

Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard* (HRSC)

Leonardi Nadas ^{1*}, Furi Indriyani ², Dewi Astuti ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

* E-mail: andynadas4@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 06-10-2023

Revision: 18-03-2024

Published: 28-03-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i4.39

A B S T R A K

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) dengan menggunakan Pembobotan dan penentuan skor dengan AHP (*Analytic Hierarchy Process*) yang digunakan dalam pengambilan keputusan kinerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari indikator kinerja karyawan serta mencari bobot dari masing-masing perspektif. Dari hasil penelitian didapatkan kondisi keuangan perusahaan dari segi gaji sangat baik, hasil perspektif pelanggan skor akhir tingkat keluhan pelanggan cukup baik, perspektif bisnis internal dengan hasil kondisi rapat dan kedisiplinan sangat baik dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dengan hasil pelatihan dan perbaikan kurang baik. Kemudian dievaluasi dengan *Traffic Light System* (TLS) yang mana total keseluruhan kinerja KPI sangat baik.

Kata Kunci: Pengukuran Kinerja, *Human Resource Scorecard*, *Key Performance Indicator*, *Analytic Hierarchy Process*, *Traffic Light System*

A B S T R A C T

The purpose of this study is to measure employee performance using the Human Resource Scorecard (HRSC) method using Weighting and scoring with AHP (Analytic Hierarchy Process) used in making employee performance decisions. The purpose of this study is to look for employee performance indicators and look for the weight of each perspective. From the results of the study, it was found that the company's financial condition in terms of salary was very good, the results of the perspective of the final score of the customer complaint level were quite good, the internal business perspective with the results of meeting conditions and discipline was very good and the perspective of growth and learning with the results of training and improvement was not good. Then it is evaluated with the Traffic Light System (TLS) where the total overall KPI performance is very good.

Acknowledgment

Keyword: *Performance Measurement, Human Resource Scorecard, Key Performance Indicator, Analytic Hierarchy Process, Traffic Light System*

©2024 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja berguna untuk memberikan informasi terhadap perusahaan tentang kinerjanya, Sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi, Untuk kemudian mengambil langkah perbaikan bagi peningkatan kinerjanya dan untuk melakukan perbaikan secara kesinambungan. Sumber daya manusia (*Human resource*) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh manajemen. *Human Resource* adalah elemen yang pasti ada dalam suatu organisasi, Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa adanya sumber daya manusia yang professional bagi sutau perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina dan mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan akan yang diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai system perekrutan serta pendidikan sumber daya yang baik.

Dalam memanajemen suatu proyek harus memperhatikan aspek penting meliputi hal perencanaan, pengorganisasian, Pengelolaan agar tercapainya tujuan suatu proyek. Dalam suatu proyek dikenal juga istilah tender yang merupakan kegiatan penawaran antara pemilik bangunan dengan perusahaan penyedia jasa konstruksi. Yang meliputi tawaran pengadaan barang atau jasa untuk suatu perusahaan, pengajuan harga untuk memborong atau melaksanakan pekerjaan (proyek), menjual barang atau jasa, membeli barang atau jasa, dan lain sebagainya. CV. Bae Putra memulai usahanya pada tahun 2019 dengan lingkup proyek terletak di Manggarai, Manggarai Barat dan Manggarai Timur. Dalam melaksanakan aktifitas operasionalnya sebagai perusahaan kontraktor di daerah Manggarai, Perusahaan diharapkan dapat mengalami peningkatan kinerja perusahaan dari tahun ke tahun agar tetap memenangkan dan bersaing pada pasar, CV. Bae Putra hanya menggunakan analisis laporan keuangan (rasio keuangan), dimana perusahaan kontraktor CV. Bae Putra ini Belum menerapkan pengukuran kinerja berbasis Human resource scorcard saat ini.

Observasi yang dilakukan pada awal peneliti menemukan beberapa fenomena yang menarik yang didapat dari direktur utama CV. Bae Putra diantaranya pertumbuhan perusahaan jasa kontruksi ini pernah mengalami penurunan, Berdasarkan laporan keuangan CV. Bae Putra, kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang kurang baik, pengukuran kinerja perusahaan masih menggunakan penilaian kinerja tradisional yang hanya mengukur kinerja keuangan. Pengukuran kinerja dengan sistem ini menyebabkan orientasi perusahaan hanya pada keuntungan jangka pendek dan cenderung mengabaikan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Pengukuran kinerja yang menitikberatkan pada sektor keuangan saja kurang mampu mengukur 8 kinerja harta-harta tak tampak (*intangible assets*) dan harta-harta intelektual (sumber daya manusia) perusahaan.

Oleh karena itu, CV. Bae Putra menginginkan sistem pengukuran kinerja yang menyeluruh dan berimbang baik dari segi finansial dan non finansial, untuk itulah dipilih metode *Human Resource Scorecard* sebagai salah satu metode pengukuran kinerja dengan mengukur nilai sumber daya manusia yang menyeluruh yang dapat memberikan kerangka kerja bagi pengukuran kinerja dan pengantian tenaga sebagai sumber daya manusia. Metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) ini akan melengkapi seperangkat ukuran finansial kinerja masalah dengan ukuran mendorong masa depan.

Fenomena tersebut menimbulkan pemikiran untuk membuat akuntansi tersendiri mengenai SDM yang ada dalam perusahaan yang dikenal dengan istilah *Human Resource Scorecard* (HRSC) penerapan konsep HRSC secara umum dimaksud untuk melibatkan informasi tentang sumber sebagai salah satu elemen yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan pihak internal maupun eksternal. Berdasarkan uraian permasalahan diatas dapat, Penelitian ini sangat penting dilakukan untuk melihat sejauh mana Pengukuran Kinerja Karyawan pada CV. Bae Putra. Adapun judul penelitian ini ialah Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) Pada CV. Bae Putra Manggarai NTT.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung pada penelitian diantaranya observasi di CV. Bae Putra Manggarai NTT, Wawancara terhadap pimpinan serta pada karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada CV. Bae

Putra Jumlah keseluruhan 33 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data non statistika, dimana penelitian yang lebih menekankan penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. dalam hal ini ada tiga teknik analisis data yang mana perancangan KPI, Pembobotan AHP, Dan evaluasi Kinerja karyawan menggunakan *Traffic Light system* berdasarkan hasil pembobotan AHP dan KPI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan *Key Performance Indicator* (KPI)

Dilakukan dengan wawancara berdasarkan hasil dokumentasi karyawan dan hasil yang dicapai dengan Pihak yang berwenang di CV. Bae Putra Manggarai NTT dengan Judul Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard* (HRSC). Peneliti mengajukan untuk perancangan *Key Performance Indicator* dan atas persetujuan dari direktur CV. Bae Putra Manggarai NTT dapat dilihat dalam tabel Berikut:

Tabel 1. Perancangan *Key Performance Indicator* (KPI)

Perspektif (kode)	Strategy Objective	Kode	<i>Key Performance Indicator</i>	Kode
Financial (F)	Meningkatkan Efisiensi Biaya	F.1	Perentasi Gaji Karyawan	F.1.1
	Meningkatkan Produktifitas Karyawan	F.2	Jumlah Proyek yang selesai Periode	F.2.2
Customer (C)	Meningkatkan kualitas Pengerjaan Proyek	C.1	Perentasi Kepuasan Pengerjaan	C.1.1
	Menurunkan Keluhan	C.2	Tinggal Keluhan Pelanggan	C.2.2
Internal Bussines Process (IBP)	Meningkatkan komunikasi karyawan	IBP.1	Perentasi pertemuan	IBP.1.1
			Kedisiplinan karyawan	IBP.1.2
Learning and Growt (L)	Pengembangan potensi karyawan	L.1	Perentasi karyawan mengikuti Pelatihan	L.1.1
			Jumlah Yang mengikuti	L.1.2

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pembobotan perspektif

Pada hasil matriks perbandingan Perspektif *Human Resource Scorecard*, intesitas kepentingan setiap KPI-nya telah ditetapkan dua orang Informan dari CV. Bae Putra Manggarai NTT menggunakan skala banding berpasangan mulai dari angka 1 sampai dengan 9, kemudian ditentukan nilai Tertingginya dari setiap Informan. Berikut hasil perbandingan tiap perspektif *Human Resource Scorecard* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Perhitungan AHP *Human Resource Scorecard*

	<i>Financial</i>	<i>Customer</i>	<i>Internal Bussines and Process</i>	<i>Learning and Growt</i>
<i>Financial</i>	1.00	5.00	2.00	3.00
<i>Customer</i>	0.2	1.00	3.00	5.00
<i>Internal Bisnis Process</i>	0.5	0.066666667	1.00	2.00
<i>Learning And Growt</i>	0.333333333	0.04	0.25	1.00
Jumlah	2.03	6.11	6.25	11.00

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas setelah dilakukan pengisian matriks perbandingan dengan menggunakan Data yang didapat dari Informan dengan menggunakan angka desimal sehingga memudahkan saat penjumlahan menentukan pembobotannya. Selanjutnya menentukan Nilai *Eigen Vektor* Normalisasi dari setiap perspektif.

Tabel 3. Normalisasi Perhitungan antar kriteria

	<i>Financial</i>	<i>Customer</i>	<i>Internal Bussines and Process</i>	<i>Learning and Growt</i>	Jumlah	Bobot
<i>Financial</i>	0.492	0.819	0.320	0.273	1.903	0.476
<i>Customer</i>	0.098	0.164	0.480	0.455	1.197	0.299
<i>Internal Bisnis Process</i>	0.246	0.011	0.160	0.182	0.599	0.150
<i>Learning And Growt</i>	0.164	0.007	0.040	0.091	0.301	0.075
						1.000

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas setelah melakukan *eigen vector* normalisasi setiap perspektif telah konsisten maka Dalam perhitungan uji konsistensi ini dilakukan perkalian antara matriks perbandingan Perspektif *Human Resources Scorecard* dengan bobot dari hasil perhitungan. Kemudian selanjutnya perhitungnngan Lamda max pada tabel matrik perbandingan dikali Niali Rata-Rata kemudian dijumlahkan semuanya. Untuk mencari Lamda Jumlah dari Kolom *Financial*, *customer*, *Internal Bussines Proesses*, *Learning and Growt* ditambah dengan Nilai Rata tiap baris keempat perspektif. Berikut perhitunganya:

$$\text{Lamda} = (2.03 \times 0.475827) + (6.11 \times 0.299165) + (6.25 \times 0.149659) + (11.00 \times 0.075348) \\ = 4.558621002$$

Menghitung *indeks Consistency Index* (CI)

$$CI = \frac{\lambda_{maks} - n}{n - 1} = \frac{4.558621002 - 4}{4 - 1} = 0.186207001$$

Menghitung Consistency Ratio (CR)

Untuk menghitung apakah data yang disajikan itu consistency ratio maka dapat dilihat pada perhitungan CI di bagi random indeks yang disajikan dalam Tabel berikut berikut:

Tabel 4. Tabel Nilai Random Indeks dari Jumlah kriteria

Jumlah Kriteria (n)	Random Indeks
2	0,00
3	0,58
4	0,90
5	1,12
6	1,24

Sumber: Thomas L saaty (1980)

Maka dari tabel diatas didapat consistency ratio (CR) karna terdiri dari 4 kriteria yaitu *Financial*, *Customer*, *Internal Bussines Process* dan *Learning and Growt* Berikut perhitungannya:

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.186207001}{0.90} = 0.002068967$$

Dalam metode AHP consistency ratio bisa diterima apabila Nilai lebih kecil atau setara dengan 0,1 maka kesimpulan dari perhitungan adalah bisa dipakai karna hasil CI nya < 0,1. Jadi Untuk mengetahui Bobot Dari perbandingan berpasangan Perspektif *Human Resource Scorecard* dapat dilihat pada Tabel Berikut:

Tabel 5. Hasil Pembobotan AHP dari keempat Perspektif *Human Resource Scorecard*

Ket	Skor
<i>Financial</i>	0.476
<i>Customer</i>	0.299
<i>Internal Bisnis and Process</i>	0.150
<i>Learning And Growt</i>	0.075

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas setelah dilakukan uji konsistensi maka hasil pembobotan AHP *Financial* berbobot 0.476, *Customer* 0.299, *Internal Bussines Process* 0.150, *Learning and Growt* 0.075.

Pembobotan AHP *Key Performance Indicator* (KPI)

Perspektif *Financial*

Perbandingan Perspektif *Financial* dengan *Key Performance Indicator* (KPI)

Tabel 6. Perbandingan *Financial* dengan KPI

	F.1.1	F.2.2	Eigen Normalisasi		Jumlah	Bobot
F.1.1	1	1	0.5	0.5	1	0.5
F.2.2	1.00	1	0.5	0.5	1	0.5
Jumlah	2	2				1

Sumber: data diolah peneliti (2023)

$$\text{Lamda} = (2 \times 0.5) + (2 \times 0.5) \\ = 2$$

Menghitung *Consistency Ratio* (CR)

$$\text{CR} = \frac{\text{CI}}{\text{CR}} = \frac{0.00}{0.00} = 0.00 \text{ (Konsisten karena kurang dari } \leq 0,1)$$

Perspektif Customer

Perbandingan Perspektif Customer dengan *Key Performance Indicator* (KPI)

Tabel 7. Perbandingan Customer dengan KPI

	C.1.1	C.2.2	Eigen Normalisasi		jumlah	Bobot
C.1.1	1	2.0	0.33	0.7	1.00	0.500
C.2.2	2.00	1	0.67	0.33	1.00	0.500
Jumlah	3.0	3				1

Sumber: data diolah peneliti (2023)

$$\text{Lamda} = (3.00 \times 0.500) + (3 \times 0.500) \\ \lambda = 3$$

Menghitung *Cosistency Index* (CI)

$$\text{CI} = \frac{\lambda_{\text{maks}} - n}{n-1} = \frac{3 - 2}{2-1} = -0.5$$

Menghitung *Consistency Ratio* (CR)

$$\text{CR} = \frac{\text{CI}}{\text{CR}} = \frac{0.5}{0.00} = -0.5 \text{ (Konsisten karena kurang dari } \leq 0,1)$$

Perspektif Internal Bussines Process

Perbandingan Perspektif *Internal Bussines Process* dengan *Key Performance Indicator* (KPI)

Tabel 8. Perbandingan Internal Bussines Process dengan KPI

	IPB.1.1	IPB.2.2	Eigen Normalisasi		Jumlah	Bobot
IBP.1.1	1	2.5	0.286	0.714	1	0.5
IBP.1.2	2.5	1	0.714	0.286	1	0.5
Jumlah	3.5	3.5				1

Sumber: data diolah peneliti (2023)

$$\text{Lamda} = (3.5 \times 0.5) + (3.5 \times 0.5)$$

$$\lambda = 3.5$$

Menghitung *Cosistency Index* (CI)

$$CI = \frac{\lambda_{\text{maks}} - n}{n-1} = \frac{3.5 - 2}{2-1} = -0.25$$

Menghitung *Consistency Ratio* (CR)

$$CR = \frac{CI}{0.00} = \frac{-0.25}{0.00} = -0.25 \text{ (Konsisten karena kurang dari } \leq 0,1)$$

Perspektif *Learning and Growt*

Perbandingan Perspektif *Learning and Growt* dengan *Key Performance Indicator* (KPI)

