

Abstrak

PG Madukismo adalah satu-satunya pabrik gula di Provinsi DI Yogyakarta yang bertugas mensukseskan program pengadaan pangan nasional, khususnya gula pasir. Perusahaan ini masih memiliki kesempatan tumbuh dan berkembang menjadi suatu perusahaan agroindustri yang berbasis tebu dan dikelola secara profesional dan inovatif menghadapi persaingan bebas di era globalisasi dengan petani sebagai mitra sejati. PG Madukismo merupakan perusahaan padat karya yang banyak menampung tenaga kerja dari Provinsi DI Yogyakarta. Sebagai perusahaan padat karya, PG Maduksimo perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya dengan cara melakukan pengukuran kinerja untuk mempertahankan kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara penilaian objektif yang memfokuskan fakta yang bersifat nyata dan dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran, dan sebagainya. Sedangkan penilaian subyektif yang berupa opini, sikap, kepribadian, penyesuaian diri, dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah yaitu bagaimana tingkat kinerja sumber daya manusia (karyawan) di PG Madukismo Yogyakarta jika dianalisis dengan Human Resources Scorecard untuk merancang sistem pengukuran kinerja.

Menurut hasil perhitungan dengan Metode Human Resources Scorecard, maka didapatkan skor terbobot hasil pengukuran kinerja PG Maduksimo secara komprehensif dari tahun 2014 sampai 2016 secara berurutan adalah 3,330, 3,012, dan 2,882. Artinya, kinerja perusahaan menurun dari tiga tahun belakangan. Hal ini perlu dievaluasi agar kinerja perusahaan tidak terus menurun untuk tahun selanjutnya. Selanjutnya, dapat diambil implikasi bahwa evaluasi terhadap setiap KPI (Key Performance Indicators) dalam Human Resources Scorecard perlu dilakukan secara berkala/periodik. Peningkatan mutu karyawan baik mutu intelegensi (skill) ataupun mutu emosional perlu terus menerus dilakukan. Sebelum merancang segala sesuatu, HR Department perlu terlebih dahulu memahami visi dan misi perusahaan, lalu mengadopsi housekipping dan peran taktis ini agar visi dan misi perusahaan tercapai. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara periodik terhadap kinerja karyawan agar tujuan untuk seluruh perspektif dapat terus meningkat pada tahun selanjutnya.

Kata Kunci: *Human Resources Scorecard, Expert Choice, Key Performance Indicators*

Abstract

PG Madukismo is the only sugar factory in DI Yogyakarta Province that is responsible for the success of the national food procurement program, especially sugar. The company still has the opportunity to grow and develop into a sugar cane-based agroindustry company and managed professionally and innovatively to face free competition in the era of globalization with farmers as true partners. PG Madukismo is a labor-intensive company that has a lot of workforce from DI Yogyakarta Province. As a labor-intensive company, PG Maduksimo needs to evaluate the performance of its employees by performing performance measurement to maintain the company's performance. Performance measurement is done by means of objective assessment that focuses facts that are real and measurable, such as quantity, quality, presence, and so forth. While the subjective assessment of opinion, attitude, personality, adjustment, and so forth.

Based on the above background, it can be taken a formulation of the problem is how the level of performance of human resources (employees) in PG Madukismo Yogyakarta if analyzed with Human Resources Scorecard to design performance measurement system.

According to the calculation results with Human Resources Scorecard Method, we get the weighted score of performance measurement results of PG Maduksimo comprehensively from 2014 to 2016 in sequence is 3,330, 3,012, and 2,882. That is, the company's performance declined from the last three years. This needs to be evaluated so that the company's performance does not continue to decline for the next year. Furthermore, it can be implicated that evaluation of each KPI (Key Performance Indicators) in the Human Resources Scorecard needs to be done periodically. Improving the quality of employees either the quality of intelligence (skill) or emotional quality needs to be continuously done. Before designing everything, HR Department needs to first understand the company's vision and mission, then adopt housekeeping and tactical roles in order to achieve corporate vision and mission. Companies need to periodically evaluate employee performance so that the goals for all perspectives can continue to increase in the next year.

Keywords: *Human Resources Scorecard, Expert Choice, Key Performance Indicators*