

Katalog KPI dan Presentasi Balanced Scorecard



BONUS dari web
www.IlmuManajemenSDM.com
- Web HRD terlengkap di
Indonesia

Daftar Isi :

- 1. Tabel KPI Manajer HRD**
- 2. Sampel Katalog KPI**
- 3. Presentasi Performance
Appraisal Berbasis KPI**
- 4. Presentasi BSC**

Anda bisa mendownload file powerpoint
presentasi ini pada web :

www.IlmuManajemenSDM.com

Contoh Template Tabel KPI – HR Manager



Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)					
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan					
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita)					
		ROI of training untuk selected training programs					
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu					
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)					
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")					
		Revenue per employee					

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama		Bobot				Skor Akhir
1	Rekrutmen	Jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)					
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan					
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita)					
		ROI of training untuk selected training programs					
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu					
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)					
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")					
		Revenue per employee					

Area kinerja utama adalah bidang tanggung jawab pokok manajer SDM. Dalam contoh ini ada empat area kinerja utama.

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (hari)					
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan					
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita)					
		ROI of training untuk selected training programs					
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu					
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)					
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")					
		Revenue per employee					

- Key performance indicators adalah indikator yang terukur untuk menilai hasil kerja.
- Masing-masing Area Kinerja Utama (AKU) minimal memiliki satu KPI. Dalam contoh ini, masing-masing AKU memiliki 2 KPI.
- Jumlah total KPI sebaiknya berjumlah antara 5 s/d 10 buah.

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15				
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan	15				
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita)	10				
		ROI of training untuk selected training programs	10				
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu	10				
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15				
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15				
		Revenue per employee	10				
			100				

Bobot setiap KPI ditentukan. Bobot ditentukan berdasar tingkat kepentingan (prioritas) KPI dan juga sumber daya yang dialokasikan. Total bobot harus berjumlah 100.

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	100%			
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan	15	80			
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita) per tahun	10	30 jam			
		ROI of training untuk selected training programs	10	200%			
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu	10	90%			
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15	80%			
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15	maks 1 %			
		Revenue per employee	10	Rp 2 M/employee			

Target ditentukan berdasar kesepakatan dan juga data pencapaian tahun sebelumnya. Penulisan angka target bisa berupa % atau nominal atau rupiah; tergantung jenis KPI-nya.

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	100%	90%	90	
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan	15	80	82	103	
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita) per tahun	10	30 jam	28 jam	93	
		ROI of training untuk selected training programs	10	200%	175%	88	
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu	10	90%	100%	111	
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15	80%	70%	88	
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15	maks 1 %	1,50%	67	
		Revenue per employee	10	Rp 2 M/ employee	Rp 2,2 M / employee	110	

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	100%	90%	90	
		Rasio seleksi	15	80	82	103	
2	Training and Development	Jumlah pelatihan	10	30 jam	28 jam	93	
		Rasio produktivitas	10	200%	175%	88	
3	Performance Management	% karyawan yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	10	90%	100%	111	
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15	80%	70%	88	
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15	maks 1 %	1,50%	67	
		Revenue per employee	10	Rp 2 M/employee	Rp 2,2 M/employee	110	

Angka skor didapat dari realisasi/target x 100 atau juga bisa target/realisasi x 100; tergantung jenis KPI-nya, apakah KPI maximize atau KPI minimize.

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	100%	90%	90	14
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan	15	80	82	103	15
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita) per tahun	10	30 jam	28 jam	93	9
		ROI of training untuk selected training programs	10	200%	175%	88	9
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu	10	90%	100%	111	11
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15	80%	70%	88	13
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15	maks 1 %	1,50%	67	10
		Revenue per employee	10	Rp 2 M/ employee	Rp 2,2 M / employee	110	11
			100				92

Sample Tabel KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	100%	90%	90	13,50
		% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	80	82	103	15,38
2	Training and Development	% jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan (per tahun)	10	30 jam	28 jam	93	9,33
		ROI of training untuk selected training programs	10	200%	175%	88	8,75
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu	10	90%	100%	111	11,11
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15	80%	70%	88	13,13
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15	maks 1 %	1,50%	67	10,00
		Revenue per employee	10	Rp 2 M/employee	Rp 2,2 M/employee	110	11,00
			100				92,19

Angka skor akhir didapat dari = skor x bobot KPI /100

Jika kantor Anda membutuhkan workshop atau konsultasi pengembangan KPI karyawan, silakan hubungi **PT. Manajemen Kinerja Utama**, lembaga konsultan yang fokus melayani jasa pengembangan KPI dan sistem manajemen kinerja.