Tabel 9. Perbandingan *Learning and Growt* dengan KPI

	L.1.1	L.2.2	Eigen Normalisasi		Jumlah	Bobot
L.1.1	1	1.5	0.400	0.6	1.000	0.500
L.1.2	1.5	1	0.600	0.4	1.000	0.500
Jumlah	2.5	2.5	1	1	2	1

Sumber: data diolah peneliti (2023)

$$\text{Lamda} = (2.3 \times 0.500) + (2.5 \times 0.500)$$

$$\lambda = 2.5$$

Menghitung *Cosistency Index* (CI)

$$CI = \frac{\lambda_{\text{maks}} - n}{n-1} = \frac{3.5 - 2}{2-1} = -0.75$$

Menghitung *Consistency Ratio* (CR)

$$CR = \frac{CI}{0.00} = \frac{-0.75}{0.00} = -0.75 \text{ (Konsisten karena kurang dari } \leq 0,1)$$

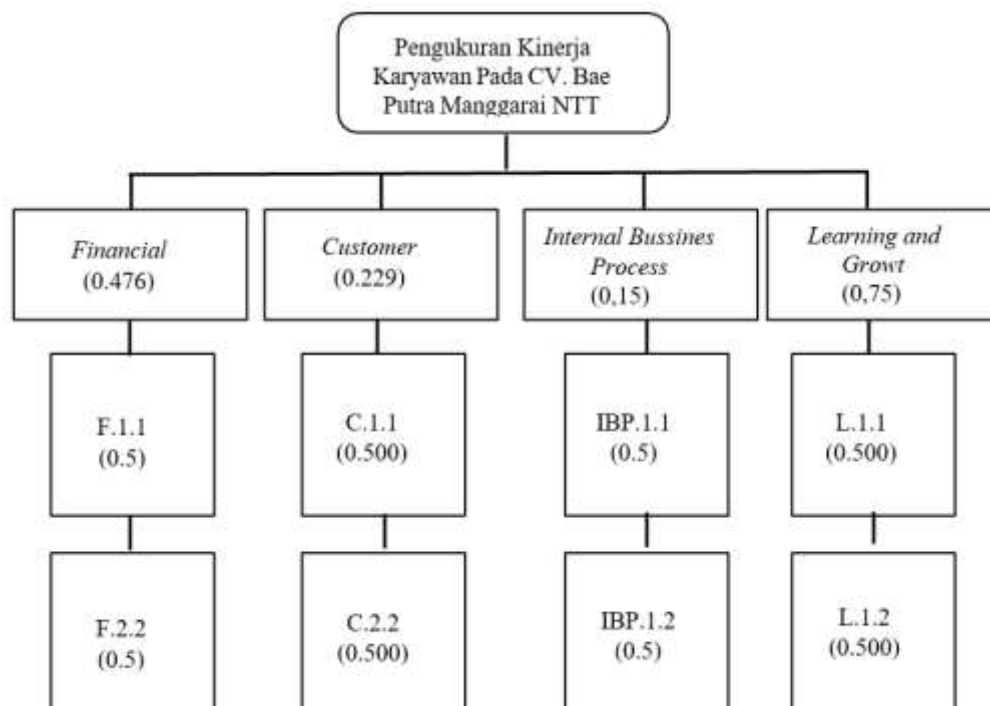
Setelah dilakukan uji konsistensi dari pembobotan AHP antara Perspektif *Human Resource Scorecard* dan *Key Performance Indicator* maka langkah selanjutnya Rekapitulasi hasil pembobotan yang konsisten dari KPI. Untuk mengetahui Bobot Dari perbandingan berpasangan dari *Key Performance Indicator* berdasarkan keempat pespektif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Rekapitulasi hasil pembobotan KPI dari keempat Perspektif

<i>Perspektif</i>	<i>Key Performance Indicator</i>	<i>Bobot</i>
<i>Financial</i>	F.1.1	0.5
	F.2.2	0.5
<i>Customer</i>	C.1.1	0.500
	C.2.2	0.500
<i>Internal Bussines and Process</i>	IPB.1.1	0.5
	IPB.1.2	0.5
<i>Learning and Growt</i>	L.1.1	0.500
	L.1.2	0.500

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Setelah dilakukan pengukuran skor terbobot perspektif *Human Resource Scorecard* antar *Key Performance Indicator* dapat dilihat skor Terbobot. Berikut gambar struktur hierarki setelah pengukuran terbobot masing perspekti dan KPI.



