

SKRIPSI
ANALISIS PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
MENGUNAKAN METODE *HUMAN RESOURCES SCORECARD* (HRSC)
DAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
(STUDI KASUS DI PT. REFI CHEMICAL INDUSTRY, SLEMAN)

Skripsi Diajukan Guna Memenuhi Syarat Tugas Akhir
Dalam Jenjang Strata Satu Teknik Industri



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Disusun Oleh:
Iksan Dwi Handoko
(10660035)

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2017



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Sains dan Teknologi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Iksan Dwi Handoko

NIM : 10660035

Judul Skripsi : Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia
Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC)
dan *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) Studi Kasus di PT.
Refi Chemical Industry

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Teknik Industri.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 26 Mei 2017

Pembimbing

Dwi Agustina, M.Eng

NIP. 19790806 200604 2 001



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1331/Un.02/DST/PP.00.9/08/2017

Tugas Akhir dengan judul : Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) dan Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus di PT. Refi Chemical Industry, Sleman)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IKSAN DWI HANDOKO
Nomor Induk Mahasiswa : 10660035
Telah diujikan pada : Kamis, 27 Juli 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dwi Agustina Kurniawati, S.T M.Eng
NIP. 19790806 200604 2 001

Penguji I

Kifayah Amar, S.T., M.Sc., Ph.D.
NIP. 19740621 200604 2 001

Penguji II

Arya Wirabhuana, S.T. M.Sc.
NIP. 19770127 200501 1 002

Yogyakarta, 27 Juli 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Sains dan Teknologi
DEKAN



Dr. Murtono, M.Si
NIP. 19591212 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iksan Dwi Handoko

NIM : 10660035

Program Studi : Teknik Industri

Fakultas : Sains dan Teknologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul : “Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Studi Kasus di PT. Refi Chemical Industry” merupakan asli hasil dari penelitian yang saya lakukan dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan dan ditulis orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian Tugas Akhir di Perguruan Tinggi lain, kecuali bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai bahan acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 23 Juli 2017-

Yang menyatakan,



Iksan Dwi Handoko

NIM. 10660035

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya ini untuk :

Kedua orang tuaku, Mamak dan Bapak, yang tidak pernah lelah memberikan doa dan nasehat untuk kebaikan dan kesuksesan anaknya.

Almamater Teknik Industri UIN Sunan Kalijaga

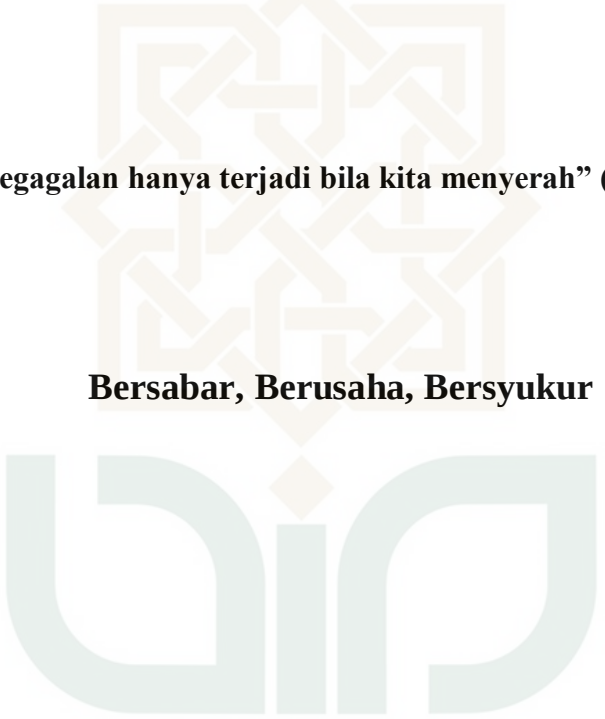
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh – sungguh (urusan) yang lain, dan hanya dengan Tuhanmulah kamu berharap.” (Q.S Al – Insyirah, 6-8)

“Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah” (Lessing)

Bersabar, Berusaha, Bersyukur



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa tercurah kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya pada makhluk sekalian alam, sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Shalawat serta salam tak lupa selalu kita curahkan kepada junjungan Nabi besar, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya semoga mendapatkan bimbingan diakhir khelak nanti. Amin.

Tugas Akhir merupakan salah satu syarat kurikulum yang harus dilaksanakan oleh setiap mahasiswa Program Studi Teknik Industri Universitas Islam negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam rangka menyelesaikan program pendidikan jenjang Sarjana (S-1). Penyusun menyadari bahwa Proposal Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penelitian hingga selesai.

