

## MODEL DASHBOARD MONITORING KINERJA PEGAWAI PADA TOP LEVEL MANAGEMENT

Sali Alas Majapahit<sup>1</sup>, Asep Somantri<sup>2</sup>, Roni Ilham Subagja<sup>3</sup>  
Universitas Pasundan Bandung<sup>12</sup>, STMIK Mardira Indonesia<sup>3</sup>  
sali@unpas.ac.id<sup>1</sup>, somantri@unpas.ac.id<sup>2</sup>, roni.ilhams@stmik-mi.ac.id<sup>3</sup>

### **Abstract**

*Human resources are one of the important factors in a company that must be managed by means of human resource management. One of the focuses on human resource management is by monitoring or monitoring the work carried out by each human resource, to ensure that the work carried out by each existing human resource is in accordance with the work targets that must be achieved. This research is to facilitate the Top Management in monitoring the development of employee performance, and facilitate Top Management in obtaining information related to the development of employee performance. The research was conducted by analyzing Top Managerial needs, looking for relevant KPIs and designing dashboards starting from setting dashboard functionalities, alerts, and dashboard interfaces. The results of this study are in the form of a dashboard design or model for monitoring employee performance. The results of the design can be used by the organization to help make decisions at the Top Management level.*

**Key Word:** Dashboard, Key Performance Indicator (KPI), Manajemen Kinerja pegawai, Monitoring

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting pada perusahaan yang harus dikelola dengan cara melakukan manajemen sumber daya manusia. Salah satu fokus pada manajemen sumber daya manusia yaitu dengan melakukan Monitoring atau pemantauan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap sumber daya manusia, untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh setiap sumber daya manusia yang ada sesuai dengan target pekerjaan yang harus dicapai. Penelitian ini untuk mempermudah pihak Top Manajemen dalam memantau perkembangan kinerja pegawai, dan mempermudah Top Manajemen dalam mendapatkan informasi terkait perkembangan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan melakukan analisis kebutuhan Top Manajerial, mencari KPI yang relevan serta merancang dashboard mulai dari menetapkan fungsional dashboard, alert, dan antar muka dashboard. Hasil dari penelitian ini berupa rancangan atau model Dashboard Monitoring kinerja pegawai. Hasil rancangan dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk membantu pengambilan keputusan di level Top Manajemen.

**Kata Kunci:** Dashboard, Key Performance Indicator (KPI), Manajemen Kinerja pegawai, Monitoring

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi seperti saat ini, teknologi sangat dibutuhkan dalam bidang pendidikan, pemerintahan maupun dalam bidang bisnis. Teknologi menjadi sebuah alat penunjang untuk mempermudah mengerjakan sesuatu, teknologi juga berperan besar dalam kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Analisis kajian peneliti ini berfokus pada perancangan dashboard monitoring untuk top level manajerial. Top Level Manajemen membutuhkan informasi yang efektif dan efisien dalam pemantauan kinerja pegawai dan memerlukan media penyajian untuk mendokumentasikan informasi yang mampu membantu memahami, mengetahui hasil analisis, mengetahui perkembangan, mampu menyajikan informasi yang berubah-ubah secara lebih akurat, serta mampu mengidentifikasi, memprediksi hambatan serta resiko yang mungkin terjadi terhadap project atau pekerjaan yang dilakukan jika terdapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan proses, waktu pengerjaan, dan target pencapaian, secara cepat, ringkas, dan terperinci agar pihak Top Level Manajemen dapat

mengambil keputusan secara cepat dan tepat. [1] Berdasarkan masalah tersebut, diperlukan media penyajian data dengan dukungan teknologi informasi berupa dashboard yang mampu menyajikan informasi tertentu. Menurut Harold Kerzner [2] dashboard memiliki manfaat bagi pengguna yaitu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah atau hal-hal negatif yang mungkin terjadi, menampilkan informasi secara efektif dan efisien, memiliki kemampuan menghasilkan laporan secara rinci, memiliki kemampuan untuk membuat keputusan berdasarkan pengetahuan yang dikumpulkan, dan memastikan bahwa proses yang dilakukan sesuai dengan tujuan. Dengan adanya dashboard untuk monitoring kinerja pegawai akan mempermudah pihak Top Level Manajemen untuk mendapatkan informasi mengenai perkembangan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, mengidentifikasi masalah yang mungkin terjadi, menampilkan data dan informasi sesuai kebutuhan, mendokumentasikan seluruh kegiatan monitoring

kinerja pegawai, dan memprediksi hambatan serta resiko yang mungkin ditimbulkan jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan proses, waktu pengerjaan, dan target pencapaian. [3]

Dashboard menyajikan data secara real-time, sesuai dengan informasi yang dibutuhkan. Informasi yang disajikan dashboard digabungkan dan diatur pada satu layar sehingga dapat di-monitoring secara sekilas oleh pengguna dashboard [4].

