

ABSTRAK

Wahyuni, Penerapan *Human Resources Scorecard* Sebagai Pengukuran Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia). Dibawah Bimbingan Ibu Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, M.M.

Pengukuran kinerja yang kurang efektif membuat hasil kinerja pegawai kurang maksimal hal ini menjadi tolak ukur sehingga peneliti melakukan penelitian ini untuk memberikan solusi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan menerapkan *Human Resources Scorecard* yang menggunakan 4 perspektif yaitu, keuangan, pelanggan, bisnis internal dan pertumbuhan pembelajaran. Penelitian ini menggunakan data primer berdasarkan dari 4 informan serta data sekunder berdasarkan dari buku dan jurnal. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil pengukuran kinerja pegawai menggunakan konsep *Human Resources Scorecard* berdasarkan perbandingan skor secara keseluruhan yang dilakukan pada tahun 2018 dan 2019. Perspektif keuangan pada tahun 2018 sebesar 2,44 (baik) sedangkan pada tahun 2019 sebesar 2,76 (sangat baik) perspektif pelanggan pada tahun 2018 sebesar 1,972 (kurang) dan pada tahun 2019 sebesar 2,04 (baik) perspektif bisnis internal pada tahun 2018 sebesar 3,642 (sangat baik) dan pada tahun 2019 sebesar 5,974 (sangat baik) dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan pada tahun 2018 sebesar 1,602 (kurang) pada tahun 2019 sebesar 2,386 (baik)

Kata Kunci: Penerapan, Human Resources Scorecard, dan Kinerja Pegawai,

ABSTRACT

Wahyuni, The Implementation of the Human Resources Scorecard in Measuring the Employees Performance (Study at PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia). Under the guidance of Mrs. Dra. Hj. S. Anugrahini Irawati, M.M.

Ineffective performance measurement makes employees performance not optimal. Its becomes a benchmark so the study would be a solution. The purposes this study are to analyze the measurement of human resources performance by Human Resources Scorecard included 4 perspectives namely finance, customers, internal business and learning growth. This study uses primary data based on 4 informants and the secondary data based on books and journals. Data collection through interviews, observation and documentations. Using Human Resources Scorecard, the results showed that the Financial perspectives in 2018 is 2.44 (good) while in 2019 is 2.76 (very good); the Customer perspective in 2018 is 1,972 (not good) and in 2019 is 2,04 (good); the Internal Business perspective in 2018 is 3,642 (very good) and in 2019 is 5,974 (very good) and the Learning and Growth perspective in 2018 is 1,602 (not good) in 2019 is 2,386 (good)

Keywords: Implementation, Human Resources Scorecard, Employees performance,