Terselesainya tugas akhir ini tidak lain pula berkat dukungan dari berbagai pihak, baik individu maupun instansi yang telah banyak membantu dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan tugas akhir, untuk itu penulis ingin menyapa sebagai ungkapan bahagia dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas semua rahmat, kesempatan dan kenikmatan yang telah Ia berikan, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Dekan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Kalijaga, Dr. Murtono M.Si.
3. Ibu Dwi Agustina, M.Eng selaku dosen pembimbing, yang segenap perhatian yang luar biasa telah dengan sangat baik membimbing penulis menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Ibu Kifayah Amar, Ph.D selaku Ketua Program Studi Teknik Industri UIN Sunan Kalijaga.
5. Seluruh Dosen Program Studi Teknik Industri UIN Sunan Kalijaga yang telah membimbing penulis dalam menuntut ilmu sejak 2010 sampai saat ini. Terima kasih atas ilmu yang telah dengan tulus diajarkan kepada kami.
6. Mamak dan Bapak tercinta atas segala doa, nasehat, kesabaran dan ketulusan mendukung penulis untuk bisa terus belajar dimanapun berada.
7. Bapak Agus Hadi P selaku Manajer Personalia di PT. Refi Chemical Industry yang telah membimbing kelancaran penelitian di perusahaan.
8. Teman - teman Teknik Industri 2010. Kalian luar biasa.
9. Zuzun Weningtyas Rahayu yang selalu memberikan support, doa, semangat, nasehat yang tulus demi kelancaran skripsi ini.
10. Teman – teman AMS, Nopi, Septi dan Indar yang selalu mempertanyakan kapan wisuda.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat saya tulis satu per satu yang telah membantu kelancaran dan terselesaikannya skripsi ini.

Hanya ucapan kata terima kasih yang mampu terucap, semoga Allah senantiasa memberikan keistiqamahan kepada kalian, juga memberikan pahala yang berlimpah, amin.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Surat Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir	ii
Pengesahan Skripsi	iii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Persembahan	v
Motto.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar lampiran.....	xiv
Abstrak	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.4. Manfaat Penelitian	3
1.5. Batasan Masalah	4
1.6. Asumsi.....	4
1.7. Sistematika Penulisan.....	5

BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Konsep Pengukuran Kinerja	9
2.2.1. Definisi Kinerja.....	9
2.2.2. Definisi Pengukuran Kinerja	9
2.2.3. Tujuan Pengukuran Kinerja.....	10
2.2.4. Manfaat Pengukuran Kinerja.....	11
2.2.5. Elemen Pengukuran Kinerja.....	12
2.2.6. Indikator – indikator Kinerja	15
2.2.7. Tahapan Pengukuran Kinerja	16
2.3. Human Resources Scorecard (HRSC)	17
2.4. <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP).....	20
2.5. <i>Scoring System</i> dengan <i>Model Objective Matrix</i> (OMAX).....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1. Obyek Penelitian.....	30
3.2. Data Penelitian.....	30
3.3.1 Data Primer	30
3.3.2 Data Sekunder	31
3.3. Responden Penelitian	32
3.4. Metode Pengumpulan Data	32
3.5.1 Observasi	32
3.5.2 Wawancara	32
3.5.3 Kuesioner	32

3.5. Metode Analisis Data	33
3.6. Diagram Alir Penelitian.....	35
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1 Identitas Perusahaan	37
4.1.2 Sejarah Perusahaan.....	37
4.2. Pengumpulan Data	39
4.2.1. Identifikasi Visi dan Misi Perusahaan	39
4.2.2. Strategi Divisi SDM.....	39
4.2.3. Identifikasi <i>Strategy Objectives</i> , Program Inisiatif dan Aktivitas Divisi SDM	41
4.2.4. Pembobotan Tingkat Kepentingan Perspektif, <i>Strategy Objectives</i> , Program Inisiatif, dan Aktivitas dengan metode AHP	43
4.2.5. <i>Scoring System</i> dengan Metode OMAX	54
4.2.6. Analisis dan Pembahasan Scoring OMAX	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2.2. Skala Dasar Perbandingan Berpasangan	22
Tabel 2.3. Daftar Indeks Random Konsistensi (RI)	24
Tabel 4.1 Identifikasi Strategy Objectives, Program Inisiatif dan Aktivitas	41
Tabel 4.2 Matrik Awal Hasil Penilaian Perbandingan Berpasangan untuk Masing – masing Perspektif	44
Tabel 4.3. Nilai Normalisasi Masing –masing Perspektif	44
Tabel 4.4. Nilai <i>Eigen Vektor</i> Normalisasi	44
Tabel 4.5. Pembobotan Perspektif	46
Tabel 4.6. Pembobotan <i>Strategy Objectives</i>	47
Tabel 4.7 Pembobotan Program Inisiatif	49
Tabel 4.8 Pembobotan Aktivitas	51
Tabel 4.9 Nilai Kinerja Program Aktivitas	57
Tabel 4.10 Hasil Pengukuran Kinerja SDM	58
Tabel 4.11 Program Kategori Kuning.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Skema OMAX.....	26
Gambar 3.1. Diagram Alir Penelitian.....	36
Gambar 4.1. <i>Root Cause Analysis</i> Keluhan Karyawan	62
Gambar 4.2. <i>Root Cause Analysis</i> Kecelakaan Kerja.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner AHP dan pembobotan AHP	69
Lampiran 2. Tabel Kapabilitas Perusahaan dan Nilai Kerja	86
Lampiran 3. Perhitungan OMAX	89



Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Studi Kasus di PT. Refi Chemical Industry

Iksan Dwi Handoko

10660035

Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Selama ini, PT. Refi Chemical Industry belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang mendukung peran SDM terhadap strategi perusahaan. Keberhasilan perusahaan hanya menekankan pada aspek keuangan sebagai tolak ukur pengukuran kinerja, karena lebih mudah diterapkan. Pengukuran kinerja berdasarkan aspek keuangan saja dianggap tidak mampu mengukur aset tidak berwujud yang dimiliki perusahaan salah satunya sumber daya manusia (SDM). Human Resource Scorecard adalah metode yang digunakan untuk mengukur kontribusi SDM dalam kesuksesan strategi perusahaan dan terdiri dari 4 perspektif yaitu perspektif financial, perspektif customer, perspektif internal business process dan perspektif learning and growth. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi strategy objectives, program inisiatif dan aktivitas, kemudian melakukan penyebaran kuesioner pembobotan dan perhitungan pembobotan dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Langkah kedua yaitu melakukan scoring system dengan metode Objectives Matrix (OMAX) dan menganalisis hasil dengan metode Traffic Light System. Hasil pengukuran kinerja diperoleh Nilai Index Total 8,787 untuk kinerja keseluruhan SDM. Berdasarkan Traffic Light System dapat disimpulkan bahwa kinerja sudah mencapai performa yang diharapkan karena berada pada kategori hijau yang mengindikasikan secara keseluruhan indikator kinerja mencapai target yang telah ditetapkan.

Kata kunci : *Human Resources Scorecard, AHP, Traffic Light System, OMAX, Pengukuran Kinerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan yang sangat ketat saat ini membutuhkan kemampuan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh. Tiap perusahaan dituntut untuk dapat melaksanakan strateginya dalam menghadapi kompetisi dan menggunakan sumber dayanya secara lebih efektif dan efisien, yang akhirnya visi, misi dan strategi perusahaan dapat tercapai.

Dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan berbagai faktor produksi, seperti tenaga kerja, bahan baku, modal, dan keahlian. Dalam kasus ini tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi suatu perusahaan dan menjadi kunci sukses keberhasilan perusahaan. Tenaga kerja yang telatih berperan penting dalam mewujudkan atau mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Belum banyak perusahaan yang saat ini melakukan pengukuran tenaga kerja atau karyawannya, padahal pengukuran kinerja tenaga kerja itu sangatlah penting untuk meningkatkan perkembangan perusahaan baik di bagian produksi ataupun administrasi. Perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja SDM secara komprehensif atau menyeluruh sehingga dapat diketahui faktor apa saja yang belum tercapai untuk dapat membentuk kualitas kinerja karyawan yang lebih baik. Richmond (2001) dan Vanany (2003) menyatakan, para ahli

meyakini bahwa model-model sistem pengukuran kinerja yang didasari oleh strategi perusahaan lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dibanding dengan pendekatan lainnya.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan PT Refi Chemical Industry dan bilamana nantinya terdapat kinerja SDM yang belum maksimal diharapkan adanya perbaikan-perbaikan yang mampu meningkatkan kinerja SDM dan mampu memaksimalkan keuntungan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian, yaitu “ Bagaimana mengukur kinerja sumber daya manusia atau karyawan dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di PT Refi Chemical Industry?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan strategi – strategi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusianya.

2. Mengukur kinerja sumber daya manusia atau karyawan dengan pendekatan *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan beberapa manfaat, di antaranya yaitu :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan dengan penelitian ini dapat menolong efektivitas perusahaan dan mendorong untuk tujuan strategis serta memberikan masukan kepada perusahaan tentang system penilaian kinerja karyawan.
 - b. Memberikan gambaran tentang kinerja karyawan perusahaan berdasarkan penilaian-penilaian yang dihasilkan sehingga perusahaan dapat melakukan upaya yang sesuai untuk meningkatkan produktivitasnya.
 - c. Memberikan informasi mengenai pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
2. Bagi Mahasiswa

Mengerti tentang teori dan penerapan ilmu pengetahuan dan kajian ilmiah akademis dalam pemecahan masalah diperusahaan yaitu dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

3. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Dapat berfungsi sebagai bahan pembelajaran berguna bagi pendidikan dan penelitian selanjutnya terhadap analisa dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP)
- b. Dapat mempererat kerja sama antara perusahaan dengan perguruan tinggi.