Contact Person :

Yodhia Antariksa, Msc in HR Management

- *Managing Director*
- Phone : 0817 482 3235
- Email : **antariksa@exploreHR.org**
- Web : **www.manajemenkinerja.com**



Silakan lihat sampel proyek dan klien pada halaman slide berikutnya

Daftar Klien – Business Company

**Perusahaan/
Organisasi Bisnis
yang telah
menggunakan
jasa kami dalam
bidang
pengembangan
SDM dan sistem
manajemen
kinerja:**

- Otsuka Indonesia
- Ernst and Young
- Summit Oto Finance
- Oto Multi Artha
- Surveyor Indonesia
- Perkebunan Nusantara IV
- PLN (Persero)
- Perusahaan Gas Negara
- Deli Tyre International
- Gleneagles International Hospital
- Intercallin (Baterei ABC)
- Wahana Makmur Sejati (Honda Main Dealer)
- Tugu Pratama Indonesia
- Merbau Indahraya Group

Daftar Klien – Government Organization

**Organisasi
Pemerintahan
yang telah
menggunakan
jasa kami dalam
bidang
pengembangan
manajemen
kinerja:**

- Kantor Kementerian Koordinator Ekonomi RI
- Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan RI
- Pusat Investasi Pemerintah Kementerian Keuangan RI
- BPPT (Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi)
- BPKP (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan)
- BKKBN (Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional)
- Komisi Yudisial RI

Sampel Proyek

- **Proyek Pengembangan Key Performance Indicators untuk para pegawai pada salah satu perusahaan agro industri terbesar di Indonesia.**
Penyusunan tabel key performance indicators untuk beragam level karyawan, mulai dari level direksi hingga level supervisor. Proses pengembangan KPI juga disertai dengan penyusunan panduan pengembangan KPI dan sosialisasi cara penerapan sistem KPI dalam performance management karyawan.
- **Proyek Pengembangan Key Performance Indicators untuk para karyawan di sebuah Financing Company terbesar di tanah air.**
Penyusunan KPI karyawan dimulai dari penyusunan Balanced Scorecard Level Perusahaan. Kemudian scorecard ini dicascade (diturunkan) pada level scorecard direktur, kemudian level manajer dan asisten manajer. Dengan demikian diharapkan ada keselarasan (alignment) antara corporate performance scorecard dengan KPI para karyawannya.



Daftar Contoh KPI Bidang SDM, Marketing, IT, Finance, dan Produksi.

Anda bisa mendownload Katalog 300 KPI
untuk 20 Jenis Industri pada :

www.IlmuManajemenSDM.com

Sampel KPI Bidang HR/SDM

No.	Key Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target (ilustrasi)
1	% jumlah rekrutmen karyawan baru yang dilakukan dengan tepat waktu (< 45 hari)	%	100%
2	Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah tiga bulan masa percobaan	Angka	80
3	Rata-rata jumlah pelamar untuk setiap job vacancy	Angka	100 pelamar per posisi
4	Rata-rata jam pelatihan per karyawan (per kapita)	Angka	30 jam
5	% perubahan produktivitas kerja sebelum dan sesudah pelatihan	%	30%
6	ROI of training for selected training programs	%	200%
7	Rata-rata skor kepuasan peserta pelatihan (dalam skala 1 - 5)	Angka	4
8	% Jumlah karyawan yang telah menyusun Individual Development Plan	%	90%
9	% pelaksanaan Individual Development Plan dibanding rencana	%	80%

Sampel KPI Bidang HR/SDM

No.	Key Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target (ilustrasi)
10	% Jumlah karyawan yang telah menyusun tabel KPI	%	100%
11	% Jumlah manajer yang melakukan performance coaching dengan stafnya secara reguler (sebulan sekali)	%	90%
12	Great employee turn over	%	maks 1 %
13	Skor kepuasan karyawan (employee satisfaction and engagement) dalam skala 1 - 5 dimana 5 = sangat puas	Angka	4
14	Rata-rata skor kompetensi karyawan	Angka	80
15	Rata-rata biaya kesehatan per karyawan per tahun	Rupiah	Rp 1 juta
16	% Biaya pegawai dibanding total cost	%	maks 7,5%
17	Profit per employee	Rupiah	Rp 200 juta

Sampel KPI Bidang Marketing

No.	Key Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target (ilustrasi)
1	% pertumbuhan penjualan dibanding tahun sebelumnya	%	15%
2	Market Share	%	27%
3	Skor kepuasan pelanggan (dalam skala 1 - 5 dimana 5 = sangat puas)	Angka	4,25
4	ROI of marketing programs	%	500%
5	Jumlah pengembangan produk baru	Angka	5 produk utama
6	% product availability in market	%	95%
7	Rata-rata jumlah penjualan per distribution center/key outlet	Rupiah	Rp 1 milyar
8	Rata-rata jam untuk menyelesaikan komplain pelanggan secara tuntas	Jam	maks 24 jam

Sampel KPI Bidang IT – Information Technology

No.	Key Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target (ilustrasi)
1	% Uptime sistem jaringan komputer	%	99%
2	% perbaikan komputer/jaringan user yang dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah disepakati (SLA = service level agreement)	%	95%
3	% penyelesaian implementasi aplikasi yang dilakukan dengan tepat waktu sesuai rencana	%	90%
4	Jumlah pengembangan aplikasi baru yang akan diimplementasikan tahun ini	Angka	3 aplikasi baru
5	Skor kepuasan user atas layanan bidang IT dalam skala 1 - 5 (dimana 5 = sangat puas)	Angka	4
6	ROI (return on investment) dari program aplikasi yang diimplementasikan	%	250%
7	Jumlah rata-rata visitor yang melakukan kunjungan ke web company	Angka	500/hari
8	Jumlah cabang yang telah terkoneksi secara online	Angka	10 cabang

Sampel KPI Bidang Finance

No.	Key Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target (ilustrasi)
1	Operating cost ratio	%	40%
2	Rata-rata cost of fund	%	15%
3	Rata-rata ketersediaan cash (sash flow) setiap bulan	Rupiah	Rp 10 milyar
4	% piutang yang diproses dengan tepat waktu (sesuai agreement)	%	100%
5	Jumlah temuan audit internal dalam bidang finance	Angka	0
6	% laporan keuangan yang disajikan dengan akurat	%	100%
7	% laporan keuangan yang disajikan dengan tepat waktu	%	100%
8	Return on asset	%	110%

Sampel KPI Bidang Produksi

No.	Key Performance Indicators	Unit Pengukuran	Target (ilustrasi)
1	Durasi machine downtime	Jam	maks 60 menit per tahun
2	Frekuensi machine downtime	Angka	maks 2 kali/tahun
3	Defect rate	%	maks 0,002 %
4	% jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai skedul	%	100%
5	% pemenuhan terhadap standar Good Manufacturing Practices	%	100%
6	% waste (scrap)	%	maks 0,5%
7	Kapasitas produksi per jam	Ton/jam	100 ton/jam
8	Biaya lembur karyawan produksi per shift	Rupiah	Rp 15 juta/shift

Anda bisa mendownload Katalog 300 KPI
untuk 20 Jenis Industri pada :

www.IlmuManajemenSDM.com

Jika kantor Anda membutuhkan workshop atau konsultasi pengembangan BSC dan KPI karyawan, silakan hubungi **PT. Manajemen Kinerja Utama**, lembaga konsultan yang fokus melayani jasa pengembangan KPI dan sistem manajemen kinerja.

Contact Person :

Yodhia Antariksa, Msc in HR Management

- *Managing Director*
- Phone : 0817 482 3235
- Email : **antariksa@exploreHR.org**
- Web : **www.manajemenkinerja.com**

