

PENGLARIFIKASIAN DAMPAK FUNGSI SDM PADA KINERJA ORGANISASI-HR SCORECARD

**Dr. Vip Paramarta Drs., MM, Hadiansyah, Moh Arif Kusnadi, Andika Fajar Nugroho,
Olivia Melissa Poluan**

E-mail : vip@usbypkp.ac.id, syahh1277@gmail.com, moharif_kusnadi@yahoo.com,
andika.irvine@gmail.com, poluanmelissaolivia@gmail.com

Universitas Sangga Buana

ABSTRAK

Penelitian sebelumnya atau yang biasa disebut penelitian relevan sangat penting dalam penelitian atau yang biasa disebut dalam karya ilmiah untuk lebih memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh suatu variabel. Artikel ini mengkaji pengklarifikasian dampak fungsi SDM pada kinerja organisasi-HR Scorecard. SDM yakni orang yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi, lembaga atau bisnis dan berperan sebagai aset yang kemampuannya perlu dilatih dan dikembangkan. Kinerja organisasi merepresentasikan keefektifan seluruh organisasi dalam memenuhi kebutuhan setiap kelompok yang terkena dampak melalui upaya sistematis untuk terus meningkatkan kemampuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran bisnis. Khususnya mengenai ketersediaan HR Scorecard yang memungkinkan SDM untuk mengelola dan memonitor implementasi visi, misi dan tujuan organisasi secara terus menerus dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: SDM, Kinerja Organisasi, HR Scorecard.

ABSTRACT

Previous research or what is commonly referred to as relevant research is very important in a study or what is commonly referred to as a scientific article, to further strengthen theories and phenomena regarding the relationship or influence between variables. This article reviews the facts that affect organizational performance-HR Scorecard. HR is an individual who works as a driving force for an organization, both an institution and a company and functions as a capability asset whose capabilities must be trained and developed. Organizational performance is the effectiveness of the organization as a whole to meet the predetermined needs of each relevant group through systematic efforts and continuous improvement of organizational capabilities. So that quality human resources can produce better performance from an organization and in accordance with the goals and functions of a company. Moreover, in line with the existence of an HR Scorecard that can control and supervise HR to always implement the vision, mission and goals of the organization in achieving organizational goals.

Keywords: SDM, Organizational Performance, HR Scorecard.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yakni salah satu aset terpenting dari suatu organisasi yang memberikan kontribusi bagi pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi. Era digital dengan karakteristik perubahan yang cepat sekaligus konstan menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang efektif agar tetap produktif sekaligus responsif untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan organisasi (Nas, 2016). Perguruan tinggi sebagai lembaga yang melaksanakan Tri Dharma pendidikan dalam mendukung fungsi organisasinya harus merekrut, mempertahankan serta mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, universitas membutuhkan karyawan yang terlatih dan bermotivasi tinggi untuk memenuhi tanggung jawabnya, seperti pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk pembangunan nasional dan daerah (Valeau & Paillé, 2019).

HR Scorecard yakni cara untuk mengukur dan menampilkan kinerja departemen SDM secara holistik terkait langsung dengan misi, visi, dan tujuan umum perusahaan. Metode ini menjadikan SDM sebagai mitra strategis dalam menjalankan bisnis perusahaan. Secara kuantitatif, HR Scorecard menunjukkan kontribusi SDM terhadap kinerja keuangan sekaligus profitabilitas perusahaan. Dengan mengembangkan HR Scorecard, diharapkan praktik SDM perusahaan dapat menunjukkan bagaimana praktik pengelolaan SDM berdampak langsung pada pencapaian tujuan bisnis.

Menjelaskan pengkarifikasian dampak fungsi SDM pada kinerja organisasi - HR Scorecard, SDM sangat penting diterapkan atau diantisipasi untuk keberlangsungan sekaligus keamanan kinerja organisasi dalam suatu organisasi. HR Scorecard yakni layanan SDM yang bekerja langsung di SDM. Dengan HR Scorecard, Anda harus dapat mengukur sekaligus mendemonstrasikan kinerja SDM sejalan dengan tujuan, visi, serta misi organisasi.

