

ABSTRAK

Metode pengukuran HR *Scorecard* adalah sebuah bentuk pengukuran *human resources* yang mencoba untuk menunjukkan peran sumber daya manusia yang selama ini dianggap sebagai *intangible* untuk diukur perannya dalam pencapaian misi, visi dan strategi perusahaan.

Rancangan HR *Scorecard* menghasilkan 9 strategi dari Sub-bidang SDM dan 17 indikator pada 4 perspektif yang ada. Kemudian setiap indikator diukur pencapaian targetnya serta dinilai kinerjanya untuk mengetahui berapa dan bagaimana kinerja setiap perspektif dan keseluruhan. Setelah melakukan pembobotan menggunakan metode *pairwise comparison* (AHP) pada setiap perspektif, strategi dan indikator didapatkan 9 indikator yang memiliki bobot paling besar dengan rincian 1 indikator pada perspektif keuangan, 3 indikator pada perspektif konsumen, 3 indikator pada perspektif operasi dan 2 indikator pada perspektif strategis. Indikator terpilih tersebut kemudian ditampilkan dalam *dashboard* untuk memudahkan menampilkan data hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan sehingga secara sekilas perusahaan dapat mengetahui kinerja mereka sehingga dapat menjadi tolok ukur di masa mendatang. Hasil pengukuran kinerja setiap perspektif didapatkan bahwa pada perspektif strategis memiliki nilai kinerja sebesar 4,197 yang berarti kinerja baik, perspektif konsumen mendapatkan nilai kinerja sebesar 3,667 yang berarti kinerja sudah baik, perspektif operasi mendapatkan nilai kinerja sebesar 2,968 yang berarti kinerja perspektif ini cukup baik dan perspektif keuangan mendapatkan nilai kinerja sebesar 2,667 yang berarti kinerja pada perspektif ini cukup baik. Sehingga nilai kinerja keseluruhan yaitu 3,538 yang berarti kinerja baik. Setelah mengetahui hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan dengan metode HR *Scorecard* diberikan inisiatif perbaikan dan *action plan* untuk memperbaiki indikator yang targetnya belum tercapai yakni untuk masalah rendahnya persentase kelulusan sertifikasi pegawai diberikan 2 insiatif perbaikan dan *action plan*. Inisiatif pertama yaitu dengan mengatur jadwal sertifikasi dengan baik dengan *action plan* yang dapat dilakukan yakni membuat formulir agenda kegiatan tiap pegawai selama periode yang akan datang dan menghimbau pegawai untuk mengisi formulir tersebut sesuai dengan agenda kegiatan yang kemungkinan besar dilakukan pada periode akan datang. Inisiatif kedua yakni mengakomodir diklat persiapan sertifikasi dengan *action plan* yaitu membuat jadwal diklat sesuai dengan formulir agenda kegiatan peserta diklat.

Perancangan pengukuran kinerja dengan konsep HR *Scorecard*, diperoleh berbagai indikator penting untuk memantau dan mengevaluasi kinerja saat ini juga masa mendatang. Indikator tersebut dapat digunakan menjadi salah satu saran positif sebagai salah satu alat dalam mengontrol pencapaian Sub-bidang SDM terhadap visi dan misi perusahaan selain itu perusahaan dapat menerapkan konsep pengukuran HR *Scorecard* pada sub-bidang lainnya dengan melakukan identifikasi strategi dan indikator sesuai dengan sub-bidang masing-masing sehingga sub-bidang lain juga dapat melengkapi indikator-indikator yang seharusnya penting untuk diukur tetapi belum ada pada pengukuran sebelumnya.

Kata kunci: Pengukuran Kinerja, *Human Resources Scorecard*, *Dashboard Design*