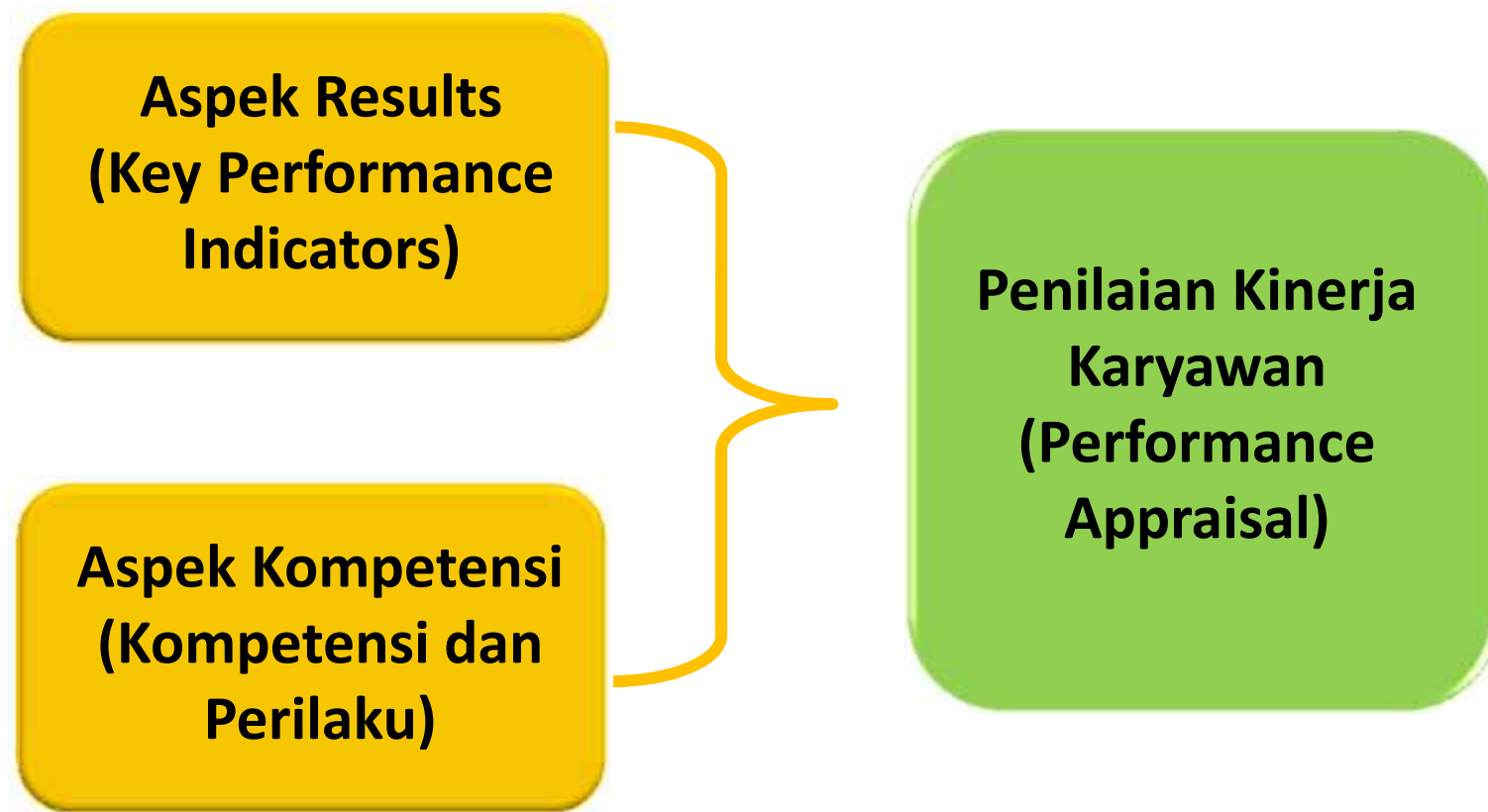




Menyusun Sistem Performance Appraisal yang Efektif

Anda bisa mendownload file powerpoint
presentasi secara lebih lengkap ini pada web :
www.IlmuManajemenSDM.com

Dua Komponen Kunci Penilaian Kinerja



Dua Komponen Kunci Penilaian Kinerja

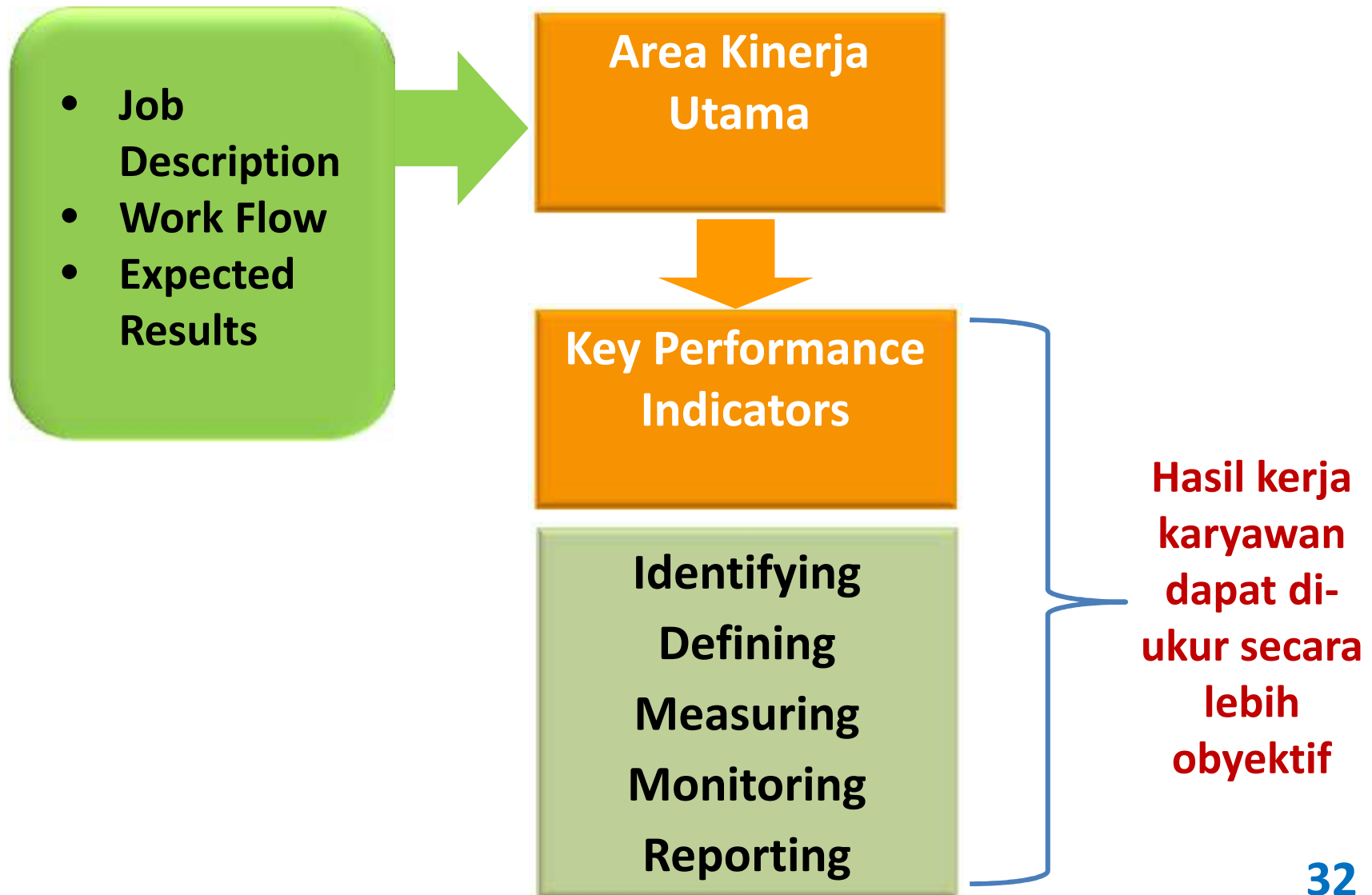
Aspek Results (Key Performance Indicators)

