

Pembuatan Dashboard Berbasis Google Looker Studio Untuk Visualisasi Data Manajemen Talenta di PT ABC

Khairinisa Kamelia, Ivon Sandya Sari Putri

Politeknik Negeri Bandung

Artikel Info

Genesis Artikel:

Dikirim, 11 Juni 2025
Diterima, 20 Juni 2025
Diterbitkan, 26 Juli 2025

Kata Kunci:

Manajemen Talenta
Dashboard
Visualisasi Data
Google Looker Studio

ABSTRAK

Latar Belakang: Program ini dikembangkan untuk mengatasi proses pengelolaan data manajemen talenta di PT ABC yang masih tersebar pada sejumlah file terpisah, pengelolaan yang dilakukan oleh pegawai yang berbeda, serta belum tersedianya visualisasi data yang memadai. **Tujuan:** Program ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan dan penyajian data manajemen talenta melalui pembuatan dashboard berbasis Google Looker Studio. **Metode:** Pengembangan dashboard menggunakan metode waterfall, yang dilengkapi dengan kegiatan sosialisasi untuk memperkenalkan sistem kepada pengguna serta memberikan pelatihan mengenai cara pengoperasiannya. **Hasil:** Program ini menghasilkan dashboard visualisasi data manajemen talenta berbasis Google Looker Studio yang memperoleh tingkat kepuasan pengguna dengan skor rata-rata 87% terhadap isi informasi, ketepatan informasi, tampilan dashboard, kemudahan penggunaan, serta ketepatan waktu dalam memberikan respons. **Kesimpulan:** Pengimplementasian dashboard terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi akses informasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menyajikan data secara visual dengan format yang lebih informatif dan mudah dipahami.

ABSTRACT

Keywords:

Talent Management
Dashboards
Data Visualization
Google Looker Studio

Background: This program was developed to address the talent management data process at PT ABC, which is still fragmented across multiple separate files, managed by different employees, and lacks adequate data visualization.. **Objective:** The program aims to improve the effectiveness and efficiency of talent management data handling and presentation through the development of a dashboard using Google Looker Studio. **Method:** The dashboard was developed using the waterfall method, accompanied by socialization activities to introduce the system to users and provide training on its operation. **Results:** The dashboard was developed using the waterfall method, accompanied by socialization activities to introduce the system to users and provide training on its operation. **Conclusion:** Implementing the dashboard has proven to be effective in increasing the efficiency of information access, speeding up the decision-making process, and presenting data visually in a format that is more informative and easy to understand.

This is an open access article under the CC BY-SA License.



Penulis Korespondensi:

Ivon Sandya Sari Putri,
Program Studi Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bandung,
Email: ivon.sandya@polban.ac.id

1 PENDAHULUAN

Salah satu aset paling berharga bagi bisnis dalam era digital yang semakin maju ini adalah data. Manajemen data yang baik mempermudah untuk proses pengolahan data. Hasil pengolahan data nantinya berguna sebagai informasi-informasi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi (Delsen et al., 2021). Namun, pertumbuhan data yang pesat menimbulkan tantangan dalam pengelolaan dan pemahaman yang efektif (Perdana et al., 2024). Hal serupa terjadi pada data Sumber Daya Manusia (SDM), yang memiliki kompleksitas tinggi karena banyaknya informasi yang harus dikelola (Hanif & Niki, 2018). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci dalam suatu organisasi, mengingat karyawan memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam menjalankan operasional organisasi. Pengelolaan karyawan yang optimal berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor penentu kinerja individu adalah talenta, yakni kemampuan dan keterampilan yang dapat mendorong inovasi dan perubahan dalam organisasi (Anisah & Sakinah, 2020).

Manajemen talenta merupakan proses strategis yang mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan penempatan karyawan sesuai kebutuhan organisasi. Pengelolaan yang efektif mendukung pencapaian tujuan organisasi di sektor publik maupun swasta. Selain itu, pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia (Fidianingrum & Sukarno, 2021). Pengelolaan talenta menjadi kunci utama pada proses peningkatan SDM era digital sekarang (Faeni et al., 2023). Strategi manajemen talenta perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi agar mendukung pencapaian tujuan. Kebijakan organisasi turut memainkan peran penting dalam mendorong inisiatif pengelolaan talenta, guna menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu memenuhi kebutuhan serta tuntutan industri masa kini (Pretty et al., 2022).

