



Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* Pada PT. Asabri Cabang Makassar

Aulia Andini Putri¹, Lamatinulu², Yan Herdianzah³

^{1,2,3} Program Studi Teknik Industri, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Email: auliaandiniputri@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 5 April 2023

Diperbaiki: 26 Mei 2023

Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penerapan *Human Resource Scorecard* digunakan oleh perusahaan untuk merancang dan mengarahkan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif. PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi dengan layanan pinjaman kredit tabungan dan berada dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan belum melakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia serta evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala. Oleh sebab itu, dilakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resources Scorecard* untuk menentukan hasil kinerja karyawan di PT. ASABRI Cabang Makassar, menentukan nilai bobot dan indikator performa karyawan atau *Key Performance Indicator* (KPI) dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja karyawan dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) diperoleh perspektif *Human Resources Competency* berada pada kategori sangat memuaskan kategori sangat baik. Perspektif *High Performance Work System* berada pada kategori sangat memuaskan dan kategori baik. Perspektif *Human Resources Deliverable* berada pada kategori memuaskan dan kategori sangat baik. Perspektif *Human Resources Efficiency* berada pada kategori sangat memuaskan dan kategori sangat baik. Sedangkan berdasarkan penghitungan bobot KPI yang telah dilakukan bahwa bobot keseluruhan performa karyawan pada PT ASABRI Cabang Makassar berada pada level sangat memuaskan yaitu pada level bobot sebesar 603 dengan rata-rata nilai bobot pada level sangat baik yaitu 86. Rekomendasi: Meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, mendorong *High Performance Work System*, dan meningkatkan efisiensi sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pelayanan dan kualitas *deliverable* perusahaan.

Kata Kunci: Pengukuran kinerja, *Human Resource Scorecard*, *Key Performance Indicator*, sumber daya manusia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah Lisensi Internasional CC BY 4.0© JRSIM (2023)



PENDAHULUAN

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) yaitu kegiatan pengumpulan data dan informasi yang relevan dengan sasaran-sasaran atau tujuan program evaluasi. [1], [2].

Pertumbuhan ekonomi dunia yang semakin pesat menuntut persaingan antara perusahaan satu dan lainnya untuk terus memaksimalkan performa kerjanya secara menyeluruh [3]. Dalam menghadapi kompetisi tersebut, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang tersedia [4], [5].

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengukuran kinerja karena sumber daya manusia, yaitu karyawan, merupakan salah satu faktor utama penentu keberhasilan perusahaan. Pada pengukuran kinerja berdasarkan aspek sumber daya manusia, terdapat empat perspektif yaitu perspektif *Financial*, perspektif *Customers*, perspektif *Internal Business Process*, dan perspektif *Learning and Growth* [6].

Namun, selama ini Selama ini, pengukuran kinerja yang dilakukan adalah pengukuran kinerja individu. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengukuran kinerja keseluruhan bagi karyawan guna mengetahui kinerja sumber daya manusia *Human Resource Scorecard* merupakan salah satu alat untuk mengukur dan mengelola kontribusi strategi dan peran human resources dalam menciptakan nilai untuk mencapai strategi Perusahaan [7], [8]. *Human Resources Scorecard* menjabarkan misi, visi, strategi menjadi aksi *human resources* yang dapat diukur kontribusinya. Penerapan *Human Resource Scorecard* digunakan oleh perusahaan untuk merancang dan mengerahkan strategi SDM yang lebih efektif untuk menghasilkan perusahaan yang unggul. Selain itu, *Human Resource Scorecard* dapat membantu para manajer menjabarkan misi, visi dan strategi perusahaan menjadi aksi atau praktik sumber daya manusia yang dapat diukur kontribusinya [9], [10].

PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi dengan layanan pinjaman kredit tabungan dan pensiun khusus untuk Prajurit TNI, POLRI dan PNS Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Karyawan PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar berjumlah 7 orang yaitu 4 orang di bidang pelayanan 3 orang di bidang administrasi dan umum. Hari dan jam kerja pada PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar yaitu hari Senin – Kamis pukul 08.00 – 16.30 WITA dan hari Jumat pukul 08.00 – 17.00 WITA.

PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar sebagai perusahaan asuransi dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) belum melakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia dan belum melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala. Untuk mengatasi permasalahan ini, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resource Scorecard* sehingga diketahui indikator apa saja yang perlu ditingkatkan atau dilakukan perbaikan sehingga diharapkan akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan kinerja secara terus menerus dimasa yang akan datang.

Berdasarkan urgensi permasalahan yang terjadi pada ASABRI (Persero) Cabang Makassar, dilakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resources Scorecard* untuk menentukan hasil kinerja karyawan di PT. ASABRI Cabang Makassar, menentukan nilai bobot dan indikator performa karyawan atau *Key Performance Indicator* (KPI) dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. ASABRI Cabang Makassar di Jalan A. P. Pettarani No.21, Tamamaung, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yaitu selama satu bulan.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan jenis-jenis data penelitian yang ada atau dinyatakan dalam bentuk angka dan diperoleh dari lapangan, disebut juga data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka dan diperoleh dengan cara mengubah nilai-nilai kualitatif hingga menjadi kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data ini harus diperoleh melalui responden yang dijadikan sebagai saran mendapatkan informasi. Penelitian ini menggunakan data primer untuk memperoleh informasi langsung mengenai kinerja di PT ASABRI Cabang Makassar melalui kuesioner.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi kondisi karyawan di PT. ASABRI Cabang Makassar dan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan di PT. ASABRI Cabang Makassar.

4. Metode Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada kegiatan penelitian pengukuran kinerja ini adalah dengan memberikan lembar Kuesioner Kepada Karyawan atau Responden yang ada di PT ASABRI Cabang Makassar. Kemudian data diolah dengan cara:

a. Uji Validitas dan Expert Judgment

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Prinsip validitas dalam pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan expert judgment untuk menguji data penelitian maka digunakan pendapat dari ahli (Expert Judgment). Dalam hal ini setelah data dikonstruksi tentang aspek- aspek tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli kemudian diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah tersusun.

b. Rekapitulasi jawaban kuisisioner responden guna menghitung bobot total dari keseluruhan jawaban responden yang diperoleh yang kemudian dicari rata-rata satu persatu.

Adapun rumus rata-rata yaitu:

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{total bobot}}{\text{jumlah responden}}$$

c. Pengukuran kinerja metode HRSC dari 4 perspektif, yaitu: pengukuran *human resource competency*, pengukuran *high performance work system*, pengukuran *human resource efisiensi* dan pengukuran *human resource deliverable*.

d. Penentuan NJI untuk metode *Human Resource Scorecard* dengan rumus:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar merupakan perusahaan asuransi dengan layanan pinjaman kredit tabungan dan pensiun khusus untuk Prajurit TNI, POLRI dan PNS Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Karyawan PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar berjumlah 7 orang yaitu 4 orang di bidang pelayanan 3 orang di bidang administrasi dan umum. Hari dan jam kerja pada PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar yaitu hari Senin – Kamis pukul 08.00 – 16.30 WITA dan hari Jumat pukul 08.00 – 17.00 WITA. Sebagai perusahaan asuransi dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. ASABRI (Persero) Cabang Makassar belum melakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia dan belum melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan secara berkala. Untuk mengatasi permasalahan ini, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resource Scorecard* agar diketahui indikator apa saja yang perlu ditingkatkan atau dilakukan perbaikan sehingga diharapkan akan menciptakan tindakan-tindakan

kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan kinerja secara terus menerus dimasa yang akan datang.

