

# Perancangan key performance indicator (KPI) karyawan unit health, safety, environment hse bidang minyak dan gas menggunakan metode human resource scorecard = The design of key performance indicator for health safety environment hse employee in oil and gas industry using human resource scorecard method

Astrini Wulandari Dewanthi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20389518&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

### <b>ABSTRAK</b>

Suatu perusahaan wajib memiliki sebuah rancangan penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien agar membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu perlu adanya suatu perancangan pengukuran kinerja karyawan yang memiliki Key Performance Indicator (KPI) karyawan dengan karakteristik Specific, Measurable, Attainable, Relevant, dan Time bound (SMART).

Perancangan KPI karyawan di unit Health, Safety & Environment (HSE) menggunakan pendekatan Human Resource Scorecard. Diawali dengan pengumpulan data (primer dan sekunder), lalu diteruskan dengan perancangan indikator serta memvaliditas dan menetapkan KPI yang menurut responden penting untuk dimasukkan kedalam rancangan pengukuran kinerja karyawan unit HSE. Selanjutnya pembuatan peta keterkaitan antar KPI dan terakhir adalah penetapan bobot dari setiap KPI serta penetapan target.

Hasil penelitian adalah diperoleh 16 indikator terpilih menjadi KPI yang dibuat peta keterkaitannya untuk melihat hubungan antara satu KPI dengan KPI lainnya. Lebih lanjut, telah ditetapkan target dan pembobotan terhadap 16 indikator terpilih menggunakan analytical hierarchy process.

### <hr><i><b>ABSTRACT</b></i>

An organization needs to have an effective and efficient performance measurement in order to achieve organization goals. Therefore, there is a research to create employee performance indicator which has SMART (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, dan Time bound) characteristic.

The design of key performance indicator for health, safety, and environment employee is using human resource scorecard. It is started by data collection (primary and secondary), continued with indicator creation and validation test. Furthermore, linking map between KPIs are defined and analytical hierarchy process is used to setting up targets and percentages of the KPIs.

As a result, there are thirty two indicators created. After validation test, six indicators defined as invalid and two indicators defined as unimportant by the questionnaire?s respondent. At the end, sixteen chosen indicators defined as KPIs. Linking map are made, targets are also made for those sixteen KPIs using AHP.</i>