Saat ini, Tim *Human capital* PT ABC masih menghadapi beberapa kendala dalam pengelolaan data terkait manajemen talenta. Salah satu permasalahan utama adalah data terkait manajemen talenta yang tersebar pada sejumlah *file* terpisah dan belum tervisualisasikan dengan baik. Selain itu, data-data tersebut tidak dikelola secara terpusat oleh satu orang, melainkan tersebar di pegawai yang berbeda, yaitu oleh *Human capital People Development* dan *Human capital Organization Development*. Akibat dari kondisi tersebut, ketika pihak manajemen membutuhkan data seorang karyawan, misalnya untuk keperluan pertimbangan promosi, proses pengumpulan informasi menjadi tidak efisien. Pegawai yang menduduki posisi sebagai *Human capital People Development* selaku pengelola utama, perlu melakukan koordinasi dengan *Human capital Organization Development* dalam rangka memperoleh informasi yang diperlukan, seperti riwayat pelatihan, sertifikasi, atau pencapaian kinerja karyawan bersangkutan. Di samping itu, proses pelaporan kepada pihak yang memerlukan data saat ini dilakukan secara lisan, disertai dengan penunjukan langsung hasil penyaringan data karyawan yang tercantum dalam tabel Spreadsheet.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sebuah solusi yang dapat mengintegrasikan data manajemen talenta dan menyajikannya dalam format yang lebih informatif serta mudah dipahami. Dengan memvisualisasikan data melalui *dashboard* interaktif, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai kinerja dan potensi karyawan. Visualisasi data merupakan representasi informasi dalam bentuk grafis, seperti grafik, diagram, peta, atau tabel, yang mempermudah pemahaman terhadap data. Penyajian ini memungkinkan pengguna mengidentifikasi pola, tren, dan wawasan secara lebih cepat dan akurat (Wicaksono & Paniran, 2024). *Dashboard* informasi merupakan sebuah alat visual yang menyajikan beragam jenis informasi yang dibutuhkan oleh pemilik usaha untuk memantau perkembangan dan kinerja usahanya. Data yang tersedia akan diolah dan disajikan dalam bentuk visualisasi, kemudian dikompilasi menjadi satu kesatuan dalam sebuah dashboard informasi yang komprehensif (Marvaro & Samosir, 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung pentingnya penerapan visualisasi data dalam pengelolaan SDM. Penelitian Subagyo (2022) menunjukkan bahwa dashboard kinerja karyawan mampu mendukung pengambilan keputusan dengan mengintegrasikan data bonus, pelatihan, dan hasil kerja secara efisien. Putri et al. (2019) juga membuktikan bahwa dashboard HR berbasis web lebih efektif dibanding Excel dalam menyajikan informasi visual terkait kinerja karyawan. Sementara itu, Kurniawan & Sutapa (2024) merancang dashboard untuk memantau keterlibatan kerja karyawan berdasarkan faktor demografis, yang membantu HR dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas. Ketiga studi ini menegaskan pentingnya visualisasi data SDM untuk menunjang pengelolaan talenta secara strategis dan responsif.

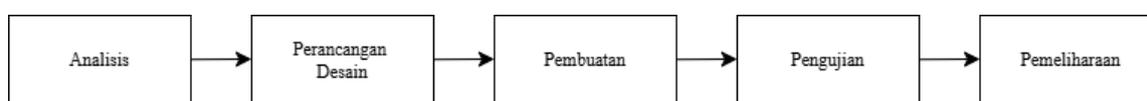
Banyak platform untuk membangun *dashboard*, salah satunya Google Looker Studio. Google Looker Studio merupakan sebuah platform visualisasi data yang dirancang untuk mempermudah pembuatan dan pemahaman laporan. Platform ini mampu terhubung dengan lebih dari 800 sumber data yang berbeda, sehingga memungkinkan transformasi informasi menjadi laporan yang informatif, serta mengonversi data menjadi metrik dan dimensi bisnis yang relevan melalui penyajian laporan yang cerdas dan intuitif (Aryanto & Susila, 2024). Fitur-fiturnya mencakup analisis mendalam serta pembuatan laporan yang terintegrasi, menjadikannya solusi efektif bagi organisasi berskala besar (Ariani et al., 2024).