1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan yang digunakan agar penelitian tidak keluar dari tema, yaitu :

1. Ruang lingkup pembahasan dititikberatkan pada seluruh fasilitas di PT. Refi Chemical Industry.
2. Pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

1.6 Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan karyawan tidak terpengaruh oleh usia.
2. Keterampilan karyawan tidak terpengaruh oleh jenis kelamin.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas alur penulisan penelitian ini, berikut adalah sistematika penulisannya :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang permasalahan yang diambil sebagai tema penelitian. Pokok permasalahan yang ada di lapangan, maksud dan tujuan, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini mencakup segala hal yang dapat dijadikan sebagai dasar bagi pengambilan tema penelitian, penentuan langkah pelaksanaan dan metode penganalisaan yang diambil dari beberapa pustaka yang ada yang memiliki tema sesuai dengan tema penelitian ini. Dalam Bab II juga dicantumkan beberapa penelitian serupa dengan penelitian ini yang telah dilakukan sebelumnya untuk melihat perbandingan tujuan, metode dan hasil analisa yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat metode pengumpulan data yang memberikan gambaran tentang lokasi penelitian, jenis – jenis data, dan teknik-teknik pengumpulan dan pengolahan data yang telah didapatkan dalam penelitian. Diagram alir penelitian yang ada dalam bab ini juga akan memberikan gambaran spesifik tentang alur penelitian dari awal hingga akhir.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang data hasil penelitian yang telah dilakukan, melakukan pengolahan data dan melakukan pembahasan, menarik hasil-hasil data yang telah terhitung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan yang didapatkan dari hasil perhitungan yang dilakukan di Bab IV dan memberikan saran-saran yang bermanfaat berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan dari analisis dan pembahasan permasalahan yang telah dilakukan:

- 1) Dalam perumusan *strategy objectives* SDM terdapat 10 *strategy objectives*, 14 program inisiatif, dan 21 aktivitas yang telah dirumuskan berdasarkan perspektif *financial*, perspektif *customer*, perspektif *internal business process* dan perspektif *learning and growth*.
- 2) Berdasarkan hasil pengukuran kinerja diperoleh Nilai Index Total 8,787 untuk kinerja keseluruhan SDM, berdasarkan Traffic Light System dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM secara keseluruhan sudah mencapai performa yang diharapkan karena berada pada kategori hijau, yang mengindikasikan secara keseluruhan indikator kinerja sudah mencapai target yang telah ditetapkan. Sedangkan hasil pengukuran kinerja dari program aktivitas diperoleh hasil terdapat 14 program aktivitas yang termasuk dalam kategori hijau, dan 7 program inisiatif yang termasuk dalam kategori kuning.

5.2 Saran

Dari penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa saran yang perlu diperhatikan.

1. Melakukan evaluasi dan pengembangan secara berkala pada setiap perspektif dan program yang terdapat didalamnya.

2. Melakukan perbaikan yang terus menerus secara berkala untuk mendapatkan kualitas SDM yang optimum.
3. Menerapkan hasil dan evaluasi yang selanjutnya membandingkan dengan perubahan disetiap waktu untuk perbaikan yang berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

Ariningsih. 2014. Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (Studi Kasus Di Perpustakaan Pusat Universitas Muhammadiyah Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta

Becker, B.E., Huselid, M.A., dan Ulrich, D.2009.*The HR Scorecard: Mengaitkan Manusia, Strategi, dan Kinerja*. Erlangga. Jakarta.

Helmi, Nurman. (2008). Konsep Human Resources Scorecard. <http://usepmulyana.files.wordpress.com/2008/09/hrsm.pdf>. (diakses 12 Januari 2016)

Hidayat. 2015. *Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Studi Kasus Pada Pamela Supermarket Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

Izzhati. 2011. Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Score Card. Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Nu swanto. Semarang.

Kaplan, Robert S, dan Norton, David P. 2000.*Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Erlangga . Jakarta

Mangkunegara, A.A.Anwar, . 2004 .*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Empat, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

Mulyadi dan Setyawan, Johny. 1999. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan. Edisi Pertama. Yogyakarta: Aditya Media.

Nurmianto, E. dan Siswanto, N. 2006. *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo)*. Jurnal Teknik Industri ITS

Purnama, dkk. 2011, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Pendekatan Human Resource Scorecard (Studi Kasus PT.Rokok X)*, Makalah, Program Studi Teknik Industri Universitas Brawijaya. Brawijaya.

Putra, dkk. 2013. *Pengukuran Kinerja Pada Karyawan CV.Asta Mandiri Kartonindo Semarang Dengan Menggunakan Pendekatan Human Resource Scorecard*. Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.

Rengganata. 2013. *Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Scorecard dan Analytical Hierarchy Process*. UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Rusindiyanto.2009. *Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) (Studi Kasus di PT. Arto Metal Internasional Sidoarjo)*.Teknik Industri FTI UPNV. Jatim.

LAMPIRAN 1
KUESIONER AHP
DAN
PEMBOBOTAN AHP

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KUESIONER

I. BIODATA :

Nama :

Jabatan :

II. PENGANTAR

Kuesioner ini bertujuan untuk menentukan pembobotan tingkat kepentingan perspektif, strategy objectives, program inisiatif, dan aktivitas pada Human Resource Scorecard. Sebelum mengisi kuesioner ini, diharapkan responden terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian kuesioner yang diberikan.

III. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk menyamakan pemahaman dan prosedur, berikut adalah petunjuk pengisian kuesioner pembobotan:

1. Pembobotan dilakukan dengan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan criteria disebelah kanan dan disebelah kiri
2. Berikan tanda (x) atau silang pada tempat yang sesuai dengan arti penilaian sebagai berikut

Intensitas Kepentingan	Definisi
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting ketimbang lainnya.
5	Elemen yang satu essensial atau sangat penting ketimbang elemen lainnya.
7	Satu elemen jelas lebih penting dari elemen lain
9	Satu elemen mutlak lebih penting ketimbang elemen lainnya

2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua pertimbangan berdekatan
---------	--

3. Usahakan penilaian saudara konsisten, sebagai contoh : jika A lebih penting dari B dan B lebih penting dari C, maka A lebih penting dari C.
4. Berikut contoh pengisian yang benar

Elemen	Penilaian												Elemen					
A	1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	2	3	4	5	6	7	8	B
A	1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	2	3	4	5	6	7	8	C
B	1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	2	3	4	5	6	7	8	C

Keterangan :

- 1 : Sama pentingnya
- 2 : Sedikit lebih penting
- 5 : Lebih penting
- 7 : Jelas lebih penting
- 9 : Mutlak lebih penting

Arti pengisian diatas

- a. A pada tingkat kepentingan sedikit lebih penting daripada B
- b. A pada tingkat kepentingan jelas lebih penting daripada C
- c. B pada tingkat kepentingan sedikit lebih penting daripada C

PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN PERSPEKTIF HUMAN
RESOURCE SCORECARD

Elemen	Penilaian			Elemen
Keuangan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pelanggan
Keuangan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Proses Bisnis Internal
Keuangan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Proses Pertumbuhan dan Pembelajaran
Pelanggan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Proses bisnis Internal
Pelanggan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Proses Pertumbuhan dan Pembelajaran
Proses Bisnis Internal	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Proses Pertumbuhan dan Pembelajaran

PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN STRATEGY OBJECTIVES
HUMAN RESOURCE SCORECARD

Elemen	Penilaian			Elemen
F1 : Peningkatan penyerapan biaya sumber daya manusia	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F2 : Peningkatan kesejahteraan karyawan
C1: Peningkatan kepuasan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C2 : Peningkatan komitmen karyawan
I1 : Peningkatan kinerja karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I2 : Peningkatan quality relationship
I1 : Peningkatan kinerja karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I3 : Peningkatan standar rekrutmen
I1 : Peningkatan kinerja karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I4 : Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja
I2 : Peningkatan quality relationship	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I3 : Peningkatan standar rekrutmen
I2 : Peningkatan quality relationship	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I4 : Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja
I3 : Peningkatan standar rekrutmen	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I4 : Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja
L1 : Peningkatan skill karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	L2 : Peningkatan knowledge karyawan

PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN PROGRAM INISIATIF
HUMAN RESOURCE SCORECARD

Elemen	Penilaian			Elemen
F11 : Meningkatkan penyerapan biaya sumber daya manusia	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F11 : Meningkatkan penyerapan biaya sumber daya manusia
F21 : Meningkatkan kesejahteraan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F21 : Meningkatkan kesejahteraan karyawan
C11 : Meningkatkan kecepatan layanan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C12 : Meminimalkan persentase keluhan karyawan
C21 : Meningkatkan kehadiran karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C22 : Meminimalkan tingkat turn over karyawan
I11 : Mengevaluasi kinerja karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I11 : Mengevaluasi kinerja karyawan
I21 : Meningkatkan intensitas pertemuan formal	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I22 : Meningkatkan intensitas pertemuan informal
I31 : Penerapan prosedur rekrutmen	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I32 : Proporsi sumber rekrutmen
I41 : Meminimalkan kecelakaan kerja	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I41 : Meminimalkan kecelakaan kerja
L11 : Menerapkan pelatihan sesuai dengan training need analysis	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	L11 : Menerapkan pelatihan sesuai dengan training need analysis
L21 : Peningkatan partisipasi karyawan dalam kegiatan ilmiah	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	L21 : Peningkatan partisipasi karyawan dalam kegiatan ilmiah

