

**PERANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PENDEKATAN
HUMAN RESOURCES SCORECARD
(STUDI KASUS PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. KUBOTA INDONESIA)**

Nama :SASMIA ARYA NURMITA

NIM :L2H 606 061

Abstract

PT . Kubota Indonesia adalah perusahaan produsen mesin-mesin diesel yang bermutu tinggi di Indonesia dan dipercaya oleh Kubota Cooperation Jepang yang telah dan terus mendukung pengembangan industri pertanian nasional. Selain mesin-mesin pertanian, kategori produk-produk utama yang diproduksi adalah *Application Product, Diesel Engines, Gensets, Genuine Kubota Spare Parts*, dan *Tractor*. Produk-produk tersebut didistribusikan melalui sejumlah distributor. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia industri manufaktur mesin-mesin diesel, persaingan tentunya semakin ketat. Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan memiliki trend yang fluktuatif. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan suatu perusahaan kemungkinan prestasi kerja karyawan juga rendah. Perusahaan juga memikirkan pula tingkat keterlambatan karyawan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan sehingga sulit bagi perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan.

Pengukuran kinerja SDM dapat digunakan sebagai tolak ukur kontribusi pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia pada strategi perusahaan dan hasil pengukuran yang sudah terkuantifikasi memudahkan pihak manajemen melakukan perancangan dan pengendalian. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia PT KUBOTA INDONESIA, dilakukan penelitian dengan menggunakan *Human Resources Scorecard (HR Scorecard)* dan metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)*. Selain itu, pengukuran kinerja dilakukan dengan *Objective Matrix (OMAX)* untuk mengetahui pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan untuk setiap indikator kinerja.

Perancangan pengukuran kinerja karyawan dengan kerangka *HR Scorecard* menghasilkan 19 *Key Performance Indicators (KPI)* setelah dilakukannya validasi dengan rincian 6 KPI untuk *HPWS*, 5 KPI untuk *HR System Alignment*, 3 KPI untuk *HR Efficiency*, dan 5 KPI untuk *HR Deliverable*. Dari hasil pengolahan data dan pengukuran kinerja karyawan PT KUBOTA INDONESIA berwarna merah (kategori buruk). Hal ini membuat perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan performansi karyawannya dan evaluasi yang berkesinambungan, sehingga dalam beberapa kurun waktu ke depan kinerja karyawan dapat masuk ke dalam kategori baik dan target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Keywords – Human Resources Scorecard, Pengukuran kinerja karyawan, Analytic Hierarchy Process (AHP), Objective Matrix (OMAX), Traffic Light System