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, sistem pengelolaan data manajemen talenta pada *Tim Human Capital* PT ABC perlu ditingkatkan untuk mendukung efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, tujuan PKM ini adalah untuk memvisualisasikan dan mengintegrasikan berbagai informasi terkait pengelolaan manajemen talenta karyawan di PT ABC, seperti distribusi karyawan, riwayat training, sertifikasi karyawan, *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan, dan kompetensi karyawan. Dengan adanya dashboard ini, *Tim Human Capital* diharapkan dapat dengan mudah memantau data secara *real-time*, mempercepat pengambilan keputusan, serta merancang strategi

pengelolaan SDM yang lebih tepat dan terarah. Visualisasi data yang informatif juga mendukung evaluasi dan pengembangan karyawan secara lebih efektif.

2 METODE PENGABDIAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian mengadopsi pendekatan model *waterfall*, yang mencakup tahapan-tahapan berurutan seperti analisis kebutuhan, perancangan desain, pembuatan, pengujian, hingga pemeliharaan. Model *waterfall* merupakan salah satu metode yang paling lazim digunakan dalam proses pengembangan perangkat lunak karena strukturnya yang sistematis dan terorganisir. Metode ini menawarkan pendekatan pengembangan secara bertahap dan berurutan, dimulai dari tahap analisis, dilanjutkan dengan perancangan, implementasi, pengujian, hingga tahap pemeliharaan (Supiyandi et al., 2022). Meskipun demikian, pelaksanaan setiap tahap disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dalam pembuatan *dashboard* visualisasi data manajemen talenta.



Gambar 1. Diagram Alur Metode Pengabdian

Berdasarkan gambar 1, proses pelaksanaan pengabdian meliputi tahapan-tahapan berikut:

1. Analisis

Tahap pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan bisnis dan teknis dari *dashboard* yang akan dikembangkan. Hal ini mencakup penentuan jenis informasi atau data yang akan ditampilkan serta perencanaan *layout dashboard* yang akan dibuat. Proses ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan diskusi dengan staf *Human capital* PT ABC untuk memastikan bahwa *dashboard* sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Perancangan Desain

Setelah kebutuhan teridentifikasi, tahap berikutnya adalah mendesain sistem *dashboard*. Ini mencakup pembuatan *wireframe*, perancangan skema data, dan use case diagram untuk menggambarkan alur pengambilan, pengolahan, serta penyajian data di Google Looker Studio. Aspek keamanan dan hak akses juga ditentukan untuk memastikan *dashboard* efektif dan sesuai kebutuhan pengguna.

3. Pembuatan

Pada tahap ini, *dashboard* dibuat berdasarkan desain sebelumnya. Dimulai dengan pembuatan *database* di Google Spreadsheet, lalu dihubungkan ke Google Looker Studio. Selanjutnya, elemen visual seperti tabel, grafik, dan filter dibangun sesuai *wireframe*.

4. Pengujian

Sebelum *dashboard* digunakan secara resmi, perlu dilakukan pengujian untuk memastikan bahwa semua elemen berjalan dengan baik dan data yang ditampilkan akurat. Proses ini dilakukan

menggunakan metode *black box testing* dan akan melibatkan pengguna melalui penyebaran kuesioner melalui Google Form. Kuesioner ini dirancang dengan indikator yang mengacu pada metode *End User Computing Satisfaction (EUCS)*, sehingga dapat mengukur kelayakan *dashboard*.

5. Pemeliharaan

Setelah *dashboard* diimplementasikan, tahap akhir yang perlu dilakukan adalah pemeliharaan. Pemeliharaan dilakukan dengan terus memperbarui data karyawan pada *database* yang ada di Google Spreadsheet, agar informasi yang ditampilkan pada *dashboard* tetap bersifat *real-time*. Proses pemeliharaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa *dashboard* tetap berfungsi dengan optimal dan memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan dalam pengelolaan talenta.