PERBANDINGAN BERPASANGAN KEPENTINGAN AKTIVITAS HUMAN
RESOURCE SCORECARD

Elemen	Penilaian			Elemen
F111 : Kesesuaian alokasi SDM masing-masing divisi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F112 : Rekapitulasi laporan keuangan Divisi SDM dan Umum
F211 : Pemberian jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang sesuai ketentuan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	F212 : Pemberian fasilitas pendukung yang sesuai ketentuan dan kebutuhan karyawan
C111 : Rekapitulasi waktu penerimaan gaji dan tunjangan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C111 : Rekapitulasi waktu penerimaan gaji dan tunjangan
C121 : Rekapitulasi jumlah keluhan karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C121 : Rekapitulasi jumlah keluhan karyawan
C211 : Rekapitulasi laporan bulanan absensi karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C211 : Rekapitulasi laporan bulanan absensi karyawan
C221 : Rekapitulasi tahunan jumlah karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	C221 : Rekapitulasi tahunan jumlah karyawan
I111 : Evaluasi aktivitas yang terlaksana	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I111 : Evaluasi aktivitas yang terlaksana
I211 : Mengadakan rapat bulanan antar divisi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I212 : Mengadakan rapat internal setiap divisi
I221 : Mengadakan kegiatan rohani	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I222 : Mengadakan rekreasi keluarga
I311 : Rekrutmen karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I312 : Evaluasi pelaksanaan rekrutmen
I321 : Rekapitulasi sumber rekrutmen karyawan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I321 : Rekapitulasi sumber rekrutmen karyawan
I411 : Rekapitulasi data kecelakaan kerja	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	I411 : Rekapitulasi data kecelakaan kerja

L111 : Implementasi training need analysis	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	L112 : Rekapitulasi laporan pertanggung jawaban kegiatan pelatihan
L211 : Melakukan seminar dan diskusi umum	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	L212 : Melakukan pelatihan emotional intelegensi
L211 : Melakukan seminar dan diskusi umum	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	L213 : Rekapitulasi laporan pertanggungjawaban kegiatan
L212 : Melakukan pelatihan emotional intelegensi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	L213 : Rekapitulasi laporan pertanggungjawaban kegiatan

Pembobotan AHP

1) Pembobotan Antar Perspektif

Matrik Pairwise Comparison

	F	C	IB	LG
F	1.00	2.00	2.00	3.00
C	0.50	1.00	1.00	2.00
IB	0.50	1.00	1.00	2.00
LG	0.33	0.50	1.00	1.00

Normalisasi

	F	C	IB	LG
F	1.00	2.00	2.00	3.00
C	0.50	1.00	1.00	2.00
IB	0.50	1.00	1.00	2.00
LG	0.33	0.50	1.00	1.00
Jumlah	2.3333333	4.5	5	8

	F	C	IB	LG
F	0.429	0.444	0.400	0.375
C	0.214	0.222	0.200	0.250
IB	0.214	0.222	0.200	0.250
LG	0.143	0.111	0.200	0.125
	1	1	1	1

Hitung Eigen Vektor normalisasi

	F	C	IB	LG	Jumlah Baris	Eigen Vektor normalisasi
F	0.429	0.444	0.400	0.375	1.648	0.412
C	0.214	0.222	0.200	0.250	0.887	0.222
IB	0.214	0.222	0.200	0.250	0.887	0.222
LG	0.143	0.111	0.200	0.125	0.579	0.145
	Jumlah					1

Menghitung rasio konsistensi

- 1 Menentukan nilai Eigen Maksimum (λ_{maks}).

$$(\lambda_{maks}) = 4.2247354$$

- 2 menentukan Indeks Konsistensi (CI)

$$CI = (\lambda_{maks} - n) / (n - 1) = 0.0749118$$

- 3 menentukan Rasio Konsistensi (CR) RI n4

$$CR = CI / RI = 0.0832354$$

0.9

Karena $CR < 0,100$ berarti preferensi pembobotan adalah konsisten

- 2) Pembobotan Antar Strategi Objektif

	F1	F2
F1	1	0.3333333
F2	3	1

	F1	F2
F1	1	0.3333333
F2	3	1
Jumlah	4	1.3333333

	F1	F2	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
F1	0.250	0.250	0.500	0.250	2	0	0	Konsisten
F2	0.750	0.750	1.500	0.750				

	C1	C2
C1	1	3
C2	0.3333333	1

	C1	C2
C1	1	3
C2	0.33333333	1
Jumlah	1.33333333	4

	C1	C2	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ maks)	CI	CR	Status
C1	0.75	0.75	1.5	0.75	2	0	0	Konsisten
C2	0.25	0.25	0.5	0.25				

	I1	I2	I3	I4
I1	1	2	3	1
I2	0.5	1	2	0.5
I3	0.33333333	1	1	0.33333333
I4	1	2	3	1
JUMLAH	2.83333333	6	9	2.83333333

	I1	I2	I3	I4	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ maks)	CI	CR = CI/RI	Status
I1	0.353	0.333	0.333	0.353	1.373	0.343	4.211601	0.07	0.08	Konsisten
I2	0.176	0.167	0.222	0.176	0.742	0.185				
I3	0.118	0.167	0.111	0.118	0.513	0.128				
I4	0.353	0.333	0.333	0.353	1.373	0.343				

	L1	L2
L1	1	3
L2	0.33333333	1

	L1	L2
L1	1	3
L2	0.33333333	1
Jumlah	1.33333333	4

	L1	L2	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ maks)	CI	CR	Status
L1	0.75	0.75	1.5	0.75	2	0	0	Konsisten
L2	0.25	0.25	0.5	0.25				

3) Pembobotan Antar Program Inisiatif

	F11
F11	1

	F21
F21	1

	C11	C12
C11	1	4
C12	0.25	1

	C11	C12
C11	1	4
C12	0.25	1
JUMLAH	1.25	5

	C11	C12	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
C11	0.80	0.80	1.60	0.80	2	0	0	Konsisten
C12	0.20	0.20	0.40	0.20				

