

ABSTRACT

The Role of the Human Resource Scorecard on Employee Performance (Case Study of Dr. H. Moh. Anwar Hospital, Sumenep Regency). The success of a company in improving the performances company is very dependent on the quality of existing Human Resources. Of course, so a solution is needed to achieve an expected goal. One of them is with perform maintenance of the company on employee performance to optimize internal employees carry out the duties and responsibilities that have been given, so that process runs smoothly and balanced, it is necessary to implement a Human Resource Scorecard to measure employee performance.

This study aims to find out (1) How to implement Human Resources Scorecard to an institution at the (RSUD) Dr. H. Moh. Anwar Regional General Hospital Sumenep, and (2) What is the mapping of the Human Resource Scorecard. This study uses qualitative research methods with a descriptive approach. Data collection by means of (Interview, observation, field notes, documentation). The method of analysis in this study using AHP (Analytical Hierarchy Process) and KPI (Key Performance Indicator).

The results of this study indicate (1) Strategic goals that are the company's priority is optimizing costs, then increasing profitability, the company likes employees and the last is customer orientation. (2) Weighting results for the perspective of the HR Scorecard are known that the financial perspective has the greatest weight, then the learning and growth perspective, the customer perspective and the lowest is the perspective of the internal business process. This means that from the fourth perspective of the HR Scorecard which is the priority of the hospital at the Moh. Anwar Regency Sumenep is a financial perspective. (3) In the financial perspective the priority is improve employee welfare. At the customer's perspective is increasing responsibility employee. The priority in the internal business process perspective is to increase work productivity employees, while the learning and growth perspective which has the highest weight is improve the career development system. (4) Measuring the performance of each perspective and in a manner comprehension by looking at the four perspectives of the HR Scorecard showing that employee performance of RSUD Moh. Anwar Sumenep Regency is well categorized.

Keywords: Human Resource Scorecard, Performance, Employees

Abstrak

Peran *Human Resource Scorecard* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus RSUD dr. H. Moh. Anwar Kabupaten Sumenep). Keberhasilan suatu perusahaan dalam memperbaiki kinerja perusahaannya sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang ada. Tentunya, sangat diperlukan sebuah solusi agar tercapai sebuah tujuan yang diharapkan. Salah satunya dengan melakukan pemeliharaan perusahaan terhadap kinerja pegawai untuk mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan menerapkan *Human Resource Scorecard* untuk mengukur kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui (1) Bagaimana menerapkan *Human Resource Scorecard* dalam suatu instansi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Moh. Anwar Sumenep, dan (2) Bagaimana pemetaan *Human Resource Scorecard*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dengan cara (Wawancara, observasi, catatan lapang, dokumentasi). Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan AHP (*Analitical Hierarchy Process*) dan KPI (*Key Performance Indicator*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Sasaran strategik yang menjadi prioritas perusahaan adalah mengoptimalkan biaya, kemudian meningkatkan profitabilitas, perusahaan disukai karyawan dan yang terakhir adalah orientasi pelanggan. (2) Hasil pembobotan untuk perspektif HR *Scorecard* diketahui bahwa perspektif *financial* memiliki bobot paling besar, kemudian perspektif *learning and growth*, perspektif *customer* dan paling rendah adalah perspektif *internal business process*. Ini berarti bahwa dari keempat perspektif HR *Scorecard* yang menjadi prioritas perusahaan RSUD Moh. Anwar Kabupaten Sumenep adalah perspektif *financial*. (3) Pada perspektif *financial* yang menjadi prioritas adalah meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada perspektif *customer* adalah meningkatkan tanggungjawab karyawan. Prioritas pada perspektif *internal business process* adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan pada perspektif *learning and growth* yang memiliki bobot tertinggi adalah memperbaiki sistem *career development*. (4) Pengukuran kinerja setiap perspektif maupun secara komprehensif dengan melihat empat perspektif HR *Scorecard* menunjukkan bahwa kinerja karyawan RSUD Moh. Anwar Kabupaten Sumenep berkategori baik.

Kata Kunci: *Human Resource Scorecard*, Kinerja, Karyawan