3 HASIL DAN ANALISIS

Bagian ini menyajikan hasil visualisasi data yang telah dibuat untuk menghasilkan *dashboard* berbasis Google Looker Studio yang dioperasikan untuk memantau, menganalisis, dan mengevaluasi informasi manajemen talenta secara menyeluruh. Visualisasi ini dirancang untuk memberikan gambaran terkait performa, kompetensi, serta distribusi tenaga kerja dalam organisasi. *Dashboard* dibuat menjadi dua bagian, yaitu berdasarkan departemen dan individu karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berikut ini adalah hasil pembuatan rancangan *dashboard* tersebut:

1) *Dashboard* Manajemen Talenta *By Departement*



Gambar 2. *Dashboard* Manajemen Talenta *By Departement*

Dashboard Manajemen Talenta (*By Departement*) merupakan media visualisasi data yang dirancang untuk memberikan gambaran komprehensif terkait profil, kompetensi, serta kinerja karyawan. *Dashboard* ini menampilkan informasi mengenai jumlah total karyawan sebanyak 40 orang, yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, lokasi penempatan (*home base* dan lokasi kerja), serta status kepegawaian (tetap dan kontrak). Selain itu, *dashboard* ini menyajikan pemetaan kompetensi karyawan pada berbagai bidang, pencapaian *Key Performance Indicator (KPI)* dengan nilai yang umumnya berada di atas 90%, serta hasil evaluasi akhir kontrak yang mencerminkan perkembangan performa

selama masa kerja. Dengan ukuran tampilan sebesar 2000 x 1680 piksel, *dashboard* ini diharapkan dapat menjadi alat bantu strategis dalam proses pengambilan keputusan manajerial khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat departemen digambarkan pada Gambar 2.

2) *Dashboard* Manajemen Talenta *By Person*



Gambar 3. *Dashboard* Manajemen Talenta *By Person*

Dashboard Manajemen Talenta ini berukuran 2000x1500 piksel dan berada pada halaman 2 (*Dashboard by Person*), yang menyajikan data individu per karyawan secara komprehensif. *Dashboard* ini menampilkan informasi demografis seperti gender, status kepegawaian, *home base*, dan lokasi kerja, yang memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan. Selain itu, terdapat rangkuman pelatihan dan sertifikasi yang telah diikuti oleh karyawan, lengkap dengan informasi tanggal pelaksanaannya. Visualisasi lainnya mencakup grafik KPI tahunan yang memperlihatkan tren peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, analisis kompetensi yang membandingkan perkembangan kemampuan pada dua periode waktu berbeda, serta evaluasi akhir kontrak berdasarkan riwayat dari kontrak awal hingga kontrak terbaru. Secara keseluruhan, *dashboard* ini memberikan pandangan menyeluruh terhadap perkembangan, kualifikasi, dan kinerja individu karyawan yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan strategis di bidang pengelolaan sumber daya manusia.

3.1. Uji *Blackbox Testing*

Pengujian *blackbox* adalah suatu metode pengujian yang dilakukan dengan cara mengamati hasil keluaran berdasarkan data uji yang diberikan, untuk mengevaluasi fungsionalitas perangkat lunak tanpa memerlukan pemahaman terhadap struktur internal atau kode program yang digunakan. Fokus utama dari metode ini adalah memastikan bahwa keluaran yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi berdasarkan input yang diberikan (Made et al., 2021). Dalam kegiatan pengabdian ini, pengujian *blackbox* diterapkan kepada seluruh karyawan Sub Departemen *Human Capital*. Berikut merupakan dokumentasi pelaksanaan pengujian dashboard visualisasi data manajemen talenta beserta hasil uji yang diperoleh.



Gambar 4. Dokumentasi Uji *Blackbox Dashboard*

Gambar 4 di atas merupakan dokumentasi pelaksanaan program pengabdian saat dilakukan uji *blackbox* terhadap *dashboard* visualisasi data manajemen talenta oleh calon pengguna. Hasil dari pengujian yang dilakukan oleh karyawan Sub Departemen Human Capital disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Pengujian Halaman *Dashboard By Departemen*

Komponen Uji	Skenario Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Uji
<i>Scorecard</i> Jumlah Karyawan	Menampilkan total jumlah karyawan	Angka total sesuai dengan <i>database</i>	Sesuai
<i>Filter</i> Departemen	Mengubah <i>filter</i> berdasarkan departemen tertentu	Grafik dan data lainnya berubah sesuai dengan departemen yang dipilih	Sesuai
<i>Chart Gender</i>	Menampilkan jumlah karyawan berdasarkan gender di setiap departemen	Bar <i>chart</i> menampilkan pembagian gender dengan benar	Sesuai
<i>Chart Homebase</i>	Menampilkan distribusi homebase karyawan	Data homebase muncul sesuai distribusi	Sesuai
<i>Chart Lokasi Kerja</i>	Menampilkan lokasi kerja masing-masing departemen	Lokasi kerja ditampilkan akurat dan sesuai data	Sesuai
<i>Chart Status Karyawan</i>	Menampilkan status kerja	Data status ditampilkan dengan benar per departemen	Sesuai
<i>Chart Kompetensi Karyawan</i>	Menampilkan kecocokan kompetensi karyawan	Bar <i>chart</i> sesuai dengan data kompetensi karyawan	Sesuai

Komponen Uji	Skenario Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Uji
Chart Evaluasi Akhir Kontrak	Menampilkan hasil evaluasi akhir kontrak dari kontrak 1 – 9 per departemen	Bar chart evaluasi akhir kontrak muncul sesuai urutan dan warna yang benar	Sesuai
Filter Tanggal	Memilih rentang tanggal dari Jan 1, 2023 – Dec 31, 2024	Semua data dalam dashboard berubah menyesuaikan dengan rentang waktu	Sesuai
Interaktivitas Antar Komponen	Klik salah satu data bar akan mem-filter komponen lainnya secara otomatis	Komponen lain menyesuaikan berdasarkan interaksi pengguna	Sesuai

Tabel 1 memperlihatkan bahwa halaman *dashboard by departemen* berfungsi dengan baik pada saat pengujian. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh komponen dalam *dashboard by departemen* telah berjalan sesuai dengan skenario pengujian yang direncanakan, tanpa ditemukan ketidaksesuaian antara hasil yang diharapkan dan hasil aktual. Hal ini membuktikan bahwa *dashboard* tersebut andal dalam menyajikan informasi yang akurat, interaktif, dan mudah dipahami oleh pengguna. Implementasi fitur seperti *filter* dinamis, visualisasi berbasis *chart*, serta interaktivitas antar komponen mampu meningkatkan efektivitas dalam analisis data karyawan. Selain itu, *dashboard* ini memungkinkan pengguna untuk melakukan perbandingan pencapaian antar departemen secara langsung, sehingga sangat mendukung proses evaluasi kinerja lintas unit kerja.

Tabel 2. Hasil Pengujian Halaman *Dashboard By Person*

Komponen Uji	Skenario Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Uji
Chart Nama, Owner, Masa Kerja, Jabatan, Sub Departemen	Menampilkan data identitas karyawan secara spesifik.	Data identitas karyawan tampil sesuai dengan informasi di <i>database</i>	Sesuai
Chart Gender	Menampilkan proporsi gender dalam bentuk pie chart	Grafik lingkaran menggambarkan persentase gender yang benar	Sesuai
Chart Status	Menampilkan status kerja (Tetap, KWT)	Grafik lingkaran menggambarkan status karyawan yang sesuai	Sesuai

Komponen Uji	Skenario Pengujian	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Uji
<i>Chart Homebase</i>	Menampilkan lokasi homebase tiap karyawan	Grafik lingkaran menunjukkan distribusi homebase akurat	Sesuai
<i>Chart Lokasi Kerja</i>	Menampilkan lokasi kerja dalam bentuk pie chart	Persentase lokasi kerja sesuai data aktual	Sesuai
Tabel Riwayat Training	Menampilkan jenis training beserta tanggal pelaksanaan	Tabel berisi nama pelatihan dan tanggal yang valid dan dapat dibaca	Sesuai
Tabel Riwayat Sertifikasi	Menampilkan sertifikat dan masa berlaku	Tabel menunjukkan daftar sertifikat dan rentang berlakunya secara lengkap	Sesuai
<i>Chart KPI Yearly</i>	Menampilkan tren KPI tahunan dari 2023 ke 2024	Grafik garis naik/turun sesuai nilai KPI aktual	Sesuai
<i>Chart Kompetensi</i>	Menampilkan perbandingan kompetensi tahun ke tahun (Fit/Unfit)	Grafik batang menggambarkan perubahan kompetensi dari tahun ke tahun	Sesuai
<i>Chart Evaluasi Akhir Kontrak</i>	Menampilkan hasil evaluasi kontrak 1-9 secara kuantitatif	Grafik batang menunjukkan skor evaluasi akhir kontrak sesuai jumlah dan nilai	Sesuai
Interaktivitas antar <i>filter</i>	Klik nama karyawan/sub departemen memperbarui data seluruh komponen	Semua bagian <i>dashboard</i> otomatis menyesuaikan dengan pilihan data karyawan	Sesuai

Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh komponen dalam halaman *dashboard by person* telah berfungsi sesuai dengan harapan. Setiap visualisasi data dan tabel menampilkan informasi secara akurat dan konsisten dengan data sumber (*database*), baik dari sisi identitas karyawan, status kerja, lokasi kerja, kompetensi, evaluasi, hingga riwayat pelatihan dan sertifikasi. Grafik dan tabel yang ditampilkan mampu memberikan gambaran menyeluruh terkait kondisi dan performa masing-masing individu dalam organisasi. Selain itu, interaktivitas antar filter memberikan fleksibilitas tinggi dalam eksplorasi data karyawan, sehingga pengguna dapat dengan mudah melakukan analisis secara mendalam terhadap karyawan tertentu.

3.2. Hasil Analisis Kepuasan

Salah satu pendekatan yang dapat dimanfaatkan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna terhadap implementasi sistem informasi adalah model *End User Computing Satisfaction* (EUCS).

Model ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana pengguna akhir merasa puas terhadap kinerja sistem informasi yang digunakan. EUCS mengidentifikasi lima faktor utama yang memengaruhi kepuasan pengguna, yaitu: isi (*content*), ketepatan (*accuracy*), bentuk penyajian (*format*), kemudahan penggunaan (*ease of use*), dan ketepatan waktu (*timeliness*) (Kurniasih & Pibriana, 2021). Lalu, untuk mengetahui kategori jawaban hasil penyebaran kuesioner dilakukan perhitungan rumus berikut ini (Wahyudi et al., 2023):

- a. Menghitung skor ideal ($\sum SK$).

$$\sum SK = \text{Skor tertinggi tiap item pernyataan} \times \text{Jumlah item pernyataan} \times \text{Jumlah responden.}$$

- b. Jumlah skor total data indikator (SH)

- c. Menghitung persentase (P)

$$P = (\sum SH) / (\sum SK) \times 100\%$$

Adapun range skala berdasarkan persentase total skor dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Skala Kategori Kelayakan Hasil Uji

Indeks	Kategori	Kriteria
0% - 20%	Sangat Tidak Layak	STL
21% - 40%	Tidak Layak	TL
41% - 60%	Cukup Layak	CL
61% - 80%	Layak	L
81%-100%	Sangat Layak	SL

Pada tabel 4 diatas telah diketahui nilai indeks untuk skala interpretasi dari skor 1-5. Kemudian, ditunjukkan hasil perhitungan pengumpulan data kuesioner terkait analisis kepuasan pengguna *dashboard* visualisasi data manajemen talenta sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Kepuasan Pengguna

Indikator	Indeks	Kategori
Isi (<i>Content</i>)	82,5%	Sangat Layak
Keakuratan (<i>Accuracy</i>)	86,25%	Sangat Layak
Format	91,25%	Sangat Layak
Kemudahan Penggunaan (<i>End of Use</i>)	95%	Sangat Layak
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	80%	Layak

Tabel 4 di atas menampilkan hasil pengolahan data kuesioner yang dikumpulkan dari empat responden yang merupakan karyawan Sub Departemen Human Capital di PT ABC. Berdasarkan perbandingan antara skor ideal dan skor total dari data yang diperoleh pada masing-masing indikator analisis kepuasan terhadap penggunaan *dashboard* visualisasi data manajemen talenta, secara

keseluruhan tingkat kepuasan pengguna berada pada kategori “sangat layak”, dengan rincian sebagai berikut:

