Evaluasi penerapan human resource scorecard: studi kasus PT Aneka Tambang Tbk.

Tatho Anindyo Wahyobhyantoro, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=124655&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang penting, tetapi organisasi seringkali tidak dapat menggambarkan, mengelola, atau mengukur sumber daya manusia. Falsafah dasar sumber daya manusia adalah "jika anda tidak dapat mengukurnya, maka anda tidak dapat mengelolanya", atau " apa yang dapat diukur, dapat dikelola dan dapat dilakukan.

Tugas Human Resource secara umum adalah membangun kapabilitas sumber daya manusia di dalam organisasi serta meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka, sehingga pada akhirnya visi, misi organisasi dapat tercapai. Aktivitas besar fungsi Human Resource adalah merekrut, mempertahankan, membangun dan memotivasi orang-orang di dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Semua itu dicapai antara lain dengan membangun berbagai sistem dan program Human Resource yang mