

ABSTRAK

Firda Kamalia, “Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard di Universitas Trunojoyo Madura”. Di bawah bimbingan Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., M.M dan Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja SDM di Universitas Trunojoyo Madura dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard (HRSC)* dalam 4 perspektif yaitu, perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif proses pembelajaran dan pertumbuhan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Data dianalisis dengan pendekatan kualitatif dan analisis hasil wawancara berdasarkan indikator ketersediaan data, akurasi, objektivitas, kredibilitas, generalibilitas, relevansi dan praktikal.

Dari hasil wawancara terhadap staf dan kepala bagian kepegawaian beserta kepala BAUK UTM, jika dikaitkan dengan 4 perspektif *Human Resources Scorecard* maka didapat bahwa kinerja sumber daya manusia (bagian kepegawaian) UTM pada tahun 2015 sebesar 2,018 (baik), dan mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2016 sebesar 2,885 (sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM UTM secara umum sudah optimal. Kendati sudah cukup optimal, namun masih perlu diperbaiki. Hal tersebut diakibatkan karena lemahnya sistem pengukuran kinerja yang objektif di UTM masih berpatokan kepada Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dan masih terdapat tenaga SDM yang tak memenuhi standar kompetensi dalam membuat indikator kinerja, pemindahan/ pemutaran karyawan.

Kata Kunci: Kinerja, Pengukuran Kinerja, HRSc.

ABSTRACT

Firda Kamalia, "Performance Analysis of Human Resources Scorecard Method Using Human Resources at the University Trunojoyo Madura". Under the guidance of Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., M.M and Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, M.Sc.

This study aims to analyze the performance of human resources at the University Trunojoyo Madura using the Human Resources Scorecard (HRSC) on four perspectives, namely, financial perspective, customer perspective, internal business processes, and learning and growth perspective.

This study uses primary data and secondary data. Data collected through interviews. Data were analyzed with a qualitative approach and analysis of interviews based on indicators of data availability, accuracy, objectivity, credibility, generalibiitas, relevance and practical.

From the results of interviews with staff and the chief of the personnel department with the chief BAUK UTM, if it is associated with the four perspectives Human Resources Scorecard then found that the performance of human resources (personnel department) UTM 2015 amounted to 2.018 (good) , and experienced a significant increase in 2016 amounted to 2.885 (very good) . This shows that in general HR management UTM is optimal . Although already quite optimal , but still needs to be improved. This is caused due to the lack of objective performance measurement system in UTM is still sticking to the Employee Work Goals (SKP), and there are HR personnel who do not meet the standards of competence in making a performance indicator , transfer/ playback employee .

Keywords: Performance, Performance Measurement, HRSC.