Berdasarkan latarbelakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka permasalahan yang dimunculkan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana bentuk dashboard untuk pihak Top Level Manajemen mengetahui riwayat data perkembangan pekerjaan pegawai
2. Bagaimana pemanfaatan dashboard untuk pengambilan keputusan dalam pemantauan kinerja pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan sebuah media untuk menyajikan informasi berupa rancangan atau model dashboard monitoring kinerja pegawai berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) yang berkaitan dengan monitoring kinerja pegawai.

## LANDASAN TEORI

### a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (sumber daya manusia) adalah pemenuhan tugas oleh manusia secara individu atau tim. Tugas yang diberikan dapat bervariasi dari yang sederhana sampai kompleks. Kinerja Pegawai dapat diukur. Ukuran kinerja diklarifikasikan menjadi kompleks. Kinerja Pegawai dapat diukur. Ukuran kinerja diklarifikasikan menjadi enam kategori, yaitu sebagai berikut [5]:

1. Accuracy (Ketepatan). Mengukur tingkat kebenaran dengan mengukur kualitas tingkah laku.
2. Time (Waktu). Mengukur durasi kinerja tugas yang dilakukan dengan menganggap bahwa tugas yang dilakukan memiliki waktu awal dan akhir yang terdefinisi dengan baik.
3. Task batteries (Baterai tugas). Merupakan kumpulan dua atau lebih tugas yang dilakukan Secara seri atau parallel untuk mengukur berbagai kemampuan yang dimiliki manusia.
4. Domain-specific Measures (Ukuran Spesifik Domain). Menilai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang telah diberikan dengan kinerja yang bervariasi.
5. Critical Incident Measures (Ukuran Kejadian Penting). Menilai kinerja dengan kasus dengan status atau keadaan buruk.
6. Team Performance Measures (Ukuran Kinerja Tim). Menilai kemampuan dari dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama untuk menyelesaikan tugas-tugas.

### b. Monitoring

Monitoring (pemantauan) adalah proses yang sedang

berlangsung untuk mengumpulkan dan menggunakan standar informasi tertentu untuk menilai kemajuan berdasarkan tujuan, penggunaan sumber daya, pencapaian hasil, dan dampak. Monitoring biasanya melibatkan penilaian terhadap indikator kinerja yang telah disepakati dan target yang ingin dicapai. Monitoring yang efektif harus memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan bagi pengambil keputusan dan stakeholder agar pekerjaan yang dilakukan berlangsung sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Indikator yang digunakan pada monitoring harus menyediakan informasi atau menggambarkan keadaan tertentu. Biasanya indikator diwakili oleh elemen tertentu, tempat, dan karakteristik lain yang memberikan nilai sebagai alat yang digunakan dalam penilaian suatu pekerjaan [6].

Peran Monitoring adalah sebagai pemantau dari kebijakan, prosedur, dan tujuan yang terdapat pada organisasi untuk memastikan bahwa kebijakan, prosedur, dan tujuan sesuai dengan konsisten terhadap organisasi tersebut [7]. Melalui monitoring diharapkan dinamika proses dalam siklus pada organisasi dapat diikuti dan pemanfaatan sistem yang terdapat pada organisasi dapat optimal. Selain itu monitoring dapat memberikan umpan balik bagi pemantauan yang dilakukan dan menginformasikan tentang seberapa jauh target telah berhasil dicapai [8].

### c. Top Level Management

Manajemen Tingkat Atas atau sering disebut dengan Top Management (Manajemen Puncak) atau Executives (Eksekutif) adalah Manajer-manajer yang bertanggung jawab atas kinerja manajemen organisasi secara keseluruhan. Mereka memegang jabatan-jabatan seperti CEO (Chief Executive Officer), CFO (Chief Financial Officer), COO (Chief Operational Officer), Presiden Direktur, Wakil Presiden Direktur, Direktur Utama dan lain sebagainya. Manajer-manajer yang berada di tingkatan manajemen tingkat atas ini memiliki tanggung jawab, otoritas dan wewenang maksimum dalam mengendalikan organisasi atau perusahaannya.

