

Perancangan sistem pengukuran kinerja Divisi Sumber Daya Manusia dengan metode Human Resource Scorecard: studi kasus di PT KBN = Designing a performance measurement system for the Human Resources Division using The Human Resource Scorecard Method: Case Study at PT KBN

Yolanda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20490093&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis perusahaan yang berperan sebagai pelaksana yang mengelola dan menjalankan strategi perusahaan. Pentingnya peran SDM tersebut menjadikan divisi SDM memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan karena fungsinya untuk mengelola SDM ke arah yang lebih baik. Hal ini berarti diperlukan sistem pengukuran kinerja agar divisi SDM dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh rancangan pengukuran kinerja divisi SDM PT KBN dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard*. Perancangan ini dilakukan dengan menetapkan tujuan strategis dan *Key Performance Indicator* yang kemudian dipetakan ke dalam peta strategi. Selanjutnya hasil rancangan tersebut ditentukan bobot prioritasnya dengan menggunakan metode *Fuzzy Analytic Network Process*. Pada penelitian ini, diperoleh rancangan *Human Resource Scorecard* dengan 13 tujuan strategis serta 21 indikator untuk setiap *leading*

ABSTRACT

Human Resources (HR) is a strategic asset of a company that acts as an executor who manages and runs the company's strategy. The importance of the role of HR makes the HR division play a big role in achieving company goals because of its function to manage HR in a better direction. This means that a performance measurement system is needed so that the HR division can contribute to achieving company goals. This study aims to obtain a design of the performance measurement system for the human resources division at PT KBN using the Human Resource Scorecard method. The Human Resource Scorecard is created by determining the strategic objectives and KPIs which are then mapped into the strategy map. Then determine the priority weight of the design using the Fuzzy Analytic Network Process method. The design of the Human Resource Scorecard obtained in this study consisted of 13 strategic objectives and 21 indicators for each of leading and lagging indicator.