

**IDENTIFIKASI DAN PENENTUAN  
FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN YANG BERPENGARUH  
PADA PROSES PRODUKSI**

**(Studi Kasus di PT ASRINDO INDY RAYA)**

**NAMA : KRISTIANA SATUTI NOTO HATMOJO**

**NIM : L2H 005 694**

**ABSTRAKS**

PT. Asrindo Indty Raya merupakan perusahaan garmen yang menerapkan MTO (*Make to Order*). Pemasaran perusahaan dari pasar dalam negeri yaitu Toko Swalayan Matahari dengan merek Nevada dan Mint, sedangkan pasar luar negeri dengan merek Nike, Hema, Reebok. Perusahaan dituntut untuk menghasilkan produk dengan kualitas sesuai dengan spesifikasi *buyer* sehingga *buyer* merasa puas dengan hasil produksi perusahaan dan perusahaan merasa puas terhadap kinerja karyawannya.

*HR Scorecard* adalah suatu sistem pengukuran kinerja sumber daya manusia yang mengaitkan orang - strategi - kinerja untuk menghasilkan perusahaan yang unggul. *HR Scorecard* menjabarkan misi, visi, strategi menjadi aksi *human resources* yang dapat diukur kontribusinya dan menjadi alat bantu bagi manajer sumber daya manusia untuk memastikan bahwa semua keputusan sumber daya manusia mendukung atau mempunyai kontribusi langsung pada implementasi strategi usaha.

Pengukuran *HR Scorecard*, dimulai dari menentukan strategi bisnis yang difokuskan pada isi strateginya sendiri, merancang rantai nilai perusahaan, identifikasi tujuan strategik dalam aktivitas operasi, pelanggan, dan finansial, kerangka Sistem pengukuran *HR Scorecard*, identifikasi *Key Performance Indicator*, dan evaluasi pengukuran secara periodik.

Penentuan faktor-faktor penilaian kinerja karyawan dilihat dari 2 level yaitu : Level Manajerial dan supervisor menghasilkan 18 *Key Performance Indicators* (KPI) yang terdiri 9 KPI untuk *High Performance Work System*, 4 KPI untuk *HR Eficiency* dan 5 KPI untuk *HR Deliverable*. Sedangkan level karyawan menghasilkan 14 KPI yang terdiri 5 KPI untuk *High Performance Work System*, 4 KPI untuk *HR Eficiency* dan 5 KPI untuk *HR Deliverable*.

Rekomendasi Faktor penilaian kinerja karyawan dari segi *High Performance Work System* menitikberatkan organisasi bekerja melalui setiap fungsi sumber daya manusia dari tingkat makro yang menekankan pada orientasi kinerja untuk setiap aktivitas, *HR Eficiency* sebagai refleksi fungsi sumber daya manusia dapat membantu perusahaan untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan dengan biaya yang efisien dan *HR Deliverable* merupakan refleksi kinerja sumber daya manusia yang mempengaruhi implementasi strategi perusahaan.

*Kata kunci : sumber daya manusia, pengukuran kinerja, HR Scorecard, AHP*

## ABSTRACT

PT. Asrindo Indty Kingdom is a garment company that implements MTO (Make to Order). Marketing companies from the domestic market under the brand Sun Shop Supermarkets Nevada and the Mint, while the overseas market with the Nike brand, Hema, Reebok. Companies are required to produce quality products according to buyer specifications so that buyers are satisfied with production of the company and the company was satisfied with the performance of their employees.

HR Scorecard is a performance measurement system that links the human resources people - strategy - performance to produce a superior company. HR Scorecard outlines the mission, vision, human resources strategies into action that can be measured contributions and provide a tool for human resource managers to ensure that all human resource decisions to support or have a direct contribution to the implementation of business strategy.

Measurement of the HR Scorecard, starting from a business strategy that is focused on the content of the strategy itself, designing the company value chain, identifying the strategic objectives in operating activities, customers, and financial, HR Scorecard measurement system framework, the identification of Key Performance Indicators, periodic measurement and evaluation.

Determining factors dilhat appraisal of two levels are: Level Managerial and supervisory produce 18 Key Performance Indicators (KPI) which comprises nine KPI to High Performance Work System, the KPI for HR 4 and 5 Eficiency KPI for HR Deliverable. While the level of employees produce 14 comprising five KPI KPI for High Performance Work System, the KPI for HR 4 and 5 Eficiency KPI for HR Deliverable.

Recommendations factor in terms of employee performance appraisal High Performance Work Systems focuses on the organization works through every human resource function of macro-level emphasis on performance orientation for each activity, HR Eficiency as a reflection of human resource functions can help companies to achieve the competencies required at a cost efficient and HR Deliverable is a reflection of the performance of human resources that affect the implementation of corporate strategy.

Keywords: human resources, performance measurement, HR Scorecard, AHP