Beberapa tugas atau fungsi utama Manajer yang berada di manajemen tingkat atas ini diantaranya adalah sebagai berikut : [8]

1. Menentukan Tujuan Perusahaan – Manajemen tingkat atas ini merumuskan tujuan utama organisasinya, dapat berupa tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendeknya.
2. Membuat kerangka Rencana dan Kebijakan – Manajemen tingkat atas membuat kerangka rencana dan kebijakan untuk mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan.
3. Mengorganisir kegiatan dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh manajer-manajer di tingkat menengah.
4. Mengumpulkan dan mengatur sumber daya organisasi atau perusahaan seperti sumber daya keuangan, aset tetap, tenaga kerja dan lain

sebagainya untuk melakukan kegiatan sehari-hari dalam organisasi.

5. Bertanggung jawab atas kelangsungan dan pertumbuhan hidup organisasi/perusahaan.
6. Sebagai penghubung dengan dunia luar seperti bertemu dengan pejabat pemerintah, pemasok, pesaing, pelanggan, media dan lain-lainnya.

Level manajemen tingkat atas sering dimaknai dengan istilah eksekutif. Eksekutif sering dikaitkan dengan perencanaan jangka panjang dan berorientasi pada kesejahteraan perusahaan. Jika tidak ada sistem informasi eksekutif dan hanya ada sistem informasi fungsional, manajer puncak akan menerima semua informasi dari subsistem-subsistem fungsional dan para eksekutif harus menyarikan dan mensintesis data menjadi suatu bentuk yang berarti bagi mereka. Sistem informasi eksekutif membebaskan eksekutif dari tugas tersebut.[7] Sala satu yang dikerjakan oleh pihak eksekutif adalah melakukan perencanaan strategis, yaitu proses memutuskan program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi dan perkiraan jumlah sumber daya yang akan dialokasikan ke setiap program selama beberapa tahun ke depan.

#### d. Dashboard

Dashboard merupakan tampilan visual dari informasi penting yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan. Informasi tersebut digabungkan dan diatur pada satu layar sehingga informasi dapat dimonitor secara sekilas. Informasi yang ditampilkan pada dashboard berupa kombinasi antara tulisan dan gambar, sehingga mampu berkomunikasi dengan efisien secara lebih besar dan kaya akan makna [4].

Dashboard membantu pihak manajemen untuk memonitor aktivitas bisnis dan proses bisnis yang sedang berlangsung sehingga pihak manajemen dapat menganalisis penyebab dari perubahan performansi perusahaan. Perusahaan tersebut dilihat dari beberapa indikator yang telah didefinisikan dalam KPI.

Beberapa keuntungan dari adanya dashboard adalah memonitoring dalam bentuk alat bantu ini lebih mudah digunakan, data monitoring yang tersaji dapat dilihat dan dipahami dengan mudah, dan dapat membantu pihak manajemen dalam membuat keputusan yang dapat meningkatkan performa perusahaan. Dashboard menyediakan keselarasan, visibilitas dan kolaborasi seluruh organisasi dengan memungkinkan pengguna bisnis untuk mengidentifikasi, memonitor dan menganalisa kinerja bisnis melalui tombol indikator kinerja ( KPI ) [9].

Tujuan dashboard adalah untuk sarana komunikasi dengan menyediakan informasi dalam skala besar, cepat, ringkas, dan rinci. Sehingga dapat membantu manusia untuk membuat keputusan secara cepat dan tepat [4].

Dashboard dapat dikelompokkan berdasarkan level manajemen yang didukung, ditunjukkan pada tabel 1. [10]