	C21	C22
C21	1	2
C22	0.5	1

	C21	C22
C21	1	2
C22	0.5	1
Jumlah	1.5	3

	C21	C22	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
C21	0.667	0.667	1.333	0.667	2	0	0	Konsisten
C22	0.333	0.333	0.667	0.333				

	I11
I11	1

	I21	I22
I21	1	3
I22	0.3333333	1

	I21	I22
I21	1	3
I22	0.3333333	1
Jumlah	1.3333333	4

	I21	I22	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
I21	0.75	0.75	1.5	0.75	2	0	0	Konsisten
I22	0.25	0.25	0.5	0.25				

	I31	I32
I31	1	1
I32	1	1

	I31	I32
I31	1	1
I32	1	1
Jumlah	2	2

	I31	I32	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
I31	0.5	0.5	1	0.5	2	0	0	Konsisten
I32	0.5	0.5	1	0.5				

	I41
I41	1

	L11	L12
L11	1	3
L12	0.33333333	1

	L11
L11	1

	L21
L21	1

4) Pembobotan Antar Program Aktivitas

	F111	F112
F111	1	2
F112	0.5	1

	F111	F112
F111	1	2
F112	0.5	1
Jumlah	1.5	3

	F111	F112	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
F111	0.667	0.667	1.333	0.667	2	0	0	Konsisten
F112	0.333	0.333	0.667	0.333				

	I112
I112	1

	C111
C111	1

	C121
C121	1

	I111	I112
I111	1	1
I112	1	1

	I111	I112
I111	1	1
I112	1	1
Jumlah	2	2

	I111	I112	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
I111	0.6666667	0.3333333	1	0.5	2	0	0	Konsisten
I112	0.6666667	0.3333333	1	0.5				

	I211	I212
I211	1	2
I212	0.5	1

	I211	I212
I211	1	2
I212	0.5	1
Jumlah	1.5	3

	I211	I212	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
I211	0.6666	0.6666	1.333333333	0.666666667	2	0	0	Konsisten
I212	0.3333	0.3333	0.666666667	0.333333333				

	I221	I222
I221	1	1
I222	1	1

	I221	I222
I221	1	1
I222	1	1
Jumlah	2	2

	I221	I222	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
I221	0.6667	0.3333	1	0.5	2	0	0	Konsisten
I222	0.6667	0.3333	1	0.5				

	I311	I312
I311	1	1
I312	1	1

	I311	I312
I311	1	1
I312	1	1
Jumlah	2	2

	I311	I312	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
I311	0.6666	0.3333	1	0.5	2	0	0	Konsisten
I312	0.6666	0.3333	1	0.5				

	I321
I321	1

	I411
I411	1

	L111	L112
L111	1	3
L112	0.333333333	1

	L111	L112
L111	1	3
L112	0.333333333	1
Jumlah	1.333333333	4

	L111	L112	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
L111	0.75	0.75	1.5	0.75	2	0	0	Konsisten
L112	0.25	0.25	0.5	0.25				

	L111	L112
L111	1	3
L112	0.333333333	1

	L111	L112
L111	1	3
L112	0.333333333	1
Jumlah	1.333333333	4

	L111	L112	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
L111	0.75	0.75	1.5	0.75	2	0	0	Konsisten
L112	0.25	0.25	0.5	0.25				

	L211	L212
L211	1	2
L212	0.5	1

	L211	L212
L211	1	2
L212	0.5	1
Jumlah	1.5	3

	L211	L212	jumlah baris	Eigen Vektor normalisasi	(λ_{maks})	CI	CR	Status
L211	0.666666667	0.666666667	1.333333333	0.666666667	2	0	0	Konsisten
L212	0.333333333	0.333333333	0.666666667	0.333333333				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 2
TABEL KAPABILITAS PERUSAHAAN
DAN
NILAI KINERJA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hasil Identifikasi Kapabilitas Perusahaan Program Aktivitas dan Nilai Kinerja

No	KPI	Capaian Kapabilitas KPI				Nilai Kinerja
		Target Maksimal	Target Minimal	Kondisi Terjelek	Tahun 2015	
1	<i>Program Aktivitas Perspektif Learning and Growth</i>					
2	Kesesuaian alokasi keuangan SDM masing-masing divisi	100%	90%	0%	98%	4.9
3	Rekapitulasi laporan keuangan Divisi SDM dan Umum	100%	80%	0%	95%	4.75
4	Evaluasi aktivitas yang terlaksana	100%	90%	0%	98%	4.9
5	<i>Program Aktivitas Perspektif Customer</i>					
6	Rekapitulasi waktu penerimaan gaji dan tunjangan	100%	95%	0%	98%	4.9
7	Rekapitulasi jumlah keluhan karyawan	100%	50%	0%	75%	3.75
8	Rekapitulasi laporan bulanan absensi karyawan	100%	90%	0%	98%	4.9
9	Rekapitulasi tahunan jumlah karyawan	10%	5%	0%	7%	3.5
10	<i>Program Inisiatif Perspektif Internal Bussiness Process</i>					
11	Pemberian jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang sesuai ketentuan	100%	95%	0%	100%	5
12	Pemberian fasilitas pendukung yang sesuai ketentuan dan kebutuhan karyawan	100%	80%	0%	90%	4.5
13	Mengadakan rapat antar divisi	12	6	0	11	4.58
14	Mengadakan rapat internal setiap divisi	24	12	0	21	4.375
15	Mengadakan kegiatan rohani	4	2	0	3	3.75