No	Judul	Author dan tahun	Metode	Hasil pembahasan
1	Klasifikasi Key Performance Indicator Ke Dalam Human Resources Scorecard	Yussy Aulia, Ratna Purwaningsih - 2020	Kuantitatif	Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, salah satunya dengan pembuatan Human Resources Scorecard, dimana visi sekaligus kinerja perusahaan

**PENGLARIFIKASIAN DAMPAK FUNGSI SDM PADA
KINERJA ORGANISASI-HR SCORECARD**

				diterjemahkan menjadi key performance indicator (KPI) yang dapat diukur. KPI ini akan menjadi dasar Human Resources Scorecard yang terdiri dari empat perspektif, yaitu keuangan, pelanggan, urusan internal, serta pembelajaran sekaligus pengembangan.
2	Pengukuran Kinerja Menggunakan Human Resources Scorecard dalam rangka Meningkatkan Kinerja	Nisa Masrurroh - 2022	Kualitatif	Pengukuran kinerja ini mengkaji unit bisnis dari empat perspektif, yaitu analisis keuangan, pelanggan, aktivitas bisnis internal, aktivitas pembelajaran sekaligus pengembangan.
3	Human Resource Scorecard Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)	Fendy Maradita - 2020	Literature Review atau tinjauan pustaka.	Pengukuran kinerja kerja menggunakan penyampaian, sistem kerja kinerja tinggi, keselarasan sekaligus efisiensi.
4	Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human	Dewi Diniaty, dkk - 2019	Kuantitatif	Skala Likert mengacu pada empat perspektif, yakni perspektif keuangan, pelanggan, bisnis internal,

	Resources Scorecard (HRSC) dan Analytical Hierarchy Process (AHP)			pembelajaran sekaligus pengembangan.
5	Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard	Raditya Ardianwiliandri, Remba Yanuar Efranto dan Amelia Handini – 2018	Kuantitatif	Prospek keuangan, pelanggan, operasi bisnis internal, pembelajaran sekaligus pertumbuhan.
6	Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard	Maria Ulfa - 2015	Kuantitatif	Ada empat perspektif dalam mengukur kinerja manusia yakni: keuangan, pelanggan, operasi sekaligus strategi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini penelitian kepustakaan, yakni rangkaian penelitian yang berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data perpustakaan. Analisis teori sekaligus berbagai keterkaitan antara buku serta jurnal ditemukan di perpustakaan offline maupun online melalui Mendeley, Google Scholar, sekaligus sarana online lainnya. Inti dari penelitian yakni penemuan berbagai teori, hukum, proposisi, prinsip atau gagasan yang dengannya pertanyaan penelitian yang dirumuskan dapat dianalisis sekaligus dipecahkan. Sifat dari penelitian ini yakni deskriptif penguraian secara terus menerus dari data yang diperoleh sekaligus diberikan pengertian serta penjelasan untuk memudahkan pemahaman pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut penelitian sebelumnya Yussy Aulia, Ratna Purwaningsih (2020). Human resources scorecard memiliki empat perspektif yakni, perspektif keuangan, pelanggan, urusan internal, sekaligus pembelajaran pengembangan. KPI tersebut dikelompokkan menjadi empat perspektif untuk menggali bobot dari masing-masing indikator. Jumlah minimum indikator dari setiap perspektif harus dipertimbangkan dan dinilai untuk perbaikan. Kajian Nisa Masruroh (2022) Pencapaian Praktek Sumber Daya Manusia PT. Rajawali Tanjungsari, untuk tahun 2005 sedang dan untuk tahun 2006 kurang.

Penelitian oleh Dewi (2019) menjelaskan pengukuran kinerja manusia dengan menggunakan indikator kinerja untuk menilai peran kinerja manusia di CV. X yang berdasarkan visi perusahaan terdiri dari maksimal 12 indikator penilaian kinerja yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja pegawai. 2. Pembobotan utama indikator evaluasi kinerja manusia dengan menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP) di CV. X menggunakan bantuan software Microsoft Excel untuk melakukan pembobotan awal antar review, termasuk review proses bisnis internal, dimana dalam review ini track tertinggi memiliki bobot awal 0,448.

Menurut Fendy Maradita. (2020). Ukuran ini dapat membantu mengendalikan biaya penciptaan nilai perusahaan, menilai kontribusinya terhadap pengembangan strategi SDM mendukung perubahan fleksibilitas organisasi. Human resources scorecard pertama-tama harus memiliki hubungan sebab dan akibat. Alasannya adalah bahwa apa pun yang diukur ditentukan kemudian dapat diproses sekaligus dievaluasi. Dan dengan mengukur human resources scorecard, ini dapat membantu mengendalikan biaya dalam menciptakan nilai bisnis, menilai kontribusinya terhadap pengembangan strategi SDM, dan mendukung perubahan fleksibilitas organisasi.

Raditya Ardianwiliandri (2018). Kinerja SDM memiliki indeks keseluruhan sebesar 6,38 pada tahun 2015 sekaligus 7,88 pada tahun 2016. Pada tahun 2016 terdapat 7 program yellow start sekaligus 6 program green start. Sedangkan pada tahun 2015 terdapat 1 program inisiatif pada kategori merah, 6 program inisiatif pada kategori kuning sekaligus 6 program inisiatif pada kategori hijau 7 startup yang masih masuk kategori kuning hingga tahun 2016 dianalisis menggunakan root cause analysis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja startup tersebut sehingga dapat dibuat rekomendasi perbaikan yang sesuai.

Penelitian menurut Maria Ula (2015) bahwa prospek keuangan memiliki output yang diukur dengan persentase nilai output pegawai dan diukur dengan persentase pengeluaran pelatihan. Pada tahun 2013, terdapat 2,17 pengaduan yang dapat diselesaikan, jumlah pengaduan yang masuk sekaligus kecepatan pelayanan tetap terkendali. Pada tahun 2013 sebanyak 3 orang dinilai sedang sekaligus pada tahun 2014 sebanyak 3,79 orang dinilai baik. Sementara perspektif operasional diukur dalam hal biaya kesehatan, rata-rata jam rapat koordinasi antara manajer operasional sekaligus manajer instansi, rata-rata jam rapat koordinasi antara manajer instansi sekaligus karyawan serta ketidakhadiran karyawan diberi peringkat 3,18 pada tahun 2013 dan sedang untuk tahun 2014, 4 diangkat permanen. Ketajaman strategis diukur dengan jumlah pelatihan karyawan sekaligus persentase perbaikan serta peningkatan kantor. Pada tahun 2013, 3 hasil dinilai sedang dan pada tahun 2014, 3,88 dinilai baik. Ukuran kinerja karyawan yang komprehensif juga dikembangkan dengan mempertimbangkan keempat peringkat HRSC secara total, pada tahun 2013 yakni 3,01 yang tergolong rata-rata, pada tahun 2014 hasilnya adalah 3,85 yang dinilai baik. rendah, pada tahun 2014 menjadi 3,17 yang bisa disebut baik sekaligus dari sudut pandang pelanggan, diukur dengan uang.

KESIMPULAN

Pengklarifikasian dampak dari fungsi Sumber Daya Manusia pada kinerja organisasi-HR Scorecard ini sangat penting diterapkan ataupun diantisipasi untuk keberlangsungan dan keamanan kinerja organisasi SDM di suatu organisasi tertentu. Seorang HR Scorecard adalah seorang HR yang bertugas secara langsung di lingkup suatu Sumber Daya Manusia. Dengan adanya HR Scorecard diharapkan mampu mengukur dan menampilkan kinerja SDM sesuai dengan tujuan maupun visi dan misi dari suatu organisasi.

REFERENSI

- Aulia, Yussy dan Ratna Purwaningsih. (2020). Klasifikasi Key Performance Indicator Ke Dalam Human Resources Scorecard. *Industrial Engineering Online Journal*, 9 (2).
- Masruroh, Nisa. (2022). Pengukuran Kinerja Menggunakan Human Resources Scorecard dalam rangka Meningkatkan Kinerja. *Journal of industrial engineering and management*
- Maradita, Fendy. (2020). Human Resource Scorecard Mengaitkan Orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 5 (1).

- Diniaty, Dewi, dkk. (2019). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) dan Analytical Hierarchy Process (AHP). *Jurnal teknologi informasi komunikasi dan industri*.
- Ardianwiliandri, Raditya, Remba Yanuar Efranto dan Amelia Handini. (2018). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 6 (3).
- Ulfa, Maria. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard. *Jurnal Ekonomi Syariah*.
- Valeau, P. J., & Paillé, P. (2019). The management of professional employees: linking progressive HRM practices, cognitive orientations and organizational citizenship behavior. *The international journal of human resource management*, 30(19).
- Isdianto, O., & Kurniawan, I. S. (2017). Pengaruh Praktik Msdm Strategik dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki). *Manajemen Dewantara*, 1(2), 56-60.
- Nas, Z. (2016). The Effects Of Personal Determinants On Job Satisfaction Of Public And Private Universities'academicians In Pakistan. *City University Research Journal*, 6(2).
- Hidayat, S. (2018). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo-rama Synthetics Tbk. Divisi Spun Yarns. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).
- Wickramasinghe, V., & Gamage, A. (2011). High-involvement work practices, quality results, and the role of HR function. *The TQM Journal*.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., & Moynihan, L. M. (2003). The impact of HR practices on the performance of business units. *Human resource management journal*, 13(3).