**Tabel 1.** Pengeompokkan Dashbord

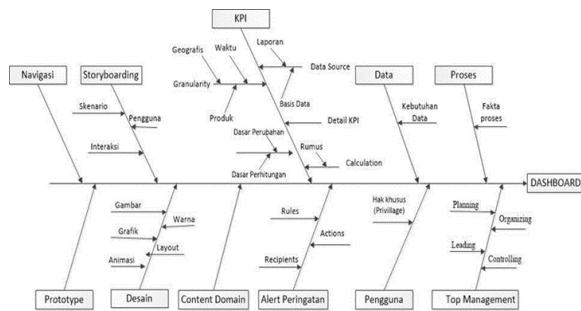
Tipe	Operasional	Taktis	Strategis
Tujuan	Memantau pekerjaan	Mengukur kemajuan	Menjalankan strategis
Pengguna	Supervisor, spesialis	Manajer, analis	Eksekutif, manajer, staff
Lingkup	Kegiatan operasional	Kegiatan departemental	Enterprise
Informasi	Detail	Detail dan ringkasan	Detail atau ringkasan
Pembauran	Satu hari	Per hari atau per minggu	Pebulan atau per empat bulan
Kepentingan	Pemantauan	Analisis	Manajemen

Berikut merupakan karakteristik Dashboard [11] :

1. Synergetic artinya harus memiliki tampilan visual yang mudah dipahami oleh pengguna. Dashboard mensinergikan informasi dari berbagai aspek yang berbeda dalam satu layar;
2. Monitor harus menampilkan key performance indicators (KPI) yang diperlukan dalam pembuatan keputusan secara efektif dalam domain tertentu, sesuai dengan tujuan pembangunan dashboard tersebut
3. Accurate menampilkan Informasi yang disajikan harus akurat, dengan tujuan untuk mendapatkan kepercayaan dari penggunanya;
4. Responsive dapat merespon threshold yang telah didefinisikan, dengan memberikan alert (seperti bunyi alarm, blinker, email) untuk mendapatkan perhatian pengguna terhadap hal-hal yang kritis;
5. Timely dapat menampilkan informasi terkini yang diperlukan untuk pengambilan keputusan;
6. Interactive Pengguna dapat melakukan drill down dan mendapatkan informasi lebih detail, analisis sebab akibat dan sebagainya;
7. More Data History dapat melihat tren sejarah key performance indicators (KPI) contohnya perbandingan jumlah mahasiswa baru periode saat ini dengan beberapa tahun yang lalu, untuk mengetahui apakah kondisi sekarang lebih baik atau tidak;
8. Personallized penyajian informasi spesifik untuk setiap jenis pengguna sesuai domain tanggung jawab, hak akses dan batasan akses data;
9. Analytical dapat menampilkan fasilitas untuk melakukan analisis, seperti analisis sebab akibat;
10. Collaborative dapat menampilkan fasilitas pertukaran catatan (laporan) antar pengguna mengenai hasil pengamatan dashboardnya masing-masing yaitu sarana komunikasi dalam melakukan fungsi manajemen dan kontrol;
11. Trackability memungkinkan setiap pengguna untuk mengkustomisasi nilai yang akan dilacak.

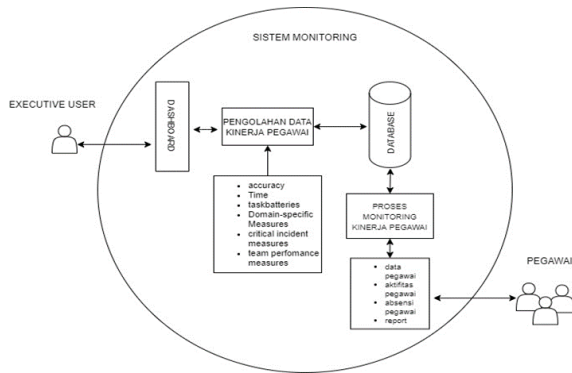
#### METODE PENELITIAN

Kerangka penelitian ditunjukkan dengan gambar 1, menggunakan Fishbone Diagram, yang menunjukkan faktor-faktor pembentuk Dashboard.



Gambar 1. Kerangka Perancangan Dashboard

Model umum monitoring merupakan representasi dari tahapan rancangan dashboard yang memperlihatkan sistem monitoring yang terdapat di organisasi, input, proses, dan output serta data apa saja yang diperlukan dalam perancangan dashboard monitoring kinerja pegawai.



