

## ABSTRAK

Pengukuran kinerja divisi SDM di PT XYZ saat ini dilakukan dengan cara mengukur dari penilaian individu belum sampai mengukur kinerja satu divisi. SDM memiliki peran penting dalam perusahaan yaitu menerapkan budaya organisasi, mengembangkan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan, memberikan penghargaan, mengembangkan karir, promosi dan penempatan, *compensation and benefit, recruitment selection placement, termination, industrial relation, performace management, competency management, organization & development* dan *HR System Development*.

Saat ini pengukuran kinerja divisi SDM di PT XYZ yang masih memiki banyak kekurangan, sehingga dibutuhkannya penilaian kinerja dengan menggunakan pendekatan metode *Human Resource Scorecard (HR Scorecard)* yaitu metode untuk merancang dan menerapkan sistem pengukuran SDM yang menghubungkan antara pekerja, strategi perusahaan dan kinerja yang dilihat dari empat perspektif yang terdiri dari : perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Pengukuran kinerja PT XYZ diawali dengan cara penjabaran visi, misi dan strategi ke dalam sasaran strategis, *critical success factor* dan indikator keberhasilan. Setelah itu dilakukan pembobotan dengan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Pengukuran kinerja ini menghasilkan 49 indikator keberhasilan yang berpengaruh terhadap kinerja SDM dan memiliki hasil akhir kinerja secara keseluruhan 3.13 dengan kriteria baik.

Kata Kunci : Pengukuran kinerja, *Human Resource Scorecard, Analytical Hierarchy Process (AHP)*