16	Mengadakan rekreasi keluarga	1	0	0	1	5
17	Rekrutmen karyawan	4	2	0	3	3.75
18	Evaluasi pelaksanaan rekrutmen	100%	90%	0%	97%	4.85
19	Rekapitulasi sumber rekrutmen karyawan	4	1	0	2	2.5
20	Rekapitulasi data kecelakaan kerja	100%	80%	0%	90%	3.75
21	<i>Program Inisiatif Perspektif Learning and Growth</i>					
22	Implementasi training need analysis	100%	80%	0%	95%	4.75
23	Rekapitulasi laporan pertanggungjawaban kegiatan pelatihan	100%	90%	0%	95%	4.75
24	Melakukan seminar dan diskusi umum	2	1	0	2	5
25	Melakukan pelatihan diluar perusahaan	4	2	0	3	5

LAMPIRAN 3

PERHITUNGAN OMAX

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Scoring OMAX Program Aktivitas

	KPI																				
	F111	F112	F211	C111	C121	C211	C221	I111	I112	I211	I212	I221	I222	I311	I312	I321	I411	L111	L112	L211	L212
Pencapaian	4.9	4.75	4.9	4.9	3.75	4.9	3.5	5	4.5	4.58	4.37	3.75	5	3.75	4.85	2.5	4.5	4.75	4.75	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skor Aktual	9	9	9	9	7	9	7	10	9	9	8	7	10	7	9	5	7	9	9	10	8
Bobot	0.667	0.333	1	1	1	1	1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	1	1	0.75	0.25	0.667	0.333
Nilai Performansi	6.003	2.997	9	9	7	9	7	5	4.5	4,5	4	3.5	5	3.5	5	5	7	6.75	2.25	6.67	2.331
Total Performasi	9		9	9	7	9	7	9.5		8.5		8.5		8.5		5	7	9		8	

Scoring OMAX Program Inisiatif

	KPI													
	F11	F21	C11	C12	C21	C22	I11	I21	I22	I31	I32	I41	L11	L21
Pencapaian	4.825	4.9	4.9	4.9	3.75	4.9	4.75	4.375	4.375	4.3	2.5	4.5	4.75	4.375
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skor Aktual	9	9	9	10	7	9	9	8	8	8	5	9	9	8
Bobot	1	1	0.8	0.2	0.667	0.333	1	0.75	0.25	0.5	0.5	1	1	1
Nilai Performansi	9	9	7.2	2	4.669	2.997	9	6	2	4	2.5	9	9	8
nilai total	9	9	9.5		7.666		9	8		6.5		9	9	8

Scoring OMAX Strategi Objektif

	KPI									
	F1	F2	C1	C2	I1	I2	I3	I4	L1	L2
Pencapaian	4.825	4.75	4.9	4.325	4.75	4.375	3.4	4.5	4.75	4.375
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skor Aktual	9	9	9	8	9	8	6	9	9	8
Bobot	0.25	0.75	0.75	0.25	0.343	0.185	0.128	0.343	0.75	0.25
Nilai Performansi	2.25	6.75	6.75	2	3.087	1.665	0.768	3.087	6.75	2
Nilai Total	9		8.75		8.122				8.75	

Scoring OMAX Antar Perspektif

	KPI			
	F	C	I	L
Pencapaian	4.7875	4.6125	4.25625	4.5625
10	5	5	5	5
9	4.5	4.5	4.5	4.5
8	4	4	4	4
7	3.5	3.5	3.5	3.5
6	3	3	3	3
5	2.5	2.5	2.5	2.5
4	2	2	2	2
3	1.5	1.5	1.5	1.5
2	1	1	1	1
1	0.5	0.5	0.5	0.5
0	0	0	0	0
Skor Aktual	9	9	8	9
Bobot	0.412	0.222	0.222	0.145
Nilai Performansi	3.708	1.998	1.776	1.305

Nilai Total	8.787
-------------	-------

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE

Nama : Iksan Dwi Handoko

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 14 April 1992

Alamat : Salakan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul, DI.
Yogyakarta

Email : iksandwih144@gmail.com

Hp : 085725724047

Riwayat Pendidikan :

1997 – 2004 SD N 1 Sribitan

2004 – 2007 SMP Negeri 3 Kasihan

2007 – 2010 SMA N 1 Kasihan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA