam 1 periode proyek	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1
Kepemimpinan	Karyawan mampu memimpin, mengarahkan dan memotivasi tim	Aturan yang dilakukan dan masalah yang diselesaikan	Masalah selesai 90% dari 100%	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1	Kerjasama	Karyawan mampu menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan atasan	Jumlah masalah yang terjadi	3 dalam 1 periode proyek	>=90% = 6 >=80% = 5 >=70% = 4 >=60% = 3 >=50% = 2 <50% = 1



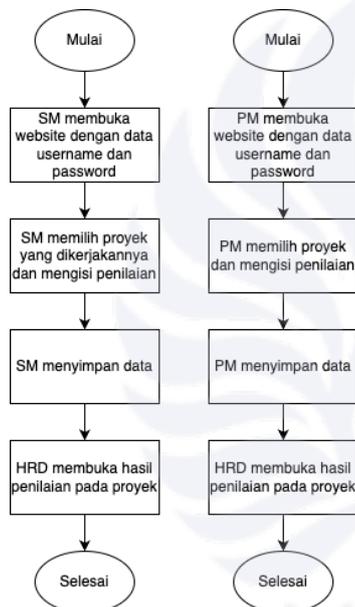
TABEL VIII  
 PENGKATEGORIAN NILAI MENJADI VALUE DAN ABJAD

Nama	Value										Rata-rata	Kategori		
Dian Eka, S.T	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	100	A	
Suhendi	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	91,67	A
Sukirman	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	99,06	A
Atip Widyanto	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	91,67	A
A. Fauzi	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	91,67	A
Nandini Hamman	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	100	A
Herafi AH	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	95,83	A
Savitri	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	100	A
Sufani	5	4	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	94,44	A
Djoko Irawanto	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	95,83	A
Moch Yusuf	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	1	91,67	A

9. Pengembangan Sistem

1. Requirements planning

Pada fase ini, perencanaan dilaksanakan untuk merancang sebuah sistem yang mampu mengatasi masalah. Fokus utama pada tahap ini adalah menemukan solusi untuk permasalahan dalam proses penilaian. Rancangan sistem yang akan dibuat memiliki alur kerja sebagai berikut.

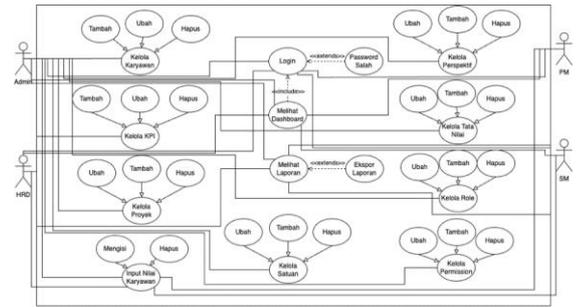


Gbr. 3 Rencana Alur yang Disepakati

2. User Design

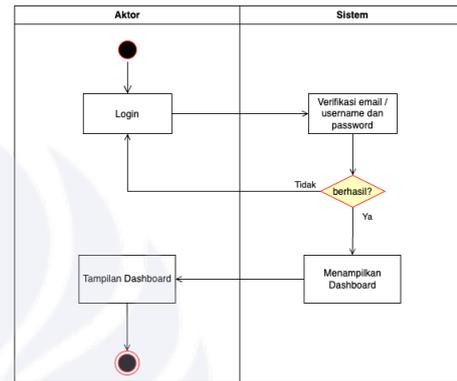
Pada fase ini, perancangan dilakukan berdasarkan hasil diskusi yang terjadi pada tahap requirements planning. Tahap ini menghasilkan diagram UML yang mencakup use case diagrams, dan activity diagram. Berikut ini adalah hasil UML yang berasal dari diskusi yang telah dilakukan bersama pihak terkait.

