

ABSTRAK

PT.XYZ merupakan anak Perusahaan Listrik Negara yang menjalankan usaha komersial pada bidang pembangkitan tenaga listrik di Indonesia. Untuk mengembangkan sistem tata kelola perusahaan PT XYZ melakukan penilaian Malcolm Baldrige Criteria dan salah satu output yang menjadi perhatian adalah keluhan mengenai pelaksanaan sistem penilaian kinerja pegawai.

Saat ini PT.XYZ menggunakan penilaian Balanced Scorecard untuk mengetahui hasil kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja ada 2 jenis pengelompokan penilaian yang berlaku, yaitu penilaian eksekutif yang dilakukan oleh tim penilai perusahaan, dan penilaian noneksekutif yang dilakukan manajer terhadap bawahannya. Dalam hal ini keluhan secara khusus ditujukan untuk penilaian noneksekutif dimana dalam penilaiannya hanya menggunakan 4 perspektif pada BSC tanpa ada acuan KPI seperti pada penilaian Balanced Scorecard yang dilakukan terhadap eksekutif. Oleh karena itu dibutuhkan standarisasi KPI pada penilaian kinerja noneksekutif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Human Resources Scorecard.

Metode Human Resources Scorecard menghasilkan standarisasi KPI sekaligus mengetahui keterkaitan antara sistem SDM dengan KPI yang ditentukan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menentukan KPI, membuat peta strategi untuk menggambarkan keterkaitan antar KPI, pembobotan berdasarkan metode perhitungan AHP, menentukan pengaruh KPI terhadap sistem SDM, dan menyesuaikan hasil dari standarisasi KPI dengan arsitektur SDM sesuai kebutuhan perusahaan. Hasil dari standarisasi KPI terdapat 15 KPI beserta persentase bobot sebagai acuan penilaian dan sebagai gambaran pengaruh KPI terhadap arsitektur SDM terdapat 5 KPI yang dapat dijadikan acuan untuk melihat secara langsung kinerja yang berhubungan dengan performansi perusahaan.

Kata kunci: *Standarisasi Key Performance Indicator (KPI), Human Resources Scorecard (HR Scorecard), Analytical Hierarchy Process (AHP)*