**ANALISIS STRATEGI *HUMAN RESOURCES SCORECARD* DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT KAWAT SELARAS ENJINERING (KSE) JAKARTA PUSAT**

**Lathifaturahmah1),  Ria Ariyani2), Muhamad Irpan3),**

**NPM. 188020041**

Prodi Manajemen Bisnis Universitas Pasundan, Prodi Pendidikan Agama Islam

IAIN Syekh Nurjati Cirebon,

### E-mail: [Lathifah.sy79@gmail.com1](mailto:Lathifah.sy79@gmail.com1)), [riaariyani93@gmail.com2](mailto:riaariyani93@gmail.com2)), [elmudrik1995@gmail.com3](mailto:elmudrik1995@gmail.com3)),

**ABSTRACT**

*Very tight competition between companies requires a company's ability to improve overall performance. Each company is required to improve overall performance in the face of competition and to use resources effectively and efficiently, which in turn will achieve the company's vision, mission and strategy. In PT. Kawat Selaras Engginering (KSE) of Central Jakarta, there is still no standard employees’ performance measurement system that is comprehensive, so far the performance measure of the company's human resources is emphasized only on the administrative aspect or during the working day the employees are in accordance with the job description. Therefore, in this study performance measurements were carried out using the HR Scorecard method that refers to all four perspectives.*

*The research method used is descriptive qualitative research, which is sharpened by using research parameters as a reference to determine the operationalization of parameters, where this research produces descriptive data that is carried out in the nature of the description and the results of interviews and observations and documentation studies. In this study the source of research data and information is taken from the information related to employees’ performance with indicators of the implementation of employees’ performance processes.*

*Based on the results of the distribution of questionnaires where the assessment using the Likert Scale produced 11 strategic objectives. Performance measurement is done by determining the external and internal factors of the company with the SWOT analysis method, then the indicator design is carried out using the Key Performance Indicator (KPI), then weighted with Analytical Hierarchy Pocess (AHP) to determine the priority weights on each criterion and sub criteria of each perspective, then performance measurements was done using the Traffic Light System to measure the achievement of the company's targets, based on 11 indicators there are 6 performance indicators that reach the target, and 5 performance indicators reach the target sufficiently. Therefore, in an effort to improve performance, SWOT analysis is needed to determine the strategy or proposed improvement in the form of SOP and HR Scorecard Design.*

***Keywords:*** *HR Scorecard, SWOT Analysis, Key Performance Indicator (KPI), Analytical Hierarchy Pocess (AHP), Traffic Light System*

**ABSTRAK**

Persaingan antar perusahaan yang sangat ketat membutuhkan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Tiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan performa kinerja secara menyeluruh dalam menghadapi kompetisi dan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya visi, misi dan strategi perusahaan tercapai. Di dalam perusahaan PT. Kawat Selaras Engginering (KSE) Jakarta Pusat ini masih belum terdapat suatu sistem pengukuran kinerja karyawan yang baku dan bersifat komperhensif atau menyeluruh, selama ini ukuran kinerja sumber daya manusia perusahaan lebih dititik beratkan hanya pada sisi administratifnya saja atau selama hari kerja karyawan tersebut sesuai dengan *job description*. Oleh karena itu, pada penelitian ini pengukuran kinerja dilakukan dengan meggunakan metode HR *Scorecard* yang mengacu pada keempat persepektif.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang dipertajam dengan menggunakan parameter penelitian sebagai acuan untuk menentukan oprasionalisasi parameter**,** dimana penelitian ini menghasilkan data deskriptif yang dilakukan bersifat uraian dan hasil wawancara dan observasi dan studi dokumentasi. Pada penelitian ini sumber data dan informasi penelitian diambil dari informasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai dengan indikator pelaksanaan proses kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dimana penilaian menggunaan *Skala Likert* menghasilkan 11 tujuan strategis. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menentukan faktor eksternal dan internal dari perusahaan dengan metode analisis SWOT, kemudian dilakukan rancangan indikator dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI), kemudian dilakukan pembobotan dengan *Analytical Hierarchy Pocess* (AHP) untuk mengetahui bobot prioritas pada setiap kriteria dan sub kriteria ada masing-masing persepektif, selanjutnya dilakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan *Traffic Light System* dengan megukur pencapaian target perusahaan, berdasarkan 11 indikator terdapat 6 indikator kinerja yang mencapai target, dan 5 indikator kinerja cukup mencapai target. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan kinerja diperlukan analisis SWOT untuk menentukan strategi atau usulan perbaikan berupa SOP dan Rancangan HR *Scorecard.*

**Kata Kunci** : HR *Scorecard*, Analisis SWOT, *Key Performance Indicator* (KPI), *Analytical Hierarchy Pocess* (AHP) , *Traffic Light System*

**DAFTAR PUSTAKA**

Bintoro, M. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cet I.* Yogyakarta: Gava Media.

Carina Lorisa, dan C. O. D. (2017). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Human Resource Scorecard Di Pt. Trio Jaya Steel Carina Lorisa 1 dan Carla Olyvia Doaly 2 2. *Teknik Industri*, *7*(3), 132–135.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard--measures that drive performance. *Harvard Business Review*.

Kaplan, Robert S. (2009). Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard. *Handbooks of Management Accounting Research*. https://doi.org/10.1016/S1751-3243(07)03003-9

Kusrini, M. K. (2007). Konsep Dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. *Penerbit Andi*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1

Pgri, S., Jombang, D., & Sejahtera, K. S. P. (2015). Jurnal Akuntansi dan Bisnis. *Jurnal Akutansi Dan Bisnis*, *15*(1), 57–63.

Rampersad, H. K. (2008). The way to a highly engaged and happy workforce based on the Personal Balanced Scorecard. *Total Quality Management and Business Excellence*. https://doi.org/10.1080/14783360701602155

Rangkuti, F. (2013). Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI. In *PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.*

Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.

Sahaya, A. R., & Wahyuni, H. C. (2017). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP ( Studi Kasus : PT . Bella Citra Mandiri Sidoarjo ). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 137–145.

Soemohadiwidjojo, A. T. (2017). *Menyusun KPI Key Perfomance Indicator. Cet. 4.* Jakarta: Raih Asa Sukses.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods). In *International Journal of Physiology*.

Suharsimi, A. (2013). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). *Jakarta: Rineka Cipta*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Susetyo, J. (2014). Pengukuran Kinerja dengan Menggunakan Balanced Scorecard dan Integrated Performance Measurement System (IPMS). *Jurnal Teknologi*. https://doi.org/10.1016/j.knee.2013.10.006

Ulrich, D., & Becker, B. E. (2001). HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance (Hardcover). In *Harvard Business School Press Books*.