



Analisis Penilaian *Key Performance Indicator* Berdasarkan *Balance Scorecard* Dalam Perspektif Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi

Marazon Sakti Harahap^{1*}

¹Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: marazon.sakti@bpjsketenagakerjaan.go.id

Artikel Info

Direvisi, 10/05/2023

Diterima, 05/06/2024

Dipublikasi, 07/06/2024

Kata Kunci:

Key Performance Indicator, Balance Scorecard, Perspektif Keuangan dan Kinerja Karyawan.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisa peranan Penilaian *Key Performance Indicator* berdasarkan *Balance Scorecard* dalam Perspektif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi beserta pengaruhnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable *Key Performance Indicator* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada Perspektif Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi khususnya pada Bidang Keuangan dapat diukur dengan Efektif menggunakan *Key Performance Indicator* berdasarkan *Balance Scorecard* pada Persepektif Keuangan, tinggi rendahnya Kinerja Karyawan padabagian Keuangan dapat tercermin pada Penilaian Kinerja yang dilakukan menggunakan *Key Performance Indicator* berdasarkan *Balance Scorecard* pada Persepektif Keuangan.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the Assessment of *Key Performance Indicators* based on the *Balance Scorecard* in Financial Perspectives on Employee Performance of Bukittinggi Branch Employment BPJS with its influence. Main Performance Indicator Variables Have a Positive and Significant Effect on Employee Performance Specifically on the Financial Perspective. Showing this performance BPJS Employment Performanc of the Bukittinggi Branch specifically in the field of Finance can be used Effectively using *Key Performance Indicators* based on the *Balance Scorecard* on the Financial Perspective, higher Employee Performance on the Financial Section can be done on the Performance Performance carried out using the Main Performance Indicators that use the *Balance Scorecard* on the Perspective Finance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam kegiatan perusahaan, dengan itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik karena kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan modal, namun sektor manusianya juga memiliki peranan yang sangat penting. Segala tindakan dan keputusan yang dibuat dalam perusahaan adalah semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karenanya diperlukan manusia-manusia yang handal yang mampu menjalankan tindakandan kemudian perusahaan agar dapat selalu bertahan.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Menurut Wibowo (2012:7) kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga

mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, begitu juga pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) merupakan Badan hukum publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial, BPJS Ketenagakerjaan tidak mungkin menjadi badan penyelenggara jaminan sosial berkelas dunia, jika tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk dapat memberikan pelayanan yang prima bagi para peserta. Begitu halnya dengan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bukittinggi merupakan salah satu kantor cabang yang melakukan kegiatan pelayanan publik yang dibutuhkan peserta. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bukittinggi memiliki potensi kepesertaan yang tinggi, dalam melakukan kegiatan pelayanan serta pengajuan klaim program jaminan, sehingga tidak pernah sepi dalam melakukan kegiatan administratif.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) memiliki masalah terkait kinerja karyawannya khususnya pada karyawan bagian keuangan. Masalah tersebut seperti pencapaian target kinerja karyawan dari tahun 2016 sampai dengan 2018, dimana karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan untuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi. Hal ini terjadi karena adanya masalah pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian karyawan itu sendiri sehingga menyebabkan apa yang diharapkan perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi, serta akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. pencapaian kinerja karyawan yang paling mencolok perubahannya dari tahun 2017-2018 adalah perspektif Keuangan. Tahun 2017 pencapaian kinerja karyawan pada perspektif keuangan sebesar 2,37 mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 0,423. Dari data sekunder yang diberikan diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dikategorikan Belum Optimal. Hal ini karena tidaksesuai dengan target yang diharapkan. Target yang ditetapkan adalah semua karyawan mendapatkan Yudisium pencapaian kinerja berdasarkan indikator kinerja yang dilandaskan oleh Empat Perspektif *Balance Scorecard*, khususnya Perspektif Keuangan yang ditetapkan PJS Ketenagakerjaan Sangat Baik dengan rata-rata terhitung sebesar 4.40.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Stewart dan Brown (2011:297) kinerja adalah kontribusi yang diberikan seseorang kepada organisasi yang mempekerjakannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dalam mencapai tujuan atau standar pekerjaan (Wilson, 2012:231). Sedangkan menurut Malayu (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2012:13) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan yang paling berpengaruh adalah kondisi keuangan, karena keuangan berpengaruh langsung pada kinerja internal dan eksternal perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2015:260): Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian.

