

## ABSTRAK

XYZ Group adalah grup bisnis yang bergerak di berbagai bidang yaitu *retail, grocery, IT consultant, food & beverages, shopping plaza, Japanese restaurant, e-wallet, e-commerce*, dan ekspedisi. XYZ Group memiliki visi untuk menjadi aset nasional sebagai jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global sehingga mereka terus melakukan ekspansi sebagai tindakan untuk bertahan dan memenangkan persaingan. Oleh karena itu, Divisi Rekrutmen XYZ Group memegang peranan penting dalam merekrut karyawan untuk menyediakan kebutuhan tiap departemen dengan program kerja yang ada. Dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas maka Divisi Rekrutmen XYZ Group perlu mempertahankan kinerja mereka secara optimal sehingga diperlukan pengukuran kinerja yang tepat. Metode pengukuran yang sesuai adalah pengukuran kinerja yang memiliki fokus pada manajemen sumber daya manusia sehingga menghubungkan antara strategi divisi rekrutmen XYZ Group dalam membantu XYZ Group mencapai visinya yaitu *Human Resource Scorecard*.

Perancangan *Human Resource Scorecard* pada Divisi Rekrutmen XYZ Group dilakukan dengan melakukan pengumpulan data awal yaitu visi, budaya serta aktivitas dari divisi rekrutmen. Berdasarkan data-data awal yang didapat maka dilakukan *cascading process* serta analisis SWOT untuk mendapatkan strategi divisi rekrutmen yang selaras dengan visi XYZ Group. Hasil akhir dari *cascading process* berupa 11 strategi Divisi Rekrutmen XYZ Group. Strategi divisi rekrutmen XYZ Group diolah menjadi 17 *Key Performance Indicator* (KPI) berdasar metode *Human Resource Scorecard*. KPI tersebut dibagi ke dalam empat perspektif, yaitu *financial, customer, operational, dan strategic*. Pada perspektif *financial* terdapat dua KPI, perspektif *customer* memiliki tiga KPI, perspektif *operational* terdiri dari delapan KPI, dan perspektif *strategic* memiliki empat KPI.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan melakukan pembobotan terlebih dahulu menggunakan *pairwise comparison AHP* dengan *software Expert Choice 11* untuk menentukan bobot antar KPI. Setelah pembobotan dilakukan pengukuran kinerja berdasarkan data yang diperlukan sesuai KPI *dictionary* dengan *range* nilai pengukuran, yaitu satu untuk tingkat kinerja terendah dan lima untuk tingkat kinerja tertinggi. Data yang digunakan pada pengukuran adalah data dari Divisi Rekrutmen XYZ Group pada bulan September 2019. Hasil pengukuran menunjukkan kinerja keseluruhan sebesar 3,534 yang berarti kinerja Divisi Rekrutmen XYZ Group tergolong baik. Kinerja perspektif *financial* mendapatkan nilai sebesar 2,5 yang berarti kinerja cukup, kinerja perspektif *strategic* sebesar 4,489 yang berarti kinerja sangat baik, kinerja perspektif *customer* sebesar 3,831 yang berarti kinerja baik, dan kinerja perspektif terkecil adalah perspektif *operational* sebesar 3,423 yang berarti kinerja baik.

Berdasarkan hasil analisis pada pengukuran kinerja maka dilakukan perbaikan untuk empat KPI yang mendapatkan hasil di bawah standar pengukuran. Perbaikan dilakukan dengan menganalisis penyebab KPI tersebut tidak mencapai target sehingga dapat diberikan *action plan*. Berdasarkan KPI yang tidak mencapai target dibuat *action plan*, yaitu melakukan *listing* kebutuhan *posting* lowongan pekerjaan, melakukan *forecasting* harga layanan *job portal*, melakukan publikasi mengenai *event-event* sebelum hari acara, membawa perusahaan yang tergabung dengan XYZ Group atau alumni untuk publikasi, menggunakan media sosial untuk publikasi program karir XYZ Group, dan membuat video testimoni program karir XYZ Group. Selain *action plan*, juga dirancang *performance dashboard* dan analisis *cause and effect relationship* setelah pengukuran. *Performance dashboard* dilakukan untuk menampilkan hasil pengukuran dengan visualisasi secara menarik dalam bentuk diagram yang mudah dimengerti dengan bantuan *software powerBI*. Analisis setelah pengukuran untuk membuat *cause and effect relationship* yang sesuai dengan kondisi pengukuran yang didapatkan.

**Kata kunci:** *Human Resource Scorecard, Key Performance Indicator, Performance Dashboard.*