

ABSTRAK

Agung Widyanto, 2014. “Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan Dengan Metode *Human Resources Scorecard*”.

Seiring perkembangan industri manufaktur, kualitas merupakan hal yang sangat penting. Semakin baik kualitas produk dari perusahaan maka perusahaan akan lebih siap menghadapi persaingan bisnis yang sekarang semakin kompetitif. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan kualitas produk yaitu menerapkan sasaran-sasaran strategis (*strategic objective*) dan KPI (*Key Performance Indicators*) didalam perusahaan yaitu meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki serta bertumpu pada perspektif prioritas. Teknik sistem pengukuran kinerja (*strategy map*), digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan/keahlian (*performance*) yang dimiliki tiap-tiap sumber daya manusia serta sebagai bahan evaluasi dalam peningkatan mutu daripada perusahaan. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja secara berkala/yang diimban perusahaan dalam beroperasi sesuai dengan taktis dan strategi sumber daya manusianya, maka memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan maju.

Penelitian ini dilakukan di Industri Casting PT. Mitra Rekatama Mandiri, Batur, Cepher-Klaten. Perusahaan tersebut merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengecoran logam, Produksi (ferro non ferro, exs : velg rubber roll, main pulley, engine pulley, main plat, etc). Permasalahan yang dihadapi perusahaan saat ini adalah kurangnya keahlian khusus dari tiap-tiap karyawan/kurangnya skill/kompetensi yang dimiliki sehingga kualitas dari produk/part dilupakan. Sehingga jumlah keluhan yang dirasakan konsumen (*customer*) semakin bertambah akibat produk/part yang diproduksi mengalami kecacatan/kerusakan. Untuk menjamin kualitas produk/part yang dihasilkan, diperlukan sebuah rancangan sistem pengukuran kinerja (SPK) yang terintegrasi dengan metode HRSC (*Human Resources Scorecard*). 4 perspektif prioritas yang dijadikan acuan sistem pengukuran kinerja dengan menggunakan metode HRSC,yaitu perspektif keuangan (*perspective financial*), perspektif pelanggan (*perspective customer*), perspektif proses internal bisnis, serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

Dari hasil penelitian dan analisa (tabayun) yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari pengolahan data yang telah dilakukan terhadap pencatatan/*scorecard*,diperoleh ukuran kinerja tahun 2011,2012, dan 2013 yaitu pada tahun 2011 adalah 2,39, pada tahun 2012 mengalami kenaikan kinerjanya menjadi 2,56 dan pada tahun 2013 mengalami peningkatan lagi menjadi 2,6.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran bahwasannya pihak pimpinan dan segenap karyawan/sumber daya manusia perusahaan agar selalu istiqomah dalam memupuk rasa kerjasama dan kegotongroyongan dalam mencapai visi dan misi perusahaan dalam kebersamaan dalam mencapai satu tujuan. Sehingga perusahaan tersebut selalu dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia tiap tahunnya dan dapat bertahan, berkembang, maju, dan tetap eksis dalam bisnisnya.

Kata Kunci : Sistem Pengukuran Kinerja (*Strategy map*),*HRSC*,*Industry Casting*.

ABSTRACT

Agung Widyanto, 2014. *"Performance Measurement of Corporate Human Resources Human Resources Scorecard Method"*.

As the development of the manufacturing industry, quality is very important. The better the quality of the products of the company then the company will be better prepared to face competition that is now increasingly competitive business. One factor is a measure of success is the quality of products implementing the strategic goals (strategic objective) and KPI (Key Performance Indicators) within the company is improving its human resource and the priority is based on perspective. Techniques of performance measurement system (strategy map), is used to determine how far the ability / skill (performance) is owned by each of human resources as well as an evaluation of the quality improvement rather than the company. With a system of regular performance measurement / operation carried the company in accordance with the tactical and strategic human resources, it enables companies to develop and progress.

This research was conducted in PT Casting Industry. Rekatama Mitra Mandiri, Batur, Cepur-Klaten. The company is an enterprise which is engaged in metal casting, production (ferrous non ferrous, exs: rubber wheels roll, main pulley, engine pulley, main plate, etc). Problems faced by companies today is the lack of special skills of each employee / lack of skills / competencies held so that the quality of the product / part forgotten. So the amount of perceived consumer complaints (customer) is increasing as a result of product / part manufactured experience of disability / damage. To ensure the quality of products / parts produced, needed a design performance measurement system (DSS) that integrates with HRSC methods (Human Resources Scorecard). 4 perspectives priority referenced performance measurement system using HRSC methods, namely financial perspective (financial perspective), the perspective of the customer (customer perspective), internal business process perspective, and learning and growth perspective

From the results of research and analysis (tabayun) has been done, it can be concluded that from the data processing has been done to the recording / scorecard, performance measures within years 2011.2012, and 2013 which in 2011 was 2.39. Whereas in 2012 the performance increased to 2.56 in 2013 and increased again to 2.6.

Based on the results of the study, researchers gave suggestions bahwasannya party leaders and all employees / human resource company that has always istiqomah in fostering a sense of cooperation and mutual cooperation in achieving the vision and mission of the company in togetherness in achieving a goal. So that the company can always increase the performance of human resources every year and can survive, develop, advance, and still exist in the business.

Keywords : *Performance Measurement System (Strategy map), HRSC, Casting Industry.*