a. Use Case Diagrams

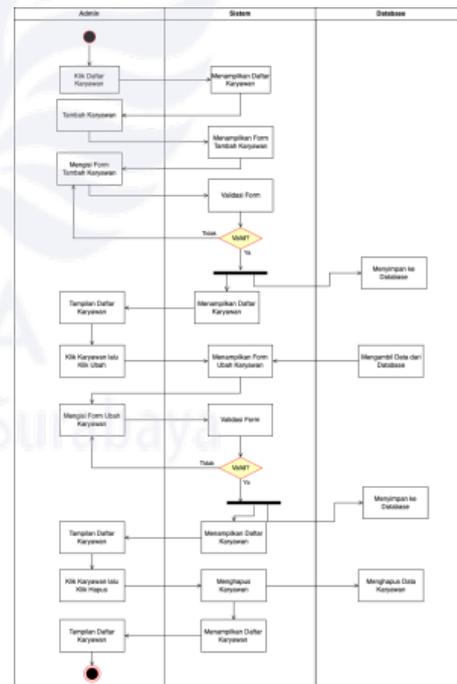


Gbr. 4 Use Case Diagram

b. Activity Diagrams

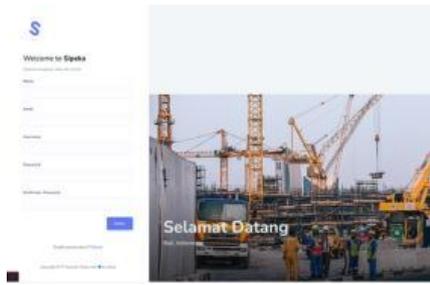


Gbr. 5 Activity Diagram Login



Gbr. 6 Activity Diagram Kelola Karyawan

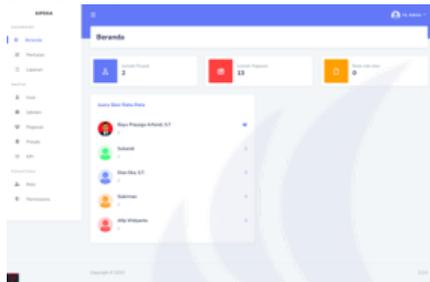




Gbr. 12 Halaman Daftar

Merupakan halaman untuk mendaftar ke sistem agar bisa mengakses fitur yang ada.

c. Halaman Beranda



Gbr. 13 Halaman Beranda

Halaman yang berisi tentang informasi utama seperti jumlah proyek, karyawan, rata-rata skor dan peringkat skor.

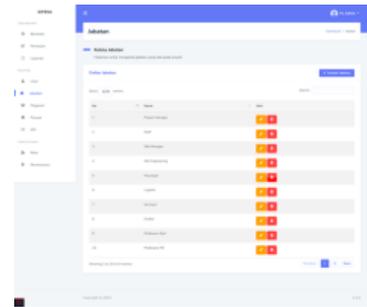
d. Halaman User



Gbr. 14 Halaman User

Merupakan halaman untuk mengelola pengguna yang dapat mengakses aplikasi.

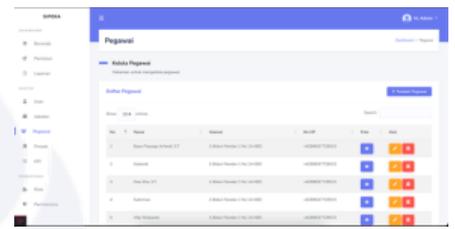
e. Halaman Jabatan



Gbr. 15 Halaman Jabatan

Merupakan halaman untuk mengelola jabatan yang ada.

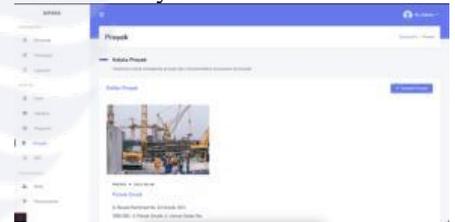
f. Halaman Pegawai



Gbr. 16 Halaman Pegawai

Merupakan halaman untuk mengelola karyawan.