Tabel 1. Rekap Hasil Kuisisioner

No	Pernyataan	Pilihan					Bobot	Rata-rata	
		1	2	3	4	5			
Perspektif <i>Human Resources Competency</i>									
1	Penempatan karyawan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan				5	2	30	4,28	
2	Karyawan harus memiliki kemampuan komputerisasi yang baik untuk menunjang pekerjaan				4	3	34	4,86	
3	Karyawan harus mampu beradaptasi dengan kemajuan aplikasi				4	3	34	4,86	
4	Pelatihan dan diklat yang dilaksanakan oleh PT Asabri Cabang Makassar harus mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan				4	3	34	4,86	
5	Pelatihan dan diklat yang dilaksanakan PT Asabri Cabang Makassar memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih kreatif				5	2	32	4,57	
Perspektif <i>High Performance Work System (HPWS)</i>									
6	PT Asabri Cabang Makassar harus mampu merekrut karyawan baru yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan				3	4	32	4,57	
7	Karyawan baru yang direkrut terampil dalam mengerjakan tugas yang Diberikan				3	4	32	4,57	
8	PT Asabri Cabang Makassar selalu memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan				2	5	33	4,71	
9	PT Asabri Cabang Makassar memberikan kompensasi yang berbeda antara karyawan berkinerja tinggi dengan berkinerja rendah				1	4	2	29	4,14
Perspektif <i>Human Resources Efficiency</i>									
10	Karyawan harus mampu memakai peralatan kerja yang digunakan secara efektif dan efisien				4	3	27	3,86	
11	Karyawan harus berusaha tidak melakukan pemborosan waktu dan biaya dalam melaksanakan tugas				4	3	27	3,86	
12	Karyawan harus selalu beradaptasi dengan pembaruan teknologi secara tepat guna sesuai dengan kebutuhan perusahaan				2	5	31	4,43	
13	Gaji dan tunjangan yang diberikan harus mampu mensejahterahkan karyawan				5	2	30	3,57	
14	Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan				5	2	30	3,57	
15	Pelatihan yang diikuti karyawan tidak mengganggu jam kerja karyawan				1	3	3	30	4,29
Perspektif <i>Human Resources Deliiverable</i>									
16	Karyawan merasa puas dengan hasil yang diperoleh selama bekerja				4	3	31	4,43	
17	Penghargaan yang harus sesuai dengan kinerja yang dilakukan Karyawan				5	2	30	4,29	

No	Pernyataan	Pilihan					Bobot	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
18	PT Asabri Cabang Makassar harus mengadakan pelatihan terkait latar belakang profesi karyawan agar ketarampilan dan pengetahuan karyawan tetap terjaga			1	4	2	29	4,14
19	Karyawan harus memiliki kemampuan leadership yang baik dalam menentukan keputusan saat diperlukan			1	5	1	28	4,00
20	Karyawan merasa puas dengan hasil yang diperoleh selama bekerja				5	2	30	4,29
Jumlah							603	86,14

1. Uji Validitas

Setelah data kuesioner dilakukan uji reliabilitas selanjutnya data tersebut diuji kevaliditasannya. Suatu data dapat dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hasil yang diperoleh pada uji validitas terhadap kuesioner adalah valid.

2. Penentuan NJI untuk metode HRSC

Hasil perhitungan NJI pada rekapitulasi jawaban HRSC adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kriteria pernyataan} &= 4 \\
 \text{Nilai tertinggi} &= 20 \times 5 \times 7 = 700 \\
 \text{Nilai terendah} &= 20 \times 1 \times 7 = 140 \\
 \text{Nilai Jenjang Interval} &= \frac{700-140}{4} \\
 &= 140
 \end{aligned}$$

Setelah melakukan perhitungan NJI maka diperoleh interval sebagai berikut:

140 – 280 (sangat tidak memuaskan)

280 - 420 (tidak memuaskan)

420 - 560 (memuaskan)

560 - 700 (sangat memuaskan)

Berdasarkan bobot total yang didapatkan dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) adalah 603. Bobot tersebut berada dikategori sangat memuaskan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Asabri Cabang Makassar setelah diukur dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) berada dikategori sangat memuaskan.

3. Pengelompokan Berdasarkan 4 perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSC)

a. Perspektif *Human Resources Competency*

Tabel 2. Perspektif *Human Resources Competency*

No	Pertanyaan	Bobot	Rata-rata
1	Penempatan karyawan harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan	30	4,57
2	Karyawan harus memiliki kemampuan komputerisasi yang baik untuk menunjang pekerjaan	34	4,86
3	Karyawan harus mampu beradaptasi dengan kemajuan aplikasi	34	4,86
4	Pelatihan dan diklat yang dilaksanakan oleh PT Asabri Cabang Makassar harus mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan	34	4,86
5	Pelatihan dan diklat yang dilaksanakan PT Asabri Cabang Makassar memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih kreatif	32	4,57
Jumlah		166	23,71

Berdasarkan tabel 2 didapatkan bobot pada perspektif *Human Resources Competency* adalah 166. Bobot tersebut berada di interval 140 - 175. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Asabri Cabang Makassar pada perspektif *Human Resources Competency* berada dikategori sangat memuaskan. Dengan rata-rata hasil jawaban responden adalah sebesar 23.71. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil jawaban pernyataan pada perspektif *Human Resources Competency* dikategorikan sangat baik yaitu pada interval 20 - 25. Setelah dilakukan perhitungan NJI maka dapat disimpulkan perspektif *Human Resources Competency* dalam kategori sangat baik.

b. Perspektif *High Performance Work System*

Tabel 3. Perspektif *High Performance Work System*

No	Pertanyaan	Bobot	Rata-rata
1	PT Asabri Cabang Makassar harus mampu merekrut karyawan baru yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan	32	4,57
2	Karyawan baru yang direkrut terampil dalam mengerjakan tugas yang Diberikan	32	4,57
3	PT Asabri Cabang Makassar selalu memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan	33	4,71
4	PT Asabri Cabang Makassar memberikan kompensasi yang berbeda antara karyawan berkinerja tinggi dengan berkinerja rendah	29	4,14
Jumlah		126	18,00

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bobot pada perspektif *High Performance Work System* adalah 126. Bobot tersebut berada di interval 140 - 175. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Asabri Cabang Makassar pada perspektif *High Performance Work System* berada dikategori sangat memuaskan. Dengan rata-rata hasil jawaban responden adalah sebesar 18.00. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil jawaban pernyataan pada perspektif *Human Resources Competency* dikategorikan sangat baik yaitu pada interval 16 - 20. Setelah dilakukan perhitungan NJI maka dapat disimpulkan perspektif *Human Resources Competency* dalam kategori sangat baik.

c. Perspektif *Human Resources Deliverable*

Tabel 4. Perspektif *Human Resources Deliverable*

No	Pertanyaan	Bobot	Rata-rata
1	Karyawan harus mampu memakai peralatan kerja yang digunakan secara efektif dan efisien	27	3,86
2	Karyawan harus berusaha tidak melakukan pemborosan waktu dan biaya dalam melaksanakan tugas	27	3,86
3	Karyawan harus selalu beradaptasi dengan pembaruan teknologi secara tepat guna sesuai dengan kebutuhan Perusahaan	31	4,43
4	Gaji dan tunjangan yang diberikan harus mampu mensejahterahkan karyawan	25	3,57
5	Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan	25	3,57
6	Pelatihan yang diikuti karyawan tidak mengganggu jam kerja karyawan	30	4,29
Jumlah		165	23,57

Berdasarkan tabel 4. didapatkan bobot pada perspektif *High Performance Work System* adalah 165. Bobot tersebut berada di interval 126 - 168. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Asabri Cabang Makassar pada perspektif *High Performance Work System* berada dikategori memuaskan. Dengan rata-rata hasil jawaban responden adalah sebesar 23.57. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil jawaban pernyataan pada perspektif *Human Resources Deliverable* dikategorikan sangat baik yaitu pada interval 18 - 24. Setelah dilakukan perhitungan NJI maka dapat disimpulkan perspektif *Human Resources Deliverable* dalam kategori baik.

d. Perspektif *Human Resources Efficiency***Tabel 5.** Perspektif *Human Resources Efficiency*

No	Pertanyaan	Bobot	Rata-rata
1	Karyawan merasa puas dengan hasil yang diperoleh selama bekerja	31	4,43
2	Penghargaan yang harus sesuai dengan kinerja yang dilakukan Karyawan	30	4,29
3	PT Asabri Cabang Makassar harus mengadakan pelatihan terkait latar belakang profesi karyawan agar ketarampilan dan pengetahuan karyawan tetap terjaga	29	4,14
4	Karyawan harus memiliki kemampuan leadership yang baik dalam menentukan keputusan saat diperlukan	28	4,00
5	Karyawan merasa puas dengan hasil yang diperoleh selama bekerja	30	4,29
Jumlah		148	21,14

