

## ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki visi, misi, dan strategi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya tersebut diperlukan kontribusi dari setiap pekerja yang bekerja di dalam perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja merupakan aset terpenting perusahaan yang tidak tergantikan. Agar setiap pekerja memiliki kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan pengelolaan dan mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang CME, konstruksi logam dan plastik, PT. Inti Pindad Mitra Sejati (PT. IPMS) mempunyai masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berdampak terhadap pelaksanaan strategi perusahaan. Perusahaan ingin mengetahui kinerja pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Namun untuk saat ini perusahaan belum memiliki suatu sistem yang mampu mengukur kinerja pekerja tersebut. Rasa ingin tahu perusahaan muncul ketika adanya beberapa proyek yang kadang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

Tantangan akan kebutuhan sistem pengukuran tersebut dapat dijawab dengan merancang suatu sistem pengukuran kinerja pekerja dengan metode *Workforce Scorecard*. *Workforce scorecard* adalah suatu sistem manajemen kinerja yang melakukan pengukuran kinerja pekerja dan kompetensi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya untuk menerapkan strategi perusahaan. Titik berat dari *workforce scorecard* adalah melakukan investasi pekerja yang mendukung jalannya strategi atas dasar budaya, pola pikir, kapabilitas, dan pembentukan perilaku. Dengan *workforce scorecard* dapat diketahui kendala dan kebutuhan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, serta mengukur sejauh mana kontribusi pekerja dalam mendukung strategi yang dijalankan oleh PT. IPMS untuk meningkatkan produktivitasnya.

Setelah menjalankan sistem tersebut secara sistematis, didapatlah peta strategi PT. IPMS berdasarkan *balanced scorecard* dan hasil pengukuran kinerja pada masing-masing divisi PT. IPMS berdasarkan empat dimensi *workforce scorecard*. Secara keseluruhan hasil dari pengukuran menyatakan bahwa kinerja pada divisi *engineering* dengan skor 85,66 dikategorikan “sangat baik”, divisi produksi plastik dengan skor 83,59% dikategorikan “baik”, dan divisi produksi logam dengan skor 65,94% dikategorikan “kurang baik”. Oleh karena itu perusahaan khususnya bagian SDM perlu memberikan perhatian lebih terhadap divisi logam dan umumnya divisi-divisi lain yang memang diperlukan kinerja baik pada divisi tersebut supaya perusahaan dapat mewujudkan tujuan strategisnya.

Kata kunci : Perusahaan, Strategi, Sistem Pengukuran Kinerja, *Workforce Scorecard*