Gambar 1. Struktur Herarki AHP Terbobot

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Penentuan Skor Akhir

Dalam Penentuan skor dari setiap perspektif dengan sub kriteria Key Performance Indikator dengan cara perhitungannya:

Perspektif *Financial* = *Financial* (0.476) ditambah sub kriteria F1.1 (0.5) dikali F.2.2(0.5),

Perspektif *Customer* = *Customer* (0.229) ditambah sub kriteria C.1.1

sub kriteria IBP 1.2 (0.5) dikali IBP 1.2 (0.5), Perspektif *Learning and Growt* = L (0.75) ditambah L.1.1 (0.500) dikali L.1.2 (0.500).

Skor akhir dari pembobotan perspektif dengan perbandingan KPI dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Penentuan skor akhir Tiap perspektif

Perspektif	Bobot	Key Performance Indicator	Bobot	Skor Akhir
<i>Financial</i>	0.476	F.1.1	0.5	0.73
		F.2.2	0.5	
<i>Customer</i>	0.299	C.11	0.500	0.55
		C.2.2	0.500	
<i>Internal Bussines Process</i>	0.15	IPB.1.1	0.5	0.40
		IPB.2.2	0.500	
<i>Learning and Growt</i>	0.75	L.1.1	0.500	0.93
		L.2.2	0.366	

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan menggunakan *Human Resource Scorecard* dapat disimpulkan bahwa pada perspektif dimulai dari Skor paling besar itu yang di lakukan penanganan lebih maksimal yaitu:

1. Perspektif *Financial*

Dengan pembobotan 0,476 dengan total keseluruhan skor akhir 0,73 yang artinya Gaji dan penyelesain proyek sangat dibutuhkan dengan kondisi keuangan perusahaan yang sangat baik dengan strategi perusahaan berupa meningkatkan efisiensi biaya dan produktifitas karyawan.

2. Perspektif *Customer*

Dengan pembobotan 0,299 dengan total keseluruhan skor akhir 0.55 yang artinya presentasi kepuasan pelanggan dan tingkat keluhan pelanggan yang cukup baik dengan strategi menurunkan keluhan pelanggan.

3. Perspektif *Internal Business process*

Dengan pembobotan 0.15 dengan total keseluruhan skor akhir 0.40 yang artinya presentasi pertemuan per periode dan kedisiplinan yang baik dengan strategi perusahaan berupa meningkatkan komunikasi.

4. Perspektif Learning and Growt

Dengan Pembobotan 0.75 dengan total keseluruhan skor akhir 0.93 yang artinya dari pelatihan untuk meningkatkan skill kurang baik dan perlu diupayakan lagi dalam proses peningkatan untuk strategi perusahaan berupa meningkatkan potensi karyawan.

Evaluasi dengan Traffic Light system (TLS)

Berikut evaluasi hasil Kinerja karyawan dengan *Key Performance Indicator* dan diberi warna *Traffic Light system* untuk mengetahui sampai hasil kinerja yang ada di CV. Bae Putra berdasarkan KPI perusahaan. Hasil Evaluasi KPI dengan *Traffic Light system* Untuk melihat hasil kinerja karyawan selama melaksanakan pengerjaan proyek.