Berdasarkan tabel 5 didapatkan bobot pada perspektif *Human Resources Competency* adalah 148. Bobot tersebut berada di interval 140 - 175. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Asabri Cabang Makassar pada perspektif *Human Resources Competency* berada dikategori sangat memuaskan. Dengan rata-rata hasil jawaban responden adalah sebesar 21.14. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa hasil jawaban pernyataan pada perspektif *Human Resources Competency* dikategorikan sangat baik yaitu pada interval 20 - 25. Setelah dilakukan perhitungan NJI maka dapat disimpulkan perspektif *Human Resources Competency* dalam kategori sangat baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengukuran kinerja karyawan menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) menunjukkan bahwa perspektif *Human Resources Competency* berada dalam kategori sangat memuaskan dengan bobot nilai sebesar 166 dan kategori sangat baik dengan rata-rata 23,71. Perspektif *High Performance Work System* berada dalam kategori sangat memuaskan dengan bobot nilai sebesar 126 dan kategori baik dengan rata-rata 18,00. Perspektif *Human Resources Deliverable* berada dalam kategori memuaskan dengan bobot nilai sebesar 168 dan kategori sangat baik dengan rata-rata 23,57. Terakhir, perspektif *Human Resources Efficiency* berada dalam kategori sangat memuaskan dengan bobot nilai sebesar 148 dan kategori sangat baik dengan rata-rata 21,14. Berdasarkan perhitungan bobot KPI, performa keseluruhan karyawan dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) di PT ASABRI Cabang Makassar dikategorikan pada level sangat memuaskan dengan total bobot sebesar 603 dan rata-rata bobot pada level sangat baik sebesar 86. Rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut. Pertama, perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada, mengingat perspektif *Human Resources Competency* telah mencapai kategori sangat memuaskan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut kepada karyawan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka. Kedua, perusahaan harus terus mendorong penerapan *High Performance Work System* agar kinerja karyawan tetap baik. Ini dapat melibatkan pengaturan lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan pengakuan atas prestasi karyawan. Ketiga, perusahaan perlu mempertahankan tingkat pelayanan dan kualitas *deliverable* yang memuaskan, serta meningkatkan efisiensi sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang lebih baik. Untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan diversifikasi dalam penelitian HRSC di organisasi lain. Penelitian juga dapat melibatkan evaluasi lebih detail terkait dengan setiap perspektif HRSC dan faktor-faktor yang berkontribusi pada kesuksesan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dapat mempertimbangkan penggunaan metode HRSC dalam mengukur kinerja di berbagai sektor industri untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai efektivitas metode ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia, Program Studi Teknik Industri, dan PT. ASABRI Cabang Makassar yang telah memberikan bantuan dan kerjasama yang baik dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Ardianwiliandri, Raditya, R. Yanuar, Efranto, and A. Handini, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard," *Jurnal ilmiah teknik industri*, 2018.
- [2] A. Mail, N. Chairany, and A. Fole, "Evaluation of Supply Chain Performance through Integration of Hierarchical Based Measurement System and Traffic Light System: A Case Study Approach to Iron Sheet Factory," Makassar, Oct. 2019. doi: 10.59160/ijscm.v8i5.2584.
- [3] N. Alfina, "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSC)," *Jurnal teknik Industri*, vol. 1, no. 2, pp. 74–92, 2019.
- [4] Prasetya, "Pengukuran Kinerja Pegawai dengan Menggunakan Human Resources Scorecard (Studi Pada Kantor Kekayaan Negara dan Lelang Manado).," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. 4, no. 3, pp. 12–19, 2020.
- [5] Eko. Darmanto, "Penerapan Metode AHP (Analytic Hierarcy Process) Untuk Menentukan Kualitas Gula Tumbu," *Jurnal SIMETRIS*, vol. 5, no. 1, pp. 27–36, 2019.
- [6] B. Becker, M. Huselid, and D. Ulrich, *The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance*. Boston: Harvard Business School Press, 2019.
- [7] Ulfa and Maria, "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resource Scorecard di BMT Logam Mulia," *Jurnal Ekonomi Syariah*, vol. 3, no. 2, pp. 11–19, 2019.
- [8] W. A. Pratama and A. K. Zulkarnain, "Uji Spf In Vitro dan Sifat Fisik yang Beredar di Pasaran," *Majalah Farmaseutik*, vol. 11, no. 1, pp. 275–283, 2015.
- [9] Ramadhan, G. Della, Widha, N. Setyanto, Yanuar, and R. Efranto, "Perancangan Dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (HRSC)," *rekayasa sistem industri dan manajemen*, vol. 1, no. 2, 2020.
- [10] L. Carina and C. O. Doaly, "Pengukuran Kinetja Sumber Daya Manusia Dengan Human Resource Scorecard Di Pt. Trio Jaya Steel," *jurnal teknik industri*, vol. 7, no. 3, 2018.