Gambar 2. Model umum monitoring

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

a. Kebutuhan KPI

KPI merupakan indikator kunci yang bersifat terukur dan memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai. Analisis yang dilakukan dapat telah dikomparasi dengan literatur [12], dan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Analisis KPI

KPI	Detail KPI	Deskripsi
Accuracy	Average range score	Skor rata-rata untuk pekerjaan yang dilakukan
	Deviations	Penyimpangan yang dilakukan saat menyelesaikan pekerjaan
	Number correct	Jumlah pekerjaan yang tidak dilakukan dengan benar
	Number of errors	Jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan target
	Percent correct	Persentase pekerjaan yang telah dilakukan dengan benar
	Percent errors	Persentase pekerjaan

KPI	Detail KPI	Deskripsi
		yang tidak sesuai dengan target
Time	Time to complete	Durasi waktu untuk menyesuaikan pekerjaan, dimulai saat pekerjaan dimulai sampai selesai
	Time margin	Batas waktu yang diberikan untuk suatu pekerjaan yang dilakukan
	Time Estimation	Waktu estimasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan
Task Batteries	Task load	Beban tugas yang diberikan kepada setiap pegawai
	Tracking task	Melacak tugas yang dilakukan oleh pegawai
	Task difficult index	Indeks kesulitan tugas yang dilakukan
	Monitoring task	Pemantauan tugas yang dilakukan setiap pegawai
Domain-Specific Measures	Tracking error	Melacak kesalahan yang dilakukan oleh pegawai saat melakukan pekerjaan
Critical Incident Measures	Precent report issued on time	Persentase mengeluarkan laporan tepat waktu
	Percent on time	Persentase pekerjaan yang dilakukan tepat waktu
	Percent on budget	Persentase pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan biaya yang ditentukan
Team Performance Measures	Knowledge	Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai
	Skill	Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai
	Ability	Kemampuan pegawai untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu
	Project Value Chain	Proses yang dilakukan secara serial dan berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan nilai tertentu
	Team Communication	Kemampuan komunikasi pegawai dengan orang lain ketika melakukan pekerjaan
	Team Effectiveness Measure	Pengukuran efektivitas tim ketika menyelesaikan pekerjaan tertentu
	Team Knowledge Measures	Pengukuran pengetahuan seluruh pegawai yang terlibat dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan Tertentu

b. Fungsional Dashboard

Fungsionalitas dashboard monitoring kinerja pegawai adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh dashboard monitoring kinerja pegawai dalam menampilkan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pengguna.

Tabel 3. Fungsional dashboard

No	Fitur Utama	Deskripsi
1.	Dashboard Monitoring kinerja pegawai dapat melakukan Login	Dashboard monitoring Nilai mampu menampilkan halaman login sesuai hak akses pengguna.
2.	Dashboard monitoring kinerja pegawai dapat menampilkan informasi berdasarkan KPI yang telah ditetapkan	Dashboard monitoring kinerja pegawai mampu memberikan informasi sesuai dengan KPI yang telah ditetapkan
3.	Dashboard monitoring kinerja pegawai mempunyai fitur CRUD ( <i>create, read, update, delete</i> )	Dashboard monitoring kinerja pegawai mampu memanipulasi data sesuai inputan pengguna dan hak akses masing-masing pengguna
4.	Notifikasi	Dashboard monitoring kinerja pegawai mampu memberikan notifikasi sesuai dengan KPI yang telah ditetapkan.
5.	Message	Dapat memberikan pesan untuk memandu operasional dashboard
6.	Alert (Peringatan)	Dashboard monitoring kinerja pegawai mampu menampilkan peringatan ketika terjadi kesalahan
7.	Dashboard monitoring kinerja pegawai dapat menampilkan presentase perkembangan kinerja pegawai	Dashboard monitoring kinerja pegawai dapat menampilkan informasi presentase perkembangan kinerja pegawai

### c. Alert Dashboard

Alert (Peringatan) adalah suatu alarm atau peringatan untuk menunjukkan jika terdapat salah satu KPI yang kerjanya buruk atau tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Peringatan harus selalu disertai dengan tindakan otomatis atau indikasi secara visual seperti kedipan atau animasi visual pada dashboard. Berdasarkan literatur, peringatan memiliki tiga komponen utama yaitu rules (aturan), action (tindakan), dan recipients (penerima) [11]. Alert dibuat sejumlah KPI, dalam rancangan ini dibuat alert sebanyak 24 alert. Tabel 4 menunjukkan contoh beberapa alert yang telah didefinisikan.