Tabel 12. Key Performance Indicator Evaluasi Traffic Light System

No	Key Performance Indicator	Bobot KPI	Target	Realisasi	Traffic Light System	Skor	Skor Akhir
1	Presentasi Gaji Karyawan	25%	90%	85%	Sangat baik	94.4	0.236
2	Jumlah Proyek yang selesai per periode	15%	60 hari	95%	Sangat baik	1.6	0.002
3	Presentasi Kepuasan Pelanggan	15%	100%	100%	Sangat baik	100	0.15
4	Tingkat Keluhan Pelanggan	10%	50%	70%	Cukup baik	140	0.14
5	Presntasi Pertemuan Per periode	5%	75%	80%	Sangat baik	107	0.053
6	Absensi Karyawan	10%	80%	75%	Cukup baik	93.8	0.094
7	Presentasi Karyawan Mengikuti Latihan	10%	40%	60%	Cukup baik	150	0.15
8	Jumlah Yang Mengikuti	10%	50%	50%	Cukup baik	100	0.1
Total Kinerja							93%

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Pada CV. Bae Putra Manggarai NTT memiliki 8 elemen KPI yang terbagi menjadi Empat perspektif HRSC, diantaranya masing-masing perspektif memiliki 2 elemen Meninjau dari hasil pengukuran kinerja dengan metode HRSC di evaluasi TLS, dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan kecenderungan pada zona Kuning yang berjumlah empat elemen dimana satu berasal dari perspektif customer, satu berasal dari *Internal Bussines Process* dua dari elemen *Learning and growt*, Untuk zona hijau terdiri dari empat elemen yang berasal dari perspektif financial 2, *customer* satu dan *Internal Busines Process* satu, Tidak ada zona merah dari keempat perspektif tersebut. Alangkah baiknya perusahaan lebih meningkatkan perhatian

terhadap indikator yang berwarna kuning agar segera diperbaiki, supaya kinerja karyawan dapat berjalan dengan lebih baik lagi di kemudian hari.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil diatas yang didapatkan sebagai berikut :

1. Perusahaan sebelumnya belum menggunakan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) peneliti mengajukan untuk menerapkan metode HRSC selama melakukan pengerjaan 3 proyek selama peneliti melakukan penelitian di Perusahaan tersebut. Dari Metode HRSC tersebut yang dilihat dari keempat perspektif masih ada perspektif yang harus diperhatikan dalam pengukuran suatu kinerja karyawan.
2. Jika ada skor dari keempat perspektif tersebut lebih tinggi dari keuangan, Pelanggan, *Internal Bisnis*, Pembelajaran dan pertumbuhan harus diperhatikan khusus agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kelangsungan perusahaan.
3. Jika dalam Skor *Key Performance Indicator* kinerja karyawan mengalami peningkatan atau sesuai target maka akan diberikan Nilai bonus berupa tambahan uang Gaji dan Uang harian dari pelaksana.
4. Dari hasil evaluasi *Traffic Light System* berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) mengalami peningkatan dalam hal yang dicapai dari karyawan sebesar 93 % yang artinya perusahaan mempertahankan kinerja dari karyawan untuk dapat menarik pelanggan baru yang akan menggunakan jasa CV. Bae Putra manggarai NTT.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahsasan yang diperoleh yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, Maka dapat diambil simpulan pengukuran kinerja Karyawan Menggunakan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) sudah Terlaksanakan di CV. Bae Putra Manggarai NTT, Dalam pengerjaan 3 paket proyek. Dari skor keempat Perspektif dalam metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) yang terdapat pada pengukuran kinerja kinerja karyawan pada CV. Bae Putra Manggarai NTT yaitu Perspektif *Financial* memiliki skor skor terbobot 0,73 yang artinya Gaji dan penyelesain proyek sangat dibutuhkan dengan kondisi keuangan perusahaan yang sangat baik, perspektif *Customer* skor terbobot 0.55 yang artinya presentasi kepuasan pelanggan dan tingkat keluhan pelanggan yang cukup baik, Perspektif *Internal Business process* skor terbobot 0.40 yang artinya presentasi pertemuan per periode dan kedisiplinan yang baik, Perspektif *Learning and Growt* skor terbobot 0.93 yang artinya

dari pelatihan untuk meningkatkan skill kurang baik dan perlu diupayakan lagi dalam proses peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.2>
- Anggraeni, S. K., Gunawan, A., Wahyuni, N., Ekawati, R., Febianti, E., & Fauziah, A. (2023). Pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan pendekatan human resources scorecard pada pegawai puskesmas padarincang. *Journal of Systems Engineering and Managemen*, 2(1), 96–102. <http://dx.doi.org/10.36055/joseam.v2i1.19357>
- Costa, da J. I., Pribadiyono, & Negoro, RM. B. K. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan (Human Capital) dengan Metode *Human Resource Scorecard* di PT. Inktech Indahmulya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 177–182. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i3.168>
- Dessler, G., (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks Fauzi. (1995). *Kamus Akuntansi Praktisi*. Indah.
- Gaspersz, V. (2011). *Total Quality Management: Untuk Praktisi Bisnis dan Industri*.
- Ghozali, W. (2022). *Perancangan Pengukuran Kinerja Di Bagian Sumber Daya Manusia Menggunakan Hrsc Dan Omax Di*
- Handayani, B. D. (2011). “Pengukuran Kinerja Organisasi dengan Pendekatan Balanced Scorecard.” *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 78–91.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2009). *Managerial Accounting: Akuntansi Manajerial*, edisi 8. Dialih Bahasakan Oleh Deny Arnos Kwary. Penerbit Salemba Empat.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2000). *Balanced Scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi*”. Erlangga.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Kuswati, E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 66–76. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.7>
- LAN dan BPKP. (2000). *Akuntabilitas dan Good Governance. (Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP))*:. Vol. Modul 1 dari Lembaga Administrasi Negara RI.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja

Rosdakarya.

- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Universitas Diponegoro.
- Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Salemba Empat. Muslich, 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta : EKOBISIA Penebar Swadaya.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- PERUSAHAAN KONTRAKTOR (Studi Kasus: PT. Sarana Amanah Integrasi Balikpapan, Kalimantan Timur) Skripsi. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.8>
- Pratama, Sebrang dan Ismail, Iriani. (2018). Mengukur Kinerja dengan HR Scorecard. *jurnal*.
- Puji, A. A., Yul, F. A., Meirizha, St. N., & Anggraini, D. A. (2022). Perancangan Dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard dan Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus : PT. Rajawali Malik Jaya Pekanbaru). *JUTIN: Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.31004/jutin.v5i1.4668>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Novita, R., Priyadiyonodan RM. Negoro, B. K. (2015). Pengukuran Kinerja Karyawan (Human Capital) dengan Metode *Human Resource Scorecard* di CV. Putra Remaja Eng Sidoarjo. *Jurnal*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2007). *Manajemen: Vol. Jilid 1 (Edisi Kedelapan)*. PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Saaty, T. L. (1980). *The Analytic Hierarchy Process*. McGraw Hill.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research methods for business : a skill-building approach (Edisi Keenam)*. John Wiley & Sons Ltd.
- Siddik, I. N., & Ningsih, M. S. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) Dan Analytical Hirarchy Precess (AHP). 4(1), 68-79. <https://doi.org/10.36655/sprocket.v4i1.761>
- Sodik, N. R. S., Dzikron, M., & Mulyati, D. S. (2022, July). Perancangan Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard. In *Bandung Conference Series: Industrial Engineering Science (Vol. 2, No. 2, pp. 282-291)*.

doi.org/10.29313/bcsies.v2i2.3621

- Subhan, A., Joesah, N. ., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152–162. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14>
- Soemohadiwidjojo, (2015). *Panduan Praktis Menyusun Key Performance Indicator (KPI)*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tunggal, A. W. (2009). *Akuntansi Manajemen*. Harvindo.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makasar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406–418.
- Welan., Christy J. N. Rondonuwu (2018). Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard*. *jurnal EMBA*, Vol.6 No.4.
- Wibisono., Derawan, (2006). *Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Erlangga