Mengambarkan aspek hasil kerja (results) karyawan. Pengukuran hasil kerja dilakukan melalui penyusunan key performance indicators karyawan.

Aspek Kompetensi (Kompetensi)

Mengambarkan aspek kompetensi (kecakapan) yang perlu dimiliki oleh karyawan agar mampu menghasilkan kinerja (results) yang optimal.

Komponen 1 : KPI (Key Performance Indicators)



Manfaat Komponen KPI dalam Performance Appraisal

Kinerja organisasi dan pegawai dapat dievaluasi secara **lebih obyektif dan terukur**, sehingga dapat **mengurangi unsur subyektivitas**

Setiap anggota organisasi juga menjadi lebih **memahami mengenai hasil kerja kunci (key results) yang diharapkan darinya.**

**Organisasi yang lebih responsif :
performance-based culture
akan terbangun**

Sample Komponen KPI untuk HR Manager

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	100%	90%	90	13,50
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan	15	80	82	103	15,38
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita) per tahun	10	30 jam	28 jam	93	9,33
		ROI of training untuk selected training programs	10	200%	175%	88	8,75
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu	10	90%	100%	111	11,11
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15	80%	70%	88	13,13
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15	maks 1 %	1,50%	67	10,00
		Revenue per employee	10	Rp 2 M/ employee	Rp 2,2 M / employee	110	11,00
			100				92,19

Komponen 2: KOMPETENSI

Nilai dengan skala

1 – 5, dimana :

5 = Outstanding

4 = Good

performance

3 = Standard

performance

2 = Need

Improvements

1 = Unacceptable

No.	ASPEK Kompetensi	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Quality Orientation					
	Kecakapan untuk mengerjakan tugas dengan tuntas, tepat waktu dan dengan mutu hasil pekerjaan yang prima atau sesuai, bahkan diatas standar mutu yang telah ditetapkan.					
2	Problem Solving Skills					
	Kecakapan untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber penyebab masalah dan hubungan antar berbagai faktor masalah; dan kemudian merumuskan alternatif solusi yang relevan dan applicable.					
3	Planning Skills					
	Kecakapan untuk menyusun perencanaan kerja secara sistematis dan terjadwal dengan baik; melakukan alokasi sumber daya berdasarkan hasil perencanaan; serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana kerja dapat berjalan dengan efektif.					
4	Teamwork					
	Kecakapan untuk melakukan koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak yang terkait; merumuskan tujuan bersama dan berbagi tugas untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan; serta saling menghargai pendapat dan masukan guna peningkatan kinerja tim.					
5	Self Learning Capacity					
	Kecakapan untuk melakukan proses pembelajaran aktif – baik secara mandiri ataupun berkelompok; menunjukkan minat yang memadai untuk terus mengembangkan ketrampilan diri; dan proaktif dalam melakukan sharing knowledge diantara sesama karyawan.					