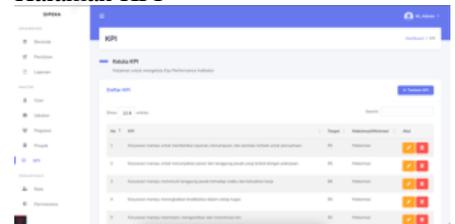
g. Halaman Proyek



Gbr. 17 Halaman Proyek

Merupakan halaman untuk mengelola proyek dan melihat daftar proyek yang sudah disimpan.

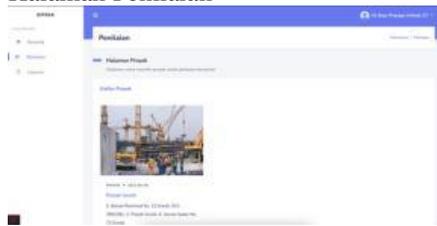
h. Halaman KPI



Gbr. 18 Halaman KPI

Merupakan halaman untuk mengelola KPI seperti menghapus, menambah, dan mengubah.

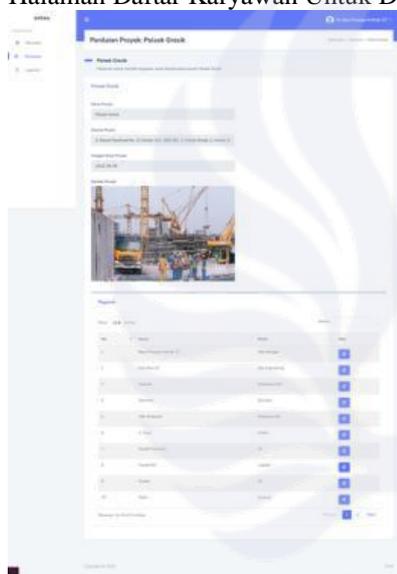
i. Halaman Penilaian



Gbr. 19 Halaman Kelola Penilaian

Merupakan halaman untuk mengelola penilaian. Dalam hal ini Karyawan yang memiliki jabatan *Site Manager* dan memiliki akses masuk yang sudah dibuat oleh Admin dapat menilai karyawan bawahannya sesuai dengan proyek yang dipimpin.

j. Halaman Daftar Karyawan Untuk Dinilai



Gbr. 20 Daftar Karyawan Untuk Dinilai

Merupakan halaman untuk memilih karyawan yang akan dinilai.

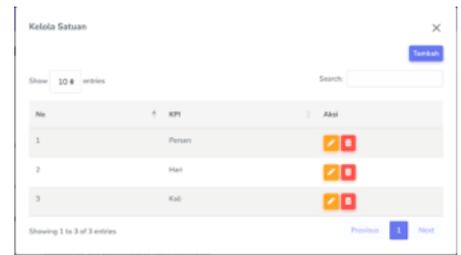
k. Halaman Laporan



Gbr. 21 Halaman Laporan

Merupakan halaman untuk melihat laporan.

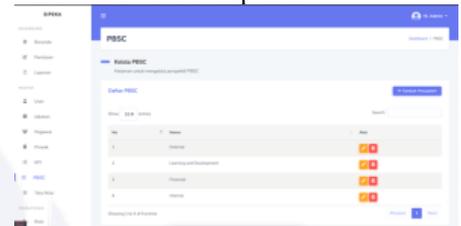
l. *PopUp* Daftar Satuan



Gbr. 22 *PopUp* Daftar Satuan

Merupakan *popup* untuk mengelola satuan seperti menghapus, menambah, dan mengubah.

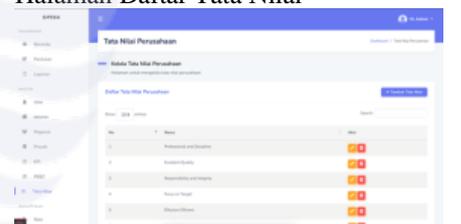
m. Halaman Daftar Perspektif



Gbr. 23 Halaman Daftar Perspektif

Merupakan halaman untuk mengelola perspektif PBSC seperti menghapus, menambah, dan mengubah.

