

ABSTRAKSI

PT. Putri Daya UsahaTama (PT.PDUT), Bandung sebagai perusahaan distribusi di Indonesia saat ini sedang menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan distribusi lainnya. Persaingan ini menuntun PT. PDUT untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Keadaan ini membuat PT.PDUT harus selalu mengetahui kinerja SDM yang dimilikinya secara berkala. Selama ini telah dilakukan pengukuran kinerja SDM, namun pengukuran ini dirasa kurang lengkap karena terfokus pada pengukuran individu, sedangkan yang dibutuhkan adalah suatu instrumen manajemen strategis yang sistematis yang menawarkan langkah-langkah penting guna mengukur kinerja SDM, mengetahui bagaimana kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi, mengelola strategis sumber daya manusia, dan membuat peluang bagi SDM untuk mengembangkan peranannya sebagai sebuah aset bisnis yang strategis. Dengan mempertimbangkan masalah-masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi tolok ukur – tolok ukur yang mampu merepresentasikan kinerja SDM dan mengukur kinerja SDM PT.PDUT dengan metode *HR Scorecard*.

Salah satu metode pengukuran kinerja SDM yang berkembang saat ini adalah metode *HR Scorecard*, yaitu sistem pengukuran yang menghubungkan antara pekerja, strategi, perusahaan, dan kinerja melalui empat perspektif, yaitu: perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Pengukuran kinerja SDM PT.PDUT dilakukan setelah sistem pengukurannya dirancang terlebih dahulu. Proses perancangan ini melalui beberapa tahapan, yaitu: wawancara, diskusi, identifikasi tolok ukur keberhasilan, dan pembobotan tolok ukur keberhasilan.

Perancangan sistem pengukuran kinerja SDM menghasilkan 18 tolok ukur keberhasilan yang berpengaruh terhadap kinerja SDM perusahaan. Besarnya pengaruh tolok ukur tersebut bergantung pada besarnya tolok ukur tersebut. Tolok ukur yang memiliki bobot terbesar pada setiap perspektif, akan menjadi tolok ukur utama atau tolok ukur yang menjadi tujuan utama dari dibangunnya pengukuran terhadap sebuah perspektif yang kemudian disebut sebagai *key performance indicator*. *Key performance indicator* untuk setiap perspektif adalah sebagai berikut:

Perspektif	Bobot Perspektif	Tolok Ukur Utama	Bobot Tolok Ukur
Keuangan	11,36%	Persentase Total Pengeluaran SDM terhadap Pendapatan SDM	35,28%
Pelanggan	39,46%	Nilai Kinerja Pegawai	25,45%
Proses Bisnis Internal	10,98%	Nilai Pencapaian <i>People Management</i>	37,66%
Pembelajaran dan Pertumbuhan	38,20%	Tingkat Pemahaman Pegawai Terhadap Budaya Perusahaan	49,11%

Pengukuran kinerja SDM secara keseluruhan dilakukan dengan terlebih dulu menghitung kinerja masing-masing perspektif. Hasil perhitungan kinerja tiap perspektif adalah sebagai berikut:

1. Perspektif Keuangan mencapai hasil 2,890 (Kurang)
2. Perspektif Pelanggan mencapai hasil 3,950 (Cukup Baik)
3. Perspektif Proses Bisnis Internal mencapai hasil 4,040 (Cukup Baik)
4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan mencapai hasil 4,320 (Baik)

Nilai kinerja SDM PT.PDUT adalah 3,979 dan termasuk dalam kategori cukup baik.

Kata kunci : Kinerja SDM, *HR Scorecard*, Tolok Ukur Utama