Komponen 2: KOMPETENSI

Angka 72 didapat dari
total skor = 18 / 5 (jumlah
kompetensi) x 20.
Dikalikan 20, supaya hasil
nilai sebanding dengan
skala nilai KPI (maks 100)

No.	ASPEK Kompetensi	Nilai				
		1	2	3	4	5
1	Quality Orientation					
	Kecakapan untuk mengerjakan tugas dengan tuntas, tepat waktu dan dengan mutu hasil pekerjaan yang prima atau sesuai, bahkan diatas standar mutu yang telah ditetapkan.				4	
2	Problem Solving Skills					
	Kecakapan untuk menganalisa masalah, mengidentifikasi sumber penyebab masalah dan hubungan antar berbagai faktor masalah; dan kemudian merumuskan alternatif solusi yang relevan dan applicable.				4	
3	Planning Skills					
	Kecakapan untuk menyusun perencanaan kerja secara sistematis dan terjadwal dengan baik; melakukan alokasi sumber daya berdasarkan hasil perencanaan; serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana kerja dapat berjalan dengan efektif.				4	
4	Teamwork					
	Kecakapan untuk melakukan koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak yang terkait; merumuskan tujuan bersama dan berbagi tugas untuk mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan; serta saling menghargai pendapat dan masukan guna peningkatan kinerja tim.			3		
5	Self Learning Capacity					
	Kecakapan untuk melakukan proses pembelajaran aktif – baik secara mandiri ataupun berkelompok; menunjukkan minat yang memadai untuk terus mengembangkan ketrampilan diri; dan proaktif dalam melakukan sharing knowledge diantara sesama karyawan.			3		
		18 / 5 * (20)				
		72				

Dua Komponen Kunci Penilaian Kinerja

**Aspek Results
(Key Performance
Indicators)**
Bobot : 60%

**Aspek Kompetensi
(Kompetensi dan
Perilaku)**
Bobot : 40 %

Skor Total
Penilaian Kinerja
Karyawan
(Performance
Appraisal)

Dua Komponen Kunci Penilaian Kinerja

**Aspek Results
(Key Performance
Indicators)**

Bobot : 60%

**Aspek Kompetensi
(Kompetensi dan
Perilaku)**

Bobot : 40 %

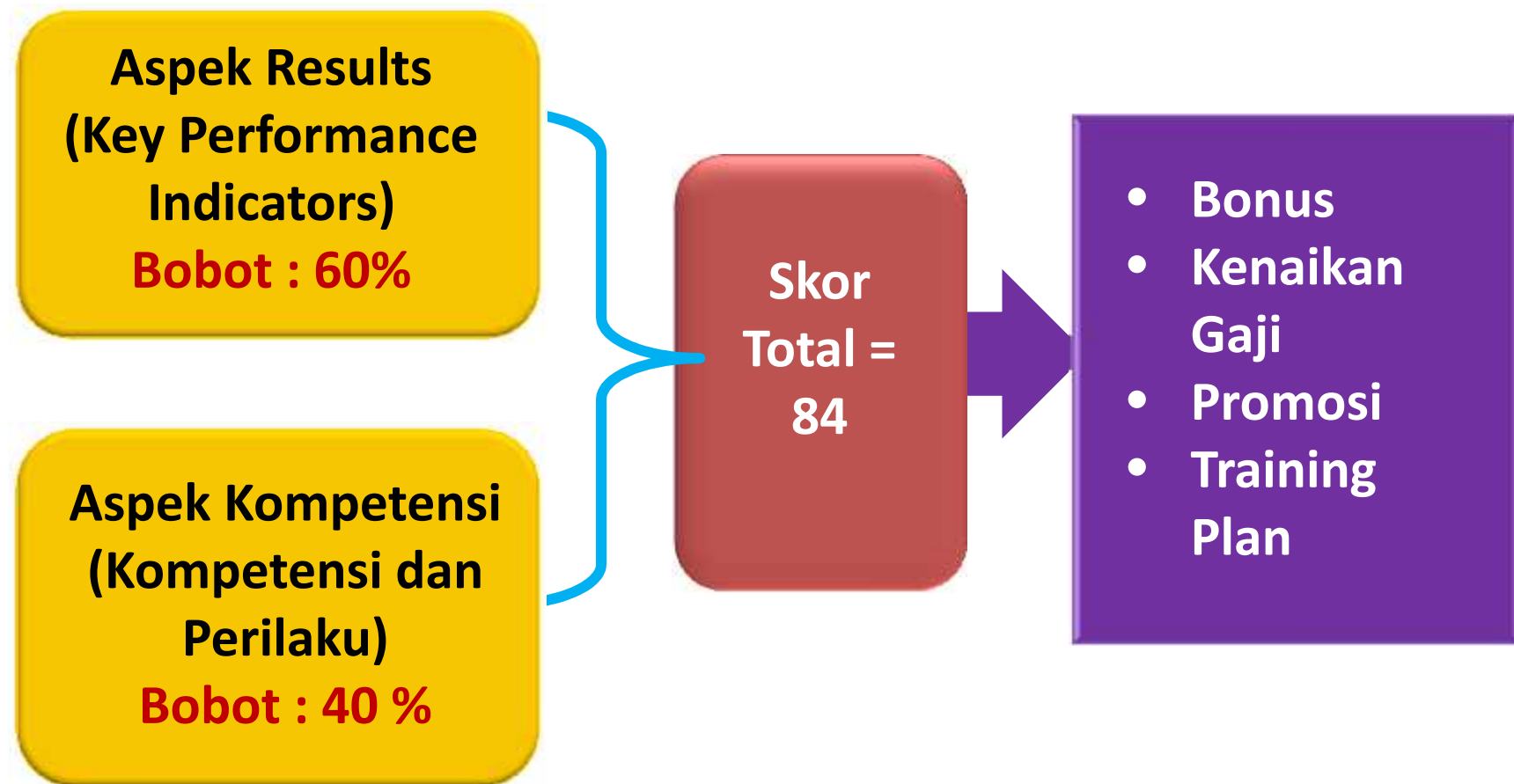
Dari contoh (yang diuraikan dalam slide sebelumnya) terdapat data sbb:

