

Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard*

Ahmad Faisal Hamid*, Aviasti, Dewi Shofi M

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ahmadfaisalhamid28@gmail.com, aviasti82@gmail.com, dewishofi@gmail.com

Abstract. Human Resource Scorecard is a Human Resources performance measurement system that links people, strategy and company performance to form a competitive and superior company. There are four perspectives in measuring the Human Resource Scorecard, namely financial, customer, internal business process and learn and growth perspectives. The stages of this research are first, identifying KPIs based on the company's business strategy, second, designing an objective strategy to define the value creation process or clarity of organizational strategy, determining steps for implementing the strategy. Third, namely weighting KPIs using pairwise comparisons, the weighting stage is carried out using Expert Choice 11 software. Fourth, a scoring system is carried out using the higher is better, lower is better method. The five scoring system results obtained were categorized into Traffic Light Systems. The results of the research were 16 KPIs divided into 5 financial KPIs, 3 customer KPIs, 5 internal bussiners process KPIs, and 3 learning and growth KPIs. The results of the company's overall employee performance in calculating the weight score for each perspective are 67.86%., The results of measuring 16 KPIs, 3 KPIs are in the red category, 6 KPIs are in the yellow category and 7 KPIs are in the green category. Factors that cause problems are decreased employee work motivation, lack of coordination between elements in the company, evaluation of employee performance.

Keywords: *Human Resource Scorecard; Employee Performance; KPIs.*

Abstrak. *Human Resource Scorecard* merupakan sistem pengukuran kinerja sumber daya manusia yang mengaitkan manusia, strategi dan kinerja perusahaan guna membentuk perusahaan yang berdaya saing dan unggul. Ada empat perspektif dalam pengukuran *Human Resource Scorecard* yaitu perspektif *financial*, *customer*, *internal bussines process* dan *learn and growth*. Tahapan penelitian ini yaitu pertama mengidentifikasi KPI berdasarkan strategis bisnis perusahaan, kedua yaitu merancang strategi objektif untuk mendefinisikan proses penciptaan nilai atau kejelasan strategi organisasi menetapkan langkah-langkah untuk pelaksanaan strategi. Ketiga, melakukan pembobotan KPI memakai perbandingan berpasangan, tahapan pembobotan memakai *software Expert Choice 11*. Keempat, dilakukan *scoring system* dengan metode *higher is better, lower is better*. Kelima, hasil *scoring system* yang diperoleh dilakukan pengategorian *Traffic Light System*. Hasil penelitian sebanyak 16 KPI terbagi dalam 5 KPI *financial*, 3 KPI *customer*, 5 KPI *internal bussiners process*, dan 3 KPI *learning and growth*. Hasil kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan pada perhitungan skor bobot pada setiap perspektif yaitu 67,86%. Hasil pengukuran 16 KPI sebanyak 3 KPI masuk ke dalam kategori warna merah, 6 KPI masuk kategori warna kuning dan 7 KPI dengan kategori warna hijau. Faktor yang menyebabkan permasalahan yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan, kurangnya koordinasi antar elemen di perusahaan, evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Human Resource Scorecard; Kinerja Karyawan; KPIs.*

A. Pendahuluan

Pengukuran kinerja perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan.

CV. Rikza Mulia Abadi merupakan perusahaan komoditer yang didirikan di Kabupaten Lebak, Provinsi Banten tanggal 11 Agustus 2014 berdasarkan Akte Notaris Irianto, S.H, M.Kn. No. 01. Perusahaan ini merupakan perseroan yang bergerak pada bidang manufaktur. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 15 orang yaitu 12 orang di bagian produksi dan 3 orang di bagian administrasi atau kantor. Jam kerja di perusahaan ini yaitu dari pukul 07.30-16.15 WIB.

Tabel 1. Data produksi di CV Rikza Mulia Abadi dari bulan Juli hingga Desember 2022

No	Bulan	Permintaan Produk	Jumlah	Keterangan
			Permintaan	
1	Juli	MFG. <i>Idle Gear MC 4/5</i>	250 pcs	Tidak terpenuhi
2	Agustus	<i>Basin For Emergency Safety Shower</i>	3 unit	Tidak terpenuhi
3	September	<i>Nut, M16 x 1,5, SS316</i>	150 pcs	Tidak terpenuhi
4	Oktober	<i>Cross Piece SS316L</i>	3 Set	Tidak terpenuhi
5	Desember	<i>Bearing Cover</i>	17 pcs	Tidak terpenuhi

Berdasarkan Tabel diatas selama enam bulan terakhir pada tahun 2022 di CV. Rikza Mulia Abadi terdapat beberapa produksi yang tidak memenuhi target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya jumlah karyawan di area produksi terutama pada produk *MFG. Idle Gear MC 4/5* serta terdapat mesin yang mengalami masalah sehingga menyebabkan produk tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat dilihat kondisi kinerja karyawan di CV. Rikza Mulia Abadi masih rendah, dipandang dari bagian manajemen perusahaan. Situasi di ini akan berdampak pada merosotnya daya saing perusahaan di masa yang akan datang, yang pada akhirnya konsumen memilih perusahaan lain yang lebih memiliki kualitas pelayanan yang lebih baik, jika tidak dilakukan evaluasi.

Diperlukan sebuah analisis penilaian CV. Rikza Mulia Abadi dengan menggunakan konsep *Human Resource Scorecard* yang komprehensif. *Human Resources Scorecard* menjabarkan misi, visi, strategi menjadi aksi *human resources* yang dapat diukur kontribusinya. *Human Resources Scorecard* merupakan suatu sistem pengukuran yang mengaitkan sumber daya manusia dengan strategi dan kinerja yang akhirnya akan mampu menimbulkan kesadaran mengenai konsekuensi keputusan investasi sumber daya manusia, sehingga investasi tersebut dapat dilakukan secara tepat arah dan tepat jumlah. Selain itu, *Human Resources Scorecard* dapat menjadi alat bantu bagi manajer atau pimpinan sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa semua keputusan sumber daya manusia mendukung atau mempunyai kontribusi langsung pada implementasi strategi usaha yang akan dicapai.

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah Mengeidentifikasi faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja sumber daya manusia pada bagian produksi di CV. Rikza Mulia Abadi. Mengukur indikator penilaian kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) pada bagian produksi di CV. Rikza Mulia Abadi. Merancang sistem penilaian kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Analythical Hierarchy Process* (AHP) pada bagian produksi di CV. Rikza Mulia Abadi.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan observasi awal untuk memperoleh informasi mengenai permasalahan yang dibutuhkan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data

sekunder berupa hasil wawancara dan data primer berupa data target produksi dan data struktur organisasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan uji kelayakan kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini dilakukan perancangan kinerja sumber daya manusia dengan metode *Human Resources Scorecard* dengan Identifikasi *Key Performance Indicator* (KPI), Merancang peta strategi (*map strategy*) dan Mendefinisikan HR *deliverables* pada peta strategi. Pengolahan data dilakukan dengan Pembobotan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dilakukan dengan penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan Pengkategorian Masing-masing Indikator KPI ke dalam *Traffic light system*. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat dilakukan analisis pengolahan data. Analisis dilakukan pada setiap *item* pada pengolahan data.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Identifikasi *Key Performance Indicator* (KPI)

Pada penelitian ini pengukuran yang dilakukan dengan memakai pendekatan *Human Resources Scorecard* yang melihat dari berbagai perspektif, antara lain financial, customer, internal business process, serta learn and growth. Pendekatan *Human Resources Scorecard* dirancang untuk mengukur kinerja dan menentukan KPI berdasarkan keempat aspek *Human Resources Scorecard* berdasarkan kondisi bisnis perusahaan. KPI ditentukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada perusahaan sesuai dengan ketentuan strategi bisnis perusahaan. Hasil kuesioner tersebut kemudian diolah menggunakan software *Expert Choice 11* dan selanjutnya dilakukan evaluasi sistem dan klasifikasi berdasarkan metode *traffic light system*. Adapun data yang telah di konfirmasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Identifikasi KPI

<i>Financial</i>	
1	Meningkatkan target laba perusahaan setiap tahunnya.
2	Meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan perusahaan.
3	Memaksimalkan pemberian insentif atas prestasi kerja karyawan.
4	Meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran pelatihan.
5	Meminimalkan biaya produksi perusahaan.
<i>Customer</i>	
1	Meningkatkan tanggung jawab karyawan.
2	Meningkatkan kepuasan karyawan.
3	Meningkatkan respon terhadap keluhan tenaga kerja.
<i>Internal Business Process</i>	
1	Meningkatkan aktivitas <i>research and development</i> terhadap prioritas strategi bisnis perusahaan.
<i>Internal Business Process</i>	
2	Meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan.
3	Meminimalisir risiko kecelakaan kerja.

<i>Internal Business Process</i>	
4	Meningkatkan aktivitas <i>quality relationship</i> antar elemen perusahaan.
5	Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala.
<i>Learn and Growth</i>	
1	Membentuk budaya lingkungan kerja untuk meningkatkan <i>employee engagement</i> .
2	Meningkatkan program promosi jabatan terhadap karyawan berprestasi.
3	Menambah jumlah pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill</i> karyawan secara berkala.

Penetapan Key Performance Indicator (KPI) berdasarkan kuesioner tertutup yang telah disebarakan menghasilkan total 16 KPI. Distribusi Key Performance Indicator (KPI) yang telah divalidasi dibagi menjadi empat perspektif yaitu financial dengan 5 KPI, customer dengan 3 KPI, internal business process dengan 5 KPI dan learn and growth dengan 3 KPI.

Pembobotan Key Performance Indicator (KPI)

Pembobotan *Key Performance Indicator* (KPI) dilakukan dengan memakai pembobotan perbandingan berpasangan. Langkah-langkah prosesnya dilakukan dengan mengirimkan kuesioner berpasangan kepada pemimpin perusahaan. Dalam hal ini, responden yang dipilih adalah mereka yang paham dengan sumber daya manusia atau sistem pengukuran kinerja di CV Rikza Mulia Abadi.

Membuat Hierarki

Penyusunan hierarki adalah langkah awal untuk mengidentifikasi masalah yang kompleks sehingga dapat dilihat pengaruh pengukuran kinerja dengan jelas.

Penentuan Prioritas

Pembobotan melakukan analisis prioritas elemen dengan metode perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*) antara dua elemen, hingga semua elemen yang ada tercakup.

Mengukur konsistensi

Proses AHP mencakup pengukuran konsistensi yang dalam pemberian nilai pada objek harus dilakukan secara konsisten. *Consistency Ratio* merupakan parameter yang digunakan untuk memeriksa perbandingan berpasangan telah dilakukan secara konsisten atau tidak. Jika penilaian antar kriteria, antar subkriteria, dan antar KPI dihasilkan konsisten, seharusnya nilai $CR < 0,10$. Jika terdapat ketidakkonsistenan maka dilakukan penilaian kembali.

Tabel 3. Kriteria Key Performance

Perspektif	Bobot	Kriteria	Bobot	<i>Inconsistency Ratio</i>
<i>Financial</i>	0,176	Meningkatkan target laba perusahaan setiap tahunnya	0,218	0,04
		Meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan perusahaan	0,085	
		Memaksimalkan pemberian insentif atas prestasi kerja karyawan	0,142	
<i>Financial</i>	0,176	Meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran pelatihan	0,268	0,04

		Meminimalkan biaya produksi perusahaan	0,287	
<i>Customer</i>	0,531	Meningkatkan tanggung jawab karyawan	0,321	0,08
		Meningkatkan kepuasan karyawan	0,237	
		Meningkatkan respon terhadap keluhan tenaga kerja	0,441	
<i>Internal Business Process</i>	0,160	Meningkatkan aktivitas <i>research and development</i> terhadap prioritas strategi bisnis perusahaan	0,201	0,08
		Meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan	0,092	
		Meminimalisir risiko kecelakaan kerja	0,343	
		Meningkatkan aktivitas <i>quality relationship</i> antar elemen perusahaan	0,233	
		Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala	0,131	
<i>Learn and Growth</i>	0,132	Menambah jumlah pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill</i> karyawan secara berkala	0,374	0,07
		Membentuk budaya lingkungan kerja untuk meningkatkan <i>employee engagement</i>	0,053	
		Meningkatkan program promosi jabatan terhadap karyawan berprestasi	0,103	

Hasil pembobotan berpasangan yang dilakukan menggunakan *software Expert Choice 11* merupakan hasil pembobotan dan *inconsistency ratio*. Berdasarkan tabel bobot di atas didapatkan bobot perspektif tertinggi dengan perspektif *customer* sebesar 0,531. Pada KPI bobot yang paling besar didapatkan pada kriteria meningkatkan respon terhadap keluhan tenaga kerja dengan bobot 0,441. Secara umum, nilai *inconsistency ratio* berada di bawah nilai konsistensi logis atau $CR < 0,1$. Artinya nilai antara perspektif dan *Key Performance Indicator* (KPI) konsisten atau nilai $CR < 0,1$. Jika nilai *inconsistency ratio* lebih besar dari 0,1 berarti terdapat perbedaan antara perspektif dengan *Key Performance Indicator* (KPI) dan setiap kriteria harus dievaluasi kembali.

Scoring System

Setelah didapatkan skala prioritas dari setiap *Key Performance Indicator* selanjutnya dilakukan *scoring system* guna menyamakan satuan pencapaian kinerja dari masing-masing KPI yang memiliki satuan yang berbeda. Tahap selanjutnya dilakukan *scoring system* dengan menggunakan metode *Higher is Better*, *Lower is Better*, *Must be Zero* dan *Must be One*, hal tersebut dilakukan guna mengetahui nilai pencapaian terhadap target pada masing-masing *Key Performance Indicator* (KPI) sehingga dapat dilakukan identifikasi yang diperlukan untuk melakukan perbaikan. Perhitungan skor pencapaian kinerja pada masing-masing KPI dihasilkan dengan ketentuan sebagai berikut, bila indikator kerja menunjukkan penilaian (Efendi, 2011). Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai pencapaian terhadap target masing-masing *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai berikut:

1. **Higher is Better**, menunjukkan semakin tinggi pencapaian skor maka indikasinya semakin baik. Formula: Skor = (aktual/target) x 100%.
2. **Lower is Better**, menunjukkan semakin rendah pencapaian skor maka semakin baik indikasinya. Formula: Skor = (2-(aktual/target)) x 100%.
3. **Must be Zero**, skor = 100 jika aktual = 0, atau skor = 0 jika aktual ≠ 0.
4. **Must be One**, skor = 100 jika aktual = 1, atau = 0 jika aktual ≠ 1.

Penentuan *scoring system* di atas berdasarkan hasil diskusi dengan pihak perusahaan berdasarkan kategori warna. Warna-warna tersebut dapat memudahkan CEO, manajer dan HRD untuk mengevaluasi kinerja SDM yang tidak memenuhi tujuan yang ditetapkan menggunakan indikator *traffic light system*. *Traffic light system* sebagai tanda perlu atau tidaknya indeks kinerja ditingkatkan dalam tiga warna sebagai berikut:

1. Warna merah menandakan skor dari KPI tidak mencapai target atau di bawah target, maka perlu diadakan perbaikan. Batas skor: < 60.
2. Warna kuning memberikan indikasi bahwa skor yang dicapai perlu ditingkatkan. Batas skor: $60 \leq 70$.
3. Warna Hijau menandakan bahwa skor yang dicapai telah sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Batas skor: ≥ 70 .

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja karyawan secara keseluruhan, hasil HR perusahaan mendapatkan skor kinerja 63,67% yang terdiri dari 16 KPI yang terpilih. Kategori indikator merah memiliki 3 KPI, indikator kuning memiliki 7 KPI, dan indikator hijau memiliki 6 KPI.

Tabel 4. Rekapitulasi Perhitungan Skor KPI dengan Scoring System

No	Key Performance Indicator	Bobot	Aktual	Target	Scoring System	Skor	Traffic Light System	Skor Bobot
Financial		17,6 %	67%	100%		67%		11,76 %
1	Meningkatkan target laba perusahaan setiap tahunnya	21,8 %	70%	100%	<i>Higher is better</i>	70%		15,26%
2	Meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan perusahaan	8,5%	65%	100%	<i>Higher is better</i>	65%		5,53%
3	Memaksimalkan pemberian insentif atas	14,2 %	72%	100%	<i>Higher is better</i>	72%		10,22%

	prestasi kerja karyawan							
4	Meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran pelatihan	26,8 %	67%	100%	<i>Higher is better</i>	67%		17,96%
5	Meminimalkan biaya produksi perusahaan	28,7 %	60%	100%	<i>Higher is better</i>	60%		17,22%
Customer		53,1 %	70%	100%		70%		37,17 %
1	Meningkatkan tanggung jawab karyawan	32,1 %	70%	100%	<i>Higher is better</i>	70%		22,47%
2	Meningkatkan kepuasan karyawan	23,7 %	65%	100%	<i>Higher is better</i>	65%		15,41%
3	Meningkatkan respon terhadap keluhan tenaga kerja	44,1 %	75%	100%	<i>Higher is better</i>	75%		33,08%
Internal Business Process		16%	58%	100%		58%		9,34%
1	Meningkatkan aktivitas <i>research and development</i> terhadap prioritas strategi bisnis perusahaan	20,1 %	67%	100%	<i>Higher is better</i>	67%		13,47%
2	Meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan	9,2%	50%	100%	<i>Higher is better</i>	50%		4,60%
3	Meminimalisir resiko kecelakaan kerja	34,3 %	80%	100%	<i>Higher is better</i>	80%		27,44%
4	Meningkatkan Aktivitas <i>quality relationship</i> antar elemen perusahaan	23,3 %	50%	100%	<i>Higher is better</i>	50%		11,65%

5	Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala	13,1 %	45%	100%	<i>Higher is better</i>	45%		5,90%
Learning & Growth		13,2 %	73%	100%		73%		9,59%
1	Menambah jumlah pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill</i> karyawan secara berkala	37,4 %	78%	100%	<i>Higher is better</i>	78%		29,17%
2	Membentuk budaya lingkungan kerja untuk meningkatkan <i>employe engagement</i>	5,3%	75%	100%	<i>Higher is better</i>	75%		3,98%
3	Meningkatkan program promosi jabatan terhadap karyawan berprestasi	10,3 %	65%	100%	<i>Higher is better</i>	65%		6,70%
Kinerja HR Perusahaan								67,86 %

Analisis Hasil Pengukuran kinerja Karyawan

Secara umum hasil *traffic light system* menunjukkan bahwa kinerja SDM perusahaan belum mencapai kinerja yang diharapkan, karena masih dalam kategori indikator kuning yang berarti skor yang dicapai harus ditingkatkan. Melihat hasil pengukuran kinerja antar kriteria atau *key performance indicator*, maka kategori merah mencakup 3 kategori, indikator kuning mencakup 6 kategori dan indikator hijau mencakup 7 kategori.

Tabel 5. Daftar kategori kinerja

<i>Key Performance Indicator</i>	<i>Traffic Light System</i>
Meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan	Merah
Meningkatkan aktivitas <i>quality relationship</i> antar elemen perusahaan	Merah
Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala	Merah
Meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan perusahaan	Kuning
Meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran pelatihan	Kuning
Meminimalkan biaya produksi perusahaan	Kuning
Meningkatkan kepuasan karyawan	Kuning
Meningkatkan aktivitas <i>research and development</i> terhadap prioritas strategi bisnis perusahaan	Kuning
Meningkatkan program promosi jabatan terhadap karyawan berprestasi	Kuning
Meningkatkan target laba perusahaan setiap tahunnya	Hijau
Memaksimalkan pemberian insentif atas prestasi kerja karyawan	Hijau
Meningkatkan tanggung jawab karyawan	Hijau
Meningkatkan respon terhadap keluhan tenaga kerja	Hijau
Meminimalisir risiko kecelakaan kerja	Hijau
Menambah jumlah pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill</i> karyawan secara berkala	Hijau
Meningkatkan program promosi jabatan terhadap karyawan berprestasi	Hijau

Key performance indicator hijau menunjukkan bahwa kriteria kinerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan dan oleh karena itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan. *Key performance indicator* kuning menunjukkan bahwa kriteria tersebut belum mencapai tingkat yang diharapkan meskipun mendekati tujuan yang diinginkan. Kategori *key performance indicator* berwarna merah menunjukkan bahwa kriteria tersebut jauh dari tujuan yang diharapkan perusahaan. Sebanyak 16 *key performance indicator*, 7 di kategori kuning dan 3 di kategori merah. Artinya, KPI yang termasuk dalam dua kategori tersebut harus dianalisis lebih lanjut untuk menentukan penyebab tidak tercapainya tujuan dan diambil tindakan perbaikan.

Usulan Pengukuran Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja karyawan secara keseluruhan, hasil HR perusahaan mendapatkan skor kinerja 63,67% yang terdiri dari 16 KPI yang terpilih. Kategori indikator merah memiliki 3 KPI, indikator kuning memiliki 7 KPI, dan indikator hijau memiliki 6 KPI. Fokus utama pada hasil pengukuran kinerja karyawan pada kategori indikator merah untuk segera diperbaiki.

Usulan Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri [2]. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan mendapatkan skor 50% dan traffic light system dengan indikator merah maka perlu dilakukan perbaikan dengan segera, kaaka usulan yang diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di CV Rikza Mulia Abadi yaitu sebulan sekali melakukan pembinaan karyawan melalui rapat kerja internal dan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, para pemimpin harus berupaya terus-menerus menanamkan kesadaran tentang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Usulan Meningkatkan Aktivitas Quality Relationship Antar Elemen Perusahaan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk meningkatkan aktivitas quality relationship antar elemen perusahaan mendapatkan skor 50%, maka usulan yang diberikan untuk meningkatkan aktivitas quality relationship antar elemen perusahaan dengan melakukan rapat rutin internal divisi, rapat rutin antar divisi dan membuat acara family gathering guna meningkatkan aktivitas quality relationship antar elemen perusahaan.

Usulan Evaluasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala mendapatkan skor 45%, maka usulan yang diberikan mengadakan rapat internal setiap divisi secara berkala dengan agenda membahas permasalahan, koordinasi dan penyampaian informasi mengenai keadaan dalam divisi, Kemudian melakukan absensi pada setiap pelaksanaan rapat sehingga dapat mengetahui dan mengukur tingkat kehadiran dan keefektifan pelaksanaan internal setiap divisi, kemudian melakukan perencanaan dan prosedur pelaksanaan kegiatan secara terperinci dan matang menggunakan timeline rencana kegiatan sehingga semua pelatihan dan kegiatan yang telah dianggarkan dapat terlaksana dengan baik, kemudian melakukan sosialisasi pentingnya mengikuti pelatihan kepada karyawan juga penting untuk dilaksanakan, dengan melakukan sosialisasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kemampuannya, dan yang terakhir melakukan evaluasi pelaksanaan SOP secara berkala, memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi SOP dan mengadakan seminar dan pelatihan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja sumber daya manusia adalah menurunnya motivasi kerja karyawan perusahaan, kurangnya koordinasi antar elemen perusahaan, dan belum adanya sistem evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala.
2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebanyak 16 KPI yang telah terpilih di antaranya meningkatkan target laba perusahaan setiap tahunnya, meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan perusahaan, memaksimalkan pemberian insentif atas prestasi kerja karyawan, meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran pelatihan, meminimalkan biaya produksi perusahaan, meningkatkan tanggung jawab karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan respon terhadap keluhan tenaga kerja, meningkatkan aktivitas *research and development* terhadap prioritas strategi bisnis perusahaan, meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan, meminimalisir risiko kecelakaan kerja, meningkatkan aktivitas *quality relationship* antar elemen perusahaan, melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala, menambah jumlah pelatihan untuk meningkatkan *soft skill* karyawan secara berkala, membentuk budaya lingkungan kerja untuk meningkatkan *employee engagement*, dan meningkatkan program promosi jabatan terhadap karyawan berprestasi.
3. Rancangan pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini disusun dalam *form* berdasarkan *scoring system*.

Acknowledge

Berisi ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang membantu penelitian Anda.

Daftar Pustaka

- [1] Becker, B. E. (2009). *The HR Scorecard Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kerja*. Diterjemahkan oleh D. R. Basuki. Jakarta: Erlangga.
- [2] Dyer, L., dan Reeves, T. (2013). *Human resource strategies and firm performance: What do we know, where do we need to go?* New York: Center of Advanced Human Resource Studies (CAHRS) Cornell University
- [3] Shihab, M.Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- [4] Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.