

ABSTRAK

Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital* sebagai salah faktor produksi utama bagi kebanyakan perusahaan sering dinomor-duakan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi yang lain seperti modal, teknologi, dan uang. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Unit Donor Darah (UDD) merupakan unit kerja dari Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Bandung yang bertugas menyelenggarakan upaya kegiatan tranfusi darah mulai dari pengerahan donor darah sampai dengan pendistribusian darah kepada pasien di Rumah Sakit.

SDM di UDD PMI Kota Bandung hingga saat ini masih belum dipandang sebuah *human capital*, dapat dilihat dari cara UDD PMI kota Bandung tersebut menilai kemajuan organisasinya, hanya dilihat dari pertumbuhan produksi darah, pertumbuhan jumlah pegawai, dan penambahan fasilitas dan infrastruktur yang lebih baik dan lengkap, sehingga dibutuhkan perbaikan pada sistem penilaian kinerja SDMnya. Penilaian kinerja yang dapat menilai SDM organisasi secara keseluruhan yang dapat dilihat atau dikaitkan dengan semua perspektif, yaitu perspektif keuangan, proses bisnis organisasi, pelanggan, maupun pembelajaran dan pertumbuhan pegawai. Salah satu metode penilaian kinerja SDM yang dapat menjabarkan visi, misi dan strategi perusahaan ke dalam empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, proses bisnis internal, pelanggan, dan pembelajaran dan pertumbuhan adalah *Human Resources Scorecard*.

Perancangan alat ukur kinerja SDM di UDD PMI Kota Bandung diawali dengan penjabaran visi, misi, dan strategi UDD PMI Kota Bandung ke dalam sasaran strategis, faktor sukses kritis, dan tolok ukur strategis. Kemudian dilakukan pembobotan dengan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Perancangan alat ukur kinerja SDM ini menghasilkan 20 tolok ukur strategis yang berpengaruh terhadap kinerja lembaga.

Pengukuran kinerja SDM secara keseluruhan dilakukan terlebih dahulu dengan menghitung kinerja masing-masing perspektif. Hasil perhitungan kinerja tiap perspektif adalah sebagai berikut: perspektif keuangan mencapai hasil 104,53 (baik), perspektif pelanggan mencapai hasil 101,16 (baik), perspektif proses bisnis internal mencapai hasil 91,30 (baik), dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mencapai hasil 89,44 (baik). Nilai kinerja SDM UDD PMI Kota Bandung adalah 96,57 dan termasuk dalam kategori baik.

Kata Kunci: *Human Capital*, *Penilaian Kinerja*, *Human Resources Scorecard*, *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, PMI.

ABSTRACT

Attention to human resources or human capital as one of the main production factor for most enterprises are often be a secondary choice compared with factors of production such as capital, technology, and money. Many business leaders are less aware that corporate profits actually comes from human capital, it is because the activity of the company is seen just from a business perspective. Blood Donor Unit (UDD) is a business unit of the Indonesian Red Cross (PMI) at Bandung city in charge of organized activities a blood transfusion from a donor mobilization of blood through the blood distribution to patients in the hospital.

HR in UDD PMI Bandung is still not seen as a human capital, can be seen from the way the UDD PMI Bandung assess the progress of the organization, only seen from the growth of blood production, growth in the number of employees, and the addition of facilities and better infrastructure and complete, requiring improvements in its human resources performance assessment system. Performance assessment that can assess the overall of HR organization that can be seen or associated with all perspectives, that is financial perspective, the organization's business processes, customer, and employee learning and growth. One HR performance assessment methods that can describe the vision, mission and strategy into four perspectives, that is financial perspective, internal business process, customer, and learning and growth is the Human Resources Scorecard.

Designing HR performance assessment tool in UDD PMI Bandung city begins with the translation of the vision, mission, and strategy UDD PMI Bandung into strategic targets, critical success factors and strategic benchmarks. Designing HR performance assessment tool produces 20 strategic benchmarks that affect the performance of organizations.

HR performance assessment done beforehand by calculating the performance of each perspective. The results of the performance calculation of each perspective are as below: financial perspective achieve results 104.53 (good), the perspective of the customer achieve results 101.16 (good), internal business process perspective achieve 91.30 (good), and learning and growth perspective reach results 89.44 (good). The result of HR performance assessment in UDD PMI Bandung are 96.57 and included in good categories.

Keyword : *Human Capital, Performance Assessment, Human Resources Scorecard, Analytical Hierarchy Process (AHP), PMI.*