Skor KPI = 92

Skor Kompetensi = 72

Maka Skor Total =
 $(60\% \times 92) + (40\% \times 82)$
= 84

Dua Komponen Kunci Penilaian Kinerja



A photograph of a meeting table with papers, a laptop, and people's hands. The table is yellow. There are several papers, a laptop, and some cups on the table. People's hands are visible, some holding pens or pointing at papers. The background is white.

Balanced Scorecard

Cara dan Tahapan Menyusun Balanced Scorecard

Balanced Scorecard Measurements

Financial Perspective

Hasil keuangan seperti apa yang diharapkan oleh manajemen?

Customer Perspective

Bagaimana memenuhi kebutuhan pelanggan organisasi

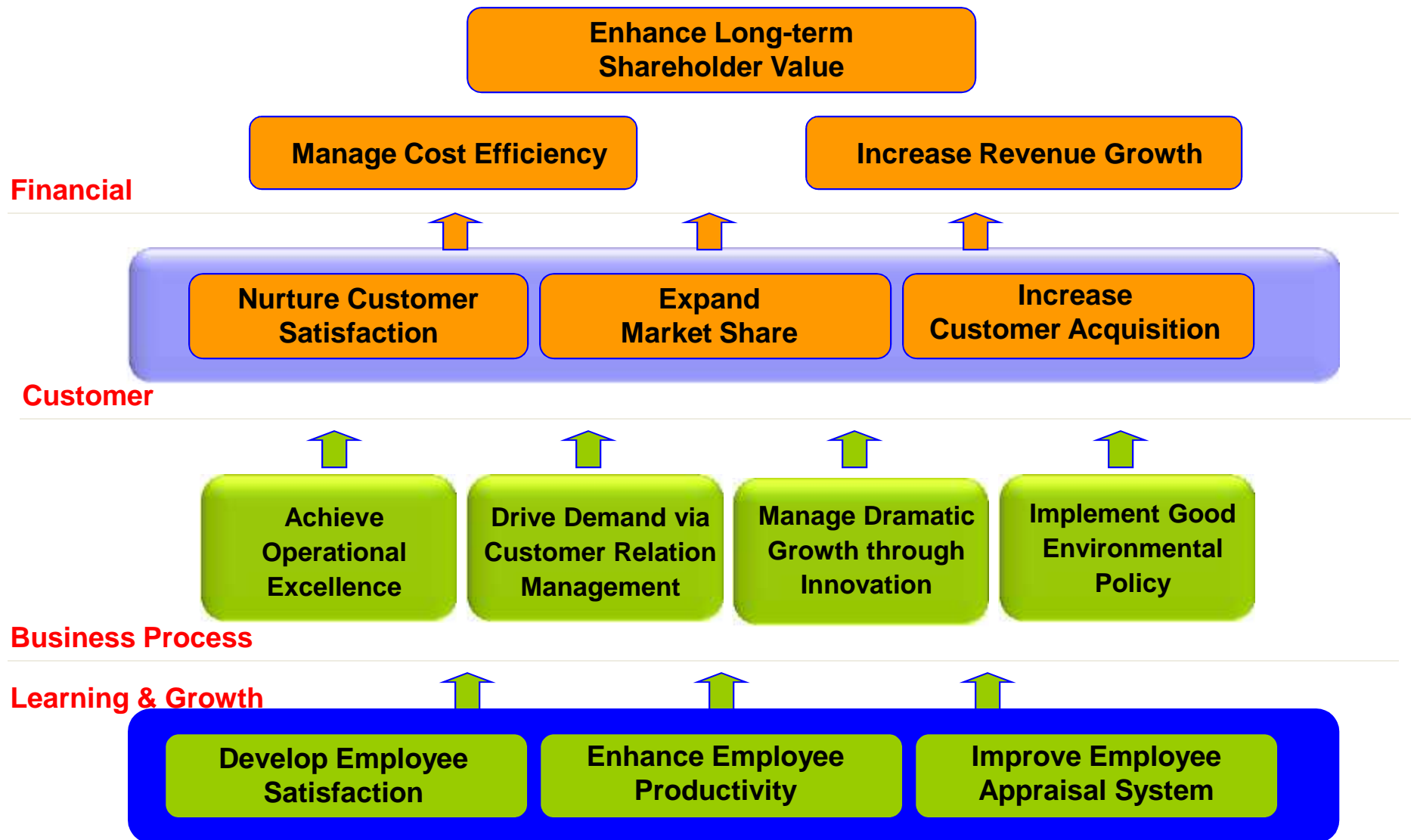
Internal Process Perspective

Proses kerja kunci yang harus dilakukan untuk meningkatkan kontribusi lembaga

Learning & Growth Perspective

Bagaimana mutu SDM, organisasi, IT, dan anggaran dikelola dan dikembangkan

Corporate Balanced Scorecard Map - An Example



Tabel BSC dan KPI

Perspektif	Sasaran Strategis	KPI	Target
Financial (bobot 25)	Enhance Long Term Shareholder Value	Profitability (Rp)	5,000
		Profitability Growth (%)	10
	Increase Revenue Growth	Revenue (Rp)	50,000
		Revenue Growth (%)	12
	Manage Cost Efficiency	Overhead Cost Ratio (%)	8
Customer (bobot 25)	Nurture Customer Satisfaction	Customer Satisfaction Index	8
	Expand Market Share	Market Share per Product (%)	40
	Increase Customer Acquisition	Percentage of Loyal Customers (%)	50

Perspektif	Sasaran Strategis	KPI	Target
Business Process (bobot : 25)	Achieve Operational Excellence	Number of Product Defects	100 per 1 million
	Drive Demand via Customer Relationship	- Time To Response Customers' Request	max 24 hours
		- Number of Customer Gatherings	6 per year
	Manage Growth via Innovation	- Number of New Products Launch	2 in this year
		- Number of New Initiatives Implemented for Continuous Improvement	10
Learning (bobot : 25)	Develop Employee Satisfaction	- Employee Satisfaction Index	8
	Enhance Employee Productivity	- Sales Revenue Per Employee (Rp)	500 per employee