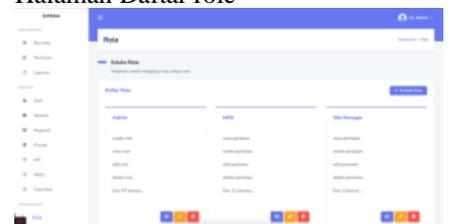
n. Halaman Daftar Tata Nilai



Gbr. 24 Daftar Tata Nilai

Merupakan halaman untuk mengelola tata nilai seperti menghapus, menambah, dan mengubah.

o. Halaman Daftar role



Gbr. 25 Halaman Daftar Role

Merupakan halaman untuk mengelola *role* seperti menghapus, menambah, dan mengubah.

#### 4. Cutover

Menguji fungsionalitas dengan melakukan simulasi langsung pada sistem menggunakan skenario yang telah ditetapkan. Metode uji coba yang diterapkan adalah *black-box testing*.

### V. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, penelitian ini menghasilkan dua hal, yaitu sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *Personal Balanced Scorecard* berbasis *website* dengan framework laravel berhasil dibuat sebagai pengganti penilaian terdahulu dan indikator yang sudah sesuai dengan perspektif PBSC. Terdapat 11 KPI dengan 12 sasaran strategi yang dihasilkan dari pembahasan bersama pihak PT Sasmito dengan melihat perspektif yang ada di PBSC. 11 KPI tersebut adalah kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kepemimpinan, kejujuran, disiplin, komunikasi, sesuai instruksi, kerjasama, kompetensi, dan kesejahteraan.

Data yang didapatkan menjadi dasar bagi PT Sasmito dalam membuat keputusan terkait pemberian penghargaan kepada karyawan atau hal-hal sejenis. Selain itu, nilai tersebut juga akan digunakan sebagai faktor penentu dalam mengelompokkan karyawan, menjadi salah satu pertimbangan yang mendukung sikap PT Sasmito terhadap karyawan tersebut.

#### B. Saran

Hasil penelitian ini masih membutuhkan pengembangan lebih lanjut terutama pada fitur-fitur yang menunjang kemudahan pada proses penilaian kinerja karyawan menggunakan metode PBSC seperti absensi dalam sistem yang terintegrasi dengan *geolocation* serta sistem yang sudah dibangun ini diharapkan mampu menjadi titik awal digitalisasi pada PT Sasmito terhadap proses bisnis lainnya dan dapat saling berintegrasi satu sama lain.

### REFERENSI

- [1], Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard:(Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177.
- [2] Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- [3] Anggraini, Y., Pasha, D., & Damayanti, D. (2020). Sistem Informasi Penjualan Sepeda Berbasis Web Menggunakan

Framework Codeigniter. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 64–70 .

- [4] Mujiastuti, R. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *JUST IT: Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi Dan Komputer*, 9(2), 133–141 .
- [6] Effendy, N. (2017). Integrasi Personal Balanced Scorecard, Psikologi Integral, dan Positive Organization Behaviour/Scholarship sebagai Pendekatan Komprehensif di Perusahaan/Organisasi. *Buletin Psikologi*, 24(2). <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.18822>.
- [7] Junaidi, T., Meitha, R., & Secrapramana, V. (2013). Pengukuran Kinerja Karyawan Sesuai Dasar Job Analysis dengan Metode Personal Balanced Scorecard di Ud. Alinco, Surabaya. *Calyptra*, 2(1), 1–17.
- [8] Hidayat, N., & Hati, K. (2021). Penerapan Metode Rapid Application Development (RAD) dalam Rancang Bangun Sistem Informasi Rapor Online (SIRALINE). *Jurnal Sistem Informasi*, 10(1), 8–17.