1. Indikator isi (*content*) mendapatkan skor kepuasan sebesar 82,5%, yang menunjukkan bahwa informasi yang disajikan cukup lengkap dan relevan dengan kebutuhan pengguna. *Dashboard* menyajikan data manajemen talenta secara informatif dan terstruktur, sehingga pengguna dapat dengan mudah memperoleh gambaran menyeluruh terkait kondisi dan perkembangan talenta di organisasi.
2. Indikator keakuratan (*accuracy*) menunjukkan tingkat kepuasan sebesar 86,25%, menandakan bahwa sistem mampu memberikan informasi yang akurat dan sesuai kebutuhan. *Dashboard* ini memfasilitasi pengguna dalam mengakses data manajemen talenta secara real-time dengan tingkat kesalahan yang rendah, sehingga dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan strategis oleh pengguna.
3. Indikator format mencapai nilai indeks sebesar 91,25%, yang menunjukkan bahwa tampilan sistem sangat mendukung kenyamanan pengguna. Format penyajian data yang sistematis, visualisasi yang menarik, serta struktur halaman yang rapi sangat membantu pengguna dalam memahami informasi dengan lebih cepat dan efisien.
4. Indikator kemudahan penggunaan (*end of use*) memperoleh indeks sebesar 95% yang menunjukkan bahwa sistem *dashboard* visualisasi data manajemen talenta sangat mudah digunakan. Hal ini mencerminkan bahwa pengguna tidak mengalami kesulitan berarti dalam mengakses dan menavigasi sistem. Sistem ini mendukung efisiensi kerja dalam mencari, melihat, dan memahami informasi terkait manajemen talenta dengan antarmuka yang ramah pengguna dan alur penggunaan yang logis.
5. Indikator ketepatan waktu (*timeliness*) memperoleh nilai 80%, yang menunjukkan bahwa sistem telah cukup baik dalam menyediakan informasi secara tepat waktu. Walaupun masih terdapat ruang untuk peningkatan, sistem ini dinilai cukup mampu dalam memperbarui data secara berkala agar pengguna dapat mengakses informasi terbaru sesuai kebutuhan operasional.

Penerapan *dashboard* visualisasi data manajemen talenta memberikan dampak positif secara signifikan dalam efisiensi dan kualitas pengelolaan data. Data yang sebelumnya tersebar kini terintegrasi dan dapat diakses secara *real-time*, sehingga proses pencarian menjadi jauh lebih cepat. Pengambilan keputusan juga menjadi lebih cepat dan akurat karena data selalu diperbarui dan tersedia langsung melalui *dashboard*. Selain itu, visualisasi data menjadi lebih informatif melalui grafik dan diagram yang mudah dipahami, menggantikan tampilan tabel statis yang sulit dianalisis. Secara keseluruhan, *dashboard* meningkatkan efisiensi kerja, kecepatan pengambilan keputusan, dan kualitas penyajian data.

Temuan PKM ini adalah penerapan *dashboard* visualisasi data manajemen talenta secara signifikan meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan pengelolaan data SDM melalui integrasi data *real-time*

dan penyajian informasi yang lebih informatif dan mudah dianalisis. Dengan demikian, hasil PKM ini sejalan dengan penelitian Madyatmadja et al. (2022) yang menekankan bahwa visualisasi data berperan penting dalam mendukung komunikasi antara pemangku kepentingan dan pengambil keputusan. Melalui penyajian data yang jelas dan terstruktur, informasi bisnis dapat dianalisis secara lebih efisien berdasarkan kategori tertentu.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat, dapat disimpulkan bahwa visualisasi data manajemen talenta melalui pengembangan *dashboard* berbasis Google Looker Studio terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi akses informasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menyajikan data secara visual dengan format yang lebih informatif dan mudah dipahami. Implementasi *dashboard* ini memungkinkan integrasi data secara *real-time*, mengurangi potensi kesalahan akibat keterlambatan pembaruan, serta menghadirkan tampilan yang profesional guna mendukung proses manajerial secara lebih optimal. Selain itu, hasil evaluasi menunjukkan bahwa *dashboard* memperoleh respon yang sangat positif dari para pengguna, dengan tingkat kepuasan rata-rata mencapai 87%. Sebagai bentuk pengembangan lebih lanjut, direncanakan penambahan fitur baru yang memuat data riwayat pergerakan karyawan (*employee movement*) secara individual, guna menyediakan informasi yang lebih komprehensif terkait dinamika mobilitas dan perkembangan karier setiap pegawai.

