

ABSTRAK

Dalam perkembangan organisasi dan ekonomi baru pada era globalisasi sekarang ini, khususnya pada penciptaan nilai-nilai (*value creation*) suatu organisasi sangat didominasi oleh *human capital* dan modal *intangibile* (tidak berwujud) lainnya. Oleh sebab itu, perlu diwujudkan adanya pengukuran terhadap strategi sumber daya manusia. Saat ini untuk mengukur kinerja SDM menurut ahli bidang SDM Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, MS. ada *toolnya* yaitu: *balanced scorecard (human resources scorecard)*. Dengan model pengukuran *human resources scorecard*, Maka keberhasilan akan lebih terukur dan dapat merepresentasikan fakta sebenarnya.

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui model pengukuran *human resources scorecard* sebagai dasar pengembangan karier karyawan (Studi Kasus Pada PT. PG. Rajawali II Unit Pabrik Gula Subang). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode studi kasus. Metode pengumpulan datanya yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian bahwa model pengukuran *human resources scorecard* dapat di jadikan dasar pengembangan karier karyawan dengan menerapkan strategi ideal yaitu kebijakan dari perusahaan bahwa dasar pengembangan karier karyawan harus dilandaskan pada model pengukuran *human resources scorecard*. Kemudian perusahaan melakukan sosialisasi, dan pelatihan dalam pengukuran *human resources scorecard* kepada seluruh karyawan sehingga karyawan paham dalam penerapan model pengukuran *human resources scorecard*.

Kesimpulannya model pengukuran *human resources scorecard* dapat dijadikan dasar pengembangan karier karyawan apabila ada kebijakan dari perusahaan bahwa dasar pengembangan karier karyawan dilandaskan pada model pengukuran *human resources scorecard*, dan karyawan diberikan pelatihan dalam pengukuran *human resources scorecard* tersebut.

Kata kunci: Pengukuran kinerja, *human resources scorecard*, pengembangan karier.