	Menyempurnakan Sistem Evaluasi Kinerja	- Persentase Penyelesaian Sistem Manajemen Kinerja Baru	100 % ready in November 2008

Perspektif	Sasaran Strategis	KPI	Target	Achievement	Score		
Financial (25)	Enhance Long Term Shareholder Value	- Profitability	5,000	5,100	102	103	25.80
		- Profitability Growth	10	11	110		
	Increase Revenue Growth	- Revenue	50,000	52,000	104		
		- Revenue Growth	12	12	100		
	Manage Cost Efficiency	- Overhead Cost Ratio	8	8	100		
	Customer (25)	Nurture Customer Satisfaction	- Customer Satisfaction Index	8	7.80	98	93
Expand Market Share		- Market Share per Product	40	37	93		
Increase Customer Acquisition		- Percentage of Loyal Customers	50	45	90		
Business Process (25)	Achieve Operational Excellence	- Number of Product Defects	100 per 1 million	100 per 1 million	100	99	24.80
	Drive Demand via Customer Relationship	- Time To Response Customers' Request	max 24 hours	average 25 hours	96		
		- Number of Customer Gatherings	6 per year	6	100		
	Manage Growth via Innovation	- Number of New Products Launch	2 in this year	2	100		
		- Number of New Initiatives Implemented for Continous Improvement	10	10	100		
Learning (25)	Mengembangkan Employee Satisfaction	- Employee Satisfaction Index	8	7.60	95	95	23.75
	Mengembangkan Produktivitas Karyawan	- Sales Revenue Per Employee	500 per employee	450	90		
	Menyempurnakan Sistem Evaluasi Kinerja	- Persentase Penyelesaian Sistem Manajemen Kinerja Baru	100 % ready in November 2008	100 % ready on time	100	97.68	

Jika kantor Anda membutuhkan workshop atau konsultasi pengembangan BSC karyawan, silakan hubungi **PT. Manajemen Kinerja Utama**, lembaga konsultan yang fokus melayani jasa pengembangan KPI dan sistem manajemen kinerja.

Contact Person :

Yodhia Antariksa, Msc in HR Management

- *Managing Director*
- Phone : 0817 482 3235
- Email : **antariksa@exploreHR.org**
- Web : **www.manajemenkinerja.com**



Anda bisa mendownload file powerpoint
presentasi BSC secara lebih lengkap ini pada
web :

www.IlmuManajemenSDM.com