REFERENSI

- Anisah, A., & Sakinah. (2020). Konsep Manajemen Talenta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 238. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.206>
- Ariani, A. F., Aulia, K., & Arafat, L. O. A. (2024). Pengembangan Dashboard Interaktif Menggunakan Looker Studio Untuk Visualisasi Dan Prediksi Harga Komoditas Cabe Di Jawa Timur. *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika (JATI)*, 8(4), 8067–8074. <https://doi.org/10.36040/jati.v8i4.10616>
- Aryanto, M., & Susila, A. (2024). Perancangan Dashboard Visualisasi Data Key Performance Indicator (KPI) Menggunakan Looker Data Studio Studi Kasus PT. Sicepat Ekspres. *OKTAL : Jurnal Ilmu Komputer Dan Science*, 3(1).
- Delsen, M. S. N. Van, Matdoan, M. Y., & Nanlohy, Y. W. A. (2021). Pemanfaatan Microsoft Office Excell untuk Meningkatkan Kapasitas Guru dalam Mewujudkan Program Satu Data. *ARCHIVE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 56–61. <https://doi.org/10.55506/arch.v1i1.11>
- Faeni, D. P., Jumawan, Yohanas, A. A., Adelia, D., Santika, E., Cahyaningsih, N. P., Rahmadiani, R., & Afiah, N. N. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3 (3)(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Hanif, M., & Niki. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER: Jurnal Pendidikan Teknik Elektro*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.25273/jupiter.v3i2.3329>
- Kurniasih, I., & Pibriana, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Pengguna Aplikasi Belanja Online Berbasis Mobile Menggunakan Metode EUCS. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 8, 181–198. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v8i1.787>
- Kurniawan, G. P., & Sutapa, N. (2024). Rancangan Dashboard Work Engagement. *Jurnal Titra*, 12(2), 57–64.

- Made, N., Febriyanti, D., Kompiang, A. A., Sudana, O., & Piarsa, N. (2021). Implementasi Black Box Testing pada Sistem Informasi Manajemen Dosen. *Jurnal Ilmiah Teknologi Dan Komputer (JITTER)*, 2(3). <https://doi.org/10.24843/JTRTI.2021.v02.i03.p12>
- Madyatmadja, E. D., Ridho, M. N., Pratama, A. R., Fajri, M., & Novianto, L. (2022). Penerapan Visualisasi Data Terhadap Klasifikasi Tindak Kriminal Di Indonesia. *Infotech: Journal of Technology Information*, 8(1), 61–68. <https://doi.org/10.37365/jti.v8i1.127>
- Marvaro, E., & Samosir, R. S. (2021). Penerapan Business Intelligence dan Visualisasi Informasi di CV. Mitra Makmur Dengan Menggunakan Dashboard Tableau. *Kalbiscientia: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 8. <https://doi.org/10.53008/kalbiscientia.v8i2.197>
- Perdana, C., Rosid, U. A., & Okto, B. A. (2024). Visualisasi Data Aset Tidak Bergerak Menggunakan Looker Studio Pada PT XYZ. *Jurnal Informatika*, 3(1), 37–44. <https://doi.org/10.57094/ji.v3i1.1607>
- Pretty, V. N., Hartati, P., & Giovanni, A. (2022). Perspektif Pengembangan Digital Talent Era Industri 4.0. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19, 614–621. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2637>
- Putri, I. F., Nuryani, M., & Sari, Y. (2019). Pembangunan Sistem Dashboard Human Resources Untuk Pemantauan Kinerja Karyawan PT X Berbasis Web. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), 29–34. <https://doi.org/10.34010/miu.v17i1.2236>
- Subagyo, M. S. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Dashboard sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Terkait Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal Titra*, 10(1), 119–126.
- Supiyandi, S., Zen, M., Rizal, C., & Eka, M. (2022). Perancangan Sistem Informasi Desa Tomuan Holbung Menggunakan Metode Waterfall. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(2), 274. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v9i2.3986>
- Wahyudi, A., Sudirman, & Yunus, A. (2023). Analisis Kepuasan Pengguna Website Kharisma Tech Menggunakan Metode End User Computing Satisfaction. *Jurnal Ilmu Komputer KHARISMA TECH*, 18, 26–40. <https://doi.org/10.55645/kharismatech.v18i2.399>
- Wicaksono, E., & Paniran. (2024). Visualisasi Data Opini Publik Menggunakan Looker Studio (Studi Kasus Pemilihan Umum Presiden Indonesia 2024). *Jurnal Ilmiah Informatika (JIF)*, 12(2), 89–95. <https://doi.org/10.33884/jif.v12i02.8918>