Tabel 4. Contoh Alert

KPI	Deskripsi	Rules	Action
<i>Average range score</i>	Skor rata-rata pekerjaan yang dilakukan	Skor rata-rata kurang dari skor rata-rata sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengirimkan pesan pemberitahuan melalui email</li> <li>Mengirimkan sinyal berupa visual pada dashboard</li> </ul>
<i>Deviation</i>	Penyimpanan yang dilakukan saat menyelesaikan pekerjaan	Penyimpanan yang dilakukan sudah mendekati 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengirimkan pesan pemberitahuan melalui email</li> <li>Mengirimkan sinyal berupa visual pada dashboard</li> </ul>
<i>Number correct</i>	Jumlah pekerjaan yang telah dilakukan dengan benar	Jumlah pekerjaan yang dilakukan dengan benar tidak sesuai dengan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengirimkan pesan pemberitahuan melalui email</li> <li>Mengirimkan sinyal berupa visual pada</li> </ul>

KPI	Deskripsi	Rules	Action
		jumlah pekerjaan yang sudah Ditentukan	dashboard
<i>Number of errors</i>	Jumlah pekerjaan yang tidak sesuai dengan target	Jumlah pekerjaan yang tidak sesuai lebih banyak dari jumlah pekerjaan yang benar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengirimkan pesan pemberitahuan melalui email</li> <li>Mengirimkan sinyal berupa visual pada dashboard</li> </ul>
<i>Percent correct</i>	Presentase pekerjaan yang telah dilakukan dengan benar	Presentase tugas yang dilakukan dengan benar kurang dari 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mengirimkan pesan pemberitahuan melalui email</li> <li>Mengirimkan sinyal berupa visual pada dashboard</li> </ul>

### d. Grafik dan Animasi Visual

Grafik (chart) digunakan untuk mempresentasikan KPI dan data utama untuk setiap konten yang ditampilkan. Grafik yang ditampilkan harus sesuai dengan informasi yang ingin ditampilkan dan batasan pada dashboard. Selain itu, warna pada grafik juga harus ditentukan dan disesuaikan dengan informasi yang ditampilkan. Grafik yang telah dibuat pada dashboard monitoring kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

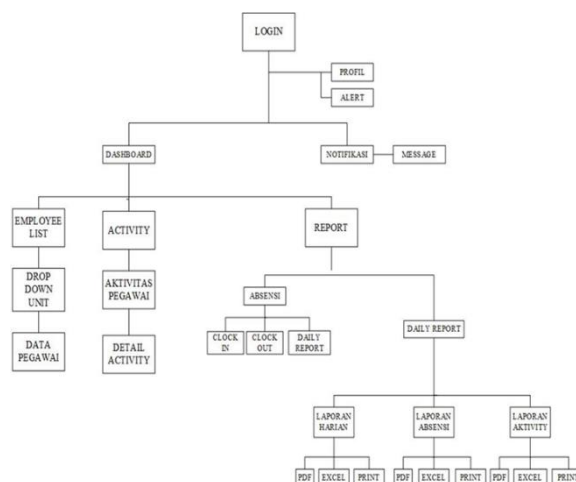
1. Grafik batang (bar chart) digunakan untuk menampilkan informasi nilai kemampuan yang dimiliki pegawai.
2. Pie chart digunakan untuk menampilkan informasi kinerja berupa kesimpulan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Grafik pengukur (gauge chart) digunakan untuk menunjukkan performansi pegawai.
4. Animasi digunakan sebagai fitur tambahan yang mampu menyampaikan informasi

### e. Konten Domain dan Skenario Dashboard

Konten dashboard dapat ditetapkan berdasarkan KPI granularity, laporan, dan peringatan (alert) untuk setiap tampilan dashboard, Selain itu, menetapkan konten pada dashboard melibatkan dua aspek yaitu security (keamanan) dan relevance (keterhubungan). Aspek keamanan mengacu pada batasan informasi yang akan diberikan kepada pengguna dengan hak akses dan pembatasan konten untuk setiap pengguna. Sedangkan aspek keterhubungan mengacu pada penayangan konten yang paling relevan untuk diberikan pada pengguna dashboard, berdasarkan informasi yang dibutuhkan pengguna.

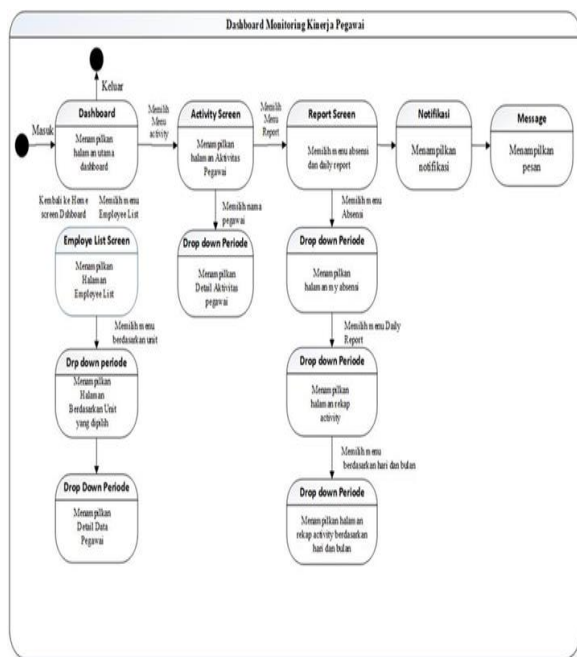
**Tabel 5.** Konten Utama Dashboard

No.	Nama Konten Utama	Deskripsi
1.	Dashboard	halaman utama dashboard yang berisi status dan kesimpulan keseluruhan dari monitoring kinerja pegawai pada setiap subbagian.
2.	Employee List Screen	halaman daftar pegawai yang berisi daftar seluruh pegawai yang sedang terlibat dalam project disetiap subbagian.
3.	Report	halaman yang berisi daftar laporan absensi dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
4.	Activity	halaman yang berisi daftar aktifitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
5.	Notifikasi	Halaman yang berisi notifikasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
6.	Message	halaman yang berisi pesan user mengenai pekerjaan pegawai



**Gambar 4.** Navigasi dashboard

Skenario dashboard merupakan tahap untuk menentukan alur proses dashboard dan memperlihatkan interaksi antara pengguna dan dashboard, ditunjukkan pada gambar 3.



**Gambar 3.** Skenario dashboard

Pada perancangan dashboard monitoring sumber daya manusia pembuatan skenario dashboard akan menggunakan statechart diagram untuk memperlihatkan alur proses dan interaksi antara pengguna dan dashboard, seperti pada gambar 3. Pada gambar 4 ditunjukkan struktur navigasi pada dashboard. Navigasi yang dibuat merupakan map dari struktur web yang dibuat.

**KESIMPULAN**

Dashboard Monitoring kinerja pegawai dapat digunakan sebagai media penyajian informasi untuk memantau dan mendokumentasikan perkembangan pekerjaan pegawai. Dashboard yang dibuat dapat mempermudah manajemen dalam memantau perkembangan pekerjaan dan menelusuri history pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Pengguna dashboard akan mendapatkan informasi yang sesuai dengan kebutuhan saat memantau perkembangan pekerjaan pegawai. Karena informasi yang disajikan pada dashboard sudah disesuaikan dengan Key Performance Indicators (KPI) untuk monitoring kinerja pegawai.

**REFERENSI**

- [1] Harold Kerzner, (2013). "Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling, 11th Edition" The Digital Divide: Employment and Development Implications", Wiley, USA.
- [2] Eckerson, Wayne W, (2011). "Performance dashboard measuring, monitoring, and managing your business", 2nd Edition Jhon Wiley & Sons inc.
- [3] Few, S. (2005). Intelligent dashboard design. *Information Management*, 15(9), 12.
- [4] Gawron, V. J. (2008). Human performance, workload, and situational awareness measures handbook. Crc Press., New York.
- [5] Dal Poz, M. R., Gupta, N., Quain, E., Soucat, A. L., & World Health Organization. (2009). *Handbook on monitoring and evaluation of human resources for health: with special applications for low-and middle-income countries*. World Health Organization.
- [6] Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers. Edisi 10, Kogan Page, London.
- [7] Mulyadi, (2007). "Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda

- Kinerja Perusahaan”, Edisi 3, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Hariyanti, Eva, (2008). “Pengembangan Metodologi Pembangunan Information Dashboard Untuk Monitoring Kinerja Organisasi”. Sekolah Teknik Elektro dan Informatika Institut Teknologi Bandung.
- [9] Rasmussen, N. H., Bansal, M., & Chen, C. Y. (2009). *Business dashboards: a visual catalog for design and deployment*. John Wiley & Sons.
- [10] Malik, S. (2005). *Enterprise dashboards: design and best practices for IT*. John Wiley & Sons.
- [11] Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Raih Asa Sukses.
-