Key Performance Indicator (KPI)

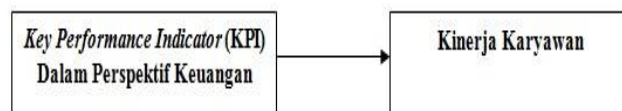
Moeheriono (2012: 27-28) menjelaskan mengenai beberapa tahap dalam pengukuran kinerja perusahaan, yaitu: mendesain, mengukur, mengevaluasi, menindaklanjuti dan mengevaluasi kembali.

Dalam penilaian kinerja yang berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) nilai akhir ketercapaian kinerja yang diambil berdasarkan empat perspektif *Balance Scorecard*. Menurut Sukardi (2013:8-14) merupakan system pengukuran kinerja yang berfokus pada aspek keuangan dan non keuangan dengan memandang 4 perspektif *balanced scorecard*, yaitu

keuangan, pelanggan, pembelajaran dan pertumbuhan usaha karyawan dari proses bisnis internal yang menjadi fokus penelitian adalah perspektif keuangan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Model ini melibatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen adalah key performance indicator (KPI) dalam perseptif keuangan (X) dan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). seperti yang terlihat pada gambar 1:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis untuk kerangka konseptual diatas adalah Penilaian *Key Performance Indicator* berdasarkan *Balance Scorecard* dalam Perspektif Keuangan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi

METODE PENELITIAN

Metode untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan.

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dimana hanya terdapat 1 variabel dependen dan 1 variabel independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan se-Kanwil Sumbar-Riau ada 9 atau sekitar 270 orang. Sampel dalam Penelitian ini adalah karyawan di BPJS Ketenagakerjaan se-Kanwil Sumbar-Riau pada tahun 2018 khusus pada Penilaian Karyawan bidang Keuangan yaitu sebanyak 30 orang. metode analisis data dengan menggunakan software SPSS untuk menguji hubungan Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SPSS untuk menguji hubungan regresi linear sederhana dalam penelitian ini.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas data dilakukan pada setiap butir pertanyaan (Kuesioner), apakah Valid atau Tidak Valid. Instrumen Penelitian yang Valid berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian Validitas ini dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan (Kuesioner) dengan melihat Nilai Mean dan Standar Deviasinya.

Variabel Kinerja Karyawan

Seluruh item pernyataan pada Variabel Kinerja karyawan bernilai Valid karena berdasarkan rumus $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = \text{Valid}$, nilai dari $r\text{-tabel}$ sendiri adalah 0,361 (didapat dari Ketetapan Statistika $r\text{-tabel}$ untuk SPSS) karena nilai $n=30$. Nilai Validitas tiap Indikator adalah PK01 (0.422), PK02 (0.446), PK03 (0.644), PK04 (0.735), PK05 (0.825), PK06 (0.681), PK07 (0.586), PK08 (0.773), PK09 (0.744), PK10 (0.674), PK11 (0.646), PK12 (0.760), PK13 (0.716), PK14 (0,700), PK15 (0.377)

Variabel KPI Berdasarkan BSC Pada Perspektif Keuangan

Seluruh item pernyataan pada variabel KPI berdasarkan BSC pada perspektif keuangan bernilai Valid karena berdasarkan rumus $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = \text{Valid}$, nilai dari $r\text{-tabel}$ sendiri adalah 0.361 (didapat dari Ketetapan Statistika $r\text{-tabel}$ untuk SPSS) karena Nilai $n=30$. Nilai Validitas tiap Indikator adalah KPI01 (0.550), KPI02 (0.774), KPI03 (0.735), KPI04 (0.749), KPI05 (0.750), KPI06 (0.598), KPI07 (0.747), KPI08 (0.692), KPI09 (0.760), KPI10 (0.680).

2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang Reliable berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama. Pengujian Reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir pernyataan (kuesioner) dengan melihat nilai r (α) pada tabel reliabilitas data. Reliabilitas untuk semua variabel yang telah dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Rangkuman Pengujian Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	r_{xy}	$r\text{-tabel}$ 5% (30)	Keterangan
Kinerja Karyawan (X)	0.903	0.361	Reliabel
KPI berdasarkan BSC pada perspektif keuangan (Y)	0.887	0.361	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas semua Variabel dapat dikatakan Reliabel atau Konsisten, karena semua nilai pada $r_{xy} = 0.903$ dan 0.887 lebih besar dari pada nilai $r\text{-tabel} = 0.361$ ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah Nilai Residual berdistribusi Normal atau Tidak. Model Regresi yang baik adalah memiliki Nilai Residual yang Terdistribusi Normal yang dapat dilakukan melalui analisis statistik. Uji Normalitas yang digunakan dalam analisis statistik ini adalah uji statistik non-parametrik One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22329992
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.111
	Absolute Negative	.111
		-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.606
Asymp. Sig. (2-tailed)		.856
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,856 lebih besar dibandingkan dengan taraf nyata (α) yaitu 0,05. Hal ini berarti model Regresi Variabel Dependen dan Independen memiliki distribusi Normal.

Uji Analisis Data

Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk melihat bentuk Pengaruh dari pelaksanaan KPI berdasarkan BSC pada Perspektif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan secara Model Matematis.

Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.466	8.982		2.835 .008
	KPI	.814	.232	.553	3.514 .002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 3 dapat diperoleh persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = 25.466 + 0.814X \text{ Dimana:}$$

Y = Kinerja Karyawan

X = KPI Berdasarkan BSC Pada Perspektif Keuangan

Berdasarkan Persamaan Regresi Linear Sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta sebesar 25.466;
mengandung arti bahwa Nilai Variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 25.466 satuan.
- Koefisien Regresi variabel KPI
berdasarkan BSC pada Perspektif Keuangan sebesar 0.814 satuan. Koefisien ini bernilai Positif artinya jika KPI dinaikan satu satuan maka Kinerja karyawan akan Meningkat sebesar 0.814 satuan, maka dapat disimpulkan bahwa Arah Pengaruh variabel KPI berdasarkan BSC pada Perspektif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan adalah Positif.

Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi pada Regresi Linear sering diartikan sebagai Seberapa Besar Kemampuan semua Variabel Bebas dalam menjelaskan varians dari Variabel Terikatnya.

Tabel 4. Hasil Estimasi Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	a	.306	.281	6.327

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam Penelitian diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,306, ini berarti bahwa 30,6% Perubahan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh KPI berdasarkan BSC pada Perspektif Keuangan karyawan, selebihnya 60,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel ROA, ROI, EVA, atau melihat arus kas bebas.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	25.466	8.982		2.835	.008
(Constant)	.814	.232	.553	3.514	.002

Berdasarkan tabel 5, maka dapat diuraikan hasil Koefisien Regresi secara Parsial (uji t) sebagai berikut:

- a) $H_0: \beta_1 = 0$: Tidak terdapat Pengaruh antara Variabel X_1 (Key Performance Indicator) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan derajat kesalahan (α) = 5%.
- b) $H_a: \beta_1 \neq 0$: Terdapat Pengaruh antara Variabel X_1 (Key Performance Indicator) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan derajat kesalahan (α) = 5%.

Berdasarkan tabel 5 yang merupakan hasil olahan dari model SPSS, diperoleh nilai Sig. $0.002 < 0.05$ nilai t tabel. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat Pengaruh Signifikan antara KPI berdasarkan BSC pada Perspektif Keuangan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Key Performance Indicator* Berdasarkan *Balance Score Card* dalam Perspektif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis menunjukan bahwa dalam Pengujian Hipotesis variabel *Key Performance Indicator* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi khususnya pada Bidang Keuangan Dapat Diukur dengan Efektif menggunakan KPI berdasarkan BSC dalam persepektif Keuangan, tinggi rendahnya Kinerja Karyawan pada Bidang Keuangan dapat tercermin pada Penilaian Kinerja yang dilakukan menggunakan KPI berdasarkan BSC dalam persepektif Keuangan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan dan Farmansyah (2016) dengan judul *Desain Key Performance Indicator untuk Pengukuran Kinerja Industri Jasa Berdasarkan Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode BSC-AHP (Studi Kasus Hotel Di Semarang)*, hasil pengujiannya menunjukan bahwa: dari masing-masing sasaran strategis, terdapat indikator di masing-masing sasaran strategi yang dijadikan sebagai *key performance indicator* (KPI), yaitu untuk peningkatan laba dengan indikator *Net Profit Margin* (NPM), untuk meningkatkan kemampuan pengembalian hutang dengan indikator *Rasio Lancar* dan *Rasio Cepat*, dan untuk optimalisasi penggunaan asset dengan indikator *Asset Turn Over* (ATO) dan *Return of Asset* (ROA).

Syafrudin, ddk (2017) Judul *key performance indicator dalam mengukur kinerja karyawan di unit pengelola kegiatan lestari*. Hasil Keseluruhan Penilaian Kinerja Unit Pengelola Kegiatan Lestari berdasarkan Kriteria penilaian dengan *Key Performance Indicator* dapat diketahui kinerja secara keseluruhan cukup, dari perspektif keuangan kurang baik, dari perspektif pelanggan baik, dari perspektif proses bisnis internal kurang baik dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran baik diakumulasi mendapat nilai cukup. Rokhim (2017), dengan Judul *Penentuan Key Performance Indicator dengan Metode Balanced Scorecard*, hasil pengujiannya menunjukan pencapaian dari KPI performance juga bisa dijadikan alat pengukur kinerja yang efektif bagi manajer dalam memberikan penilaian kinerja tahunan bagi semua engineer dan menghindarkan dari penilaian subjective seperti saat ini yang sudah berjalan.

Selanjutnya oleh Hidayat dkk, (2017) dengan judul *Determination Of Key Performance Indicator With Balanced Scorecard Approach In Public Sector. The results showed that a major priority for the BSC was the customer's perspective (10 sub-perspectives), followed by internal business (20 sub- perspectives), finance (10 sub- perspectives), learning and growth (20 sub-perspectives). Four perspectives of BSC showed its position on the quadrant of IPA showed at 'keep up the good work', 'concentrate here', 'possible overkill', and 'low priority'.*

KESIMPULAN DAN SARAN

Keismupulan

Berdasarkan Pengujian melalui analisis perhitungan Regresi Linear Sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang diajukan mengenai Pengaruh *Key Performance*

Indicator berdasarkan *Balance Score Card* dalam Perspektif Keuangan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi DAPAT DITERIMA.

Saran

Melalui Penilaian Kinerja menggunakan *Key Performance Indicator* berdasarkan *Balance Score Card* dalam Perspektif Keuangan, sebaiknya pihak pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi lebih memantau hal yang menyebabkan rendahnya Kinerja Karyawan khususnya pada Perspektif Keuangan. Pimpinan perlu mengevaluasi awal hal ini diduga karyawan kurang melakukan evaluasi terlebih dahulu atas pekerjaan mereka dan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bukittinggi, sebaiknya membenahi diri secara internal misalnya dengan mengikuti:

- a. Diklat dan Pelatihan Teknis
- b. Rapat Konsinyering ke Kanwil atau Kantor Pusat.
- c. Seminar Keuangan.
- d. Focus Group Discussion.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stewart, Greg L. Dan Brown, Kenneth G. 2011. *Human Resource Management 2nd Edition: Linking Strategy To Practice*. United States Of America: John Wiley And Sons, Inc.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S. P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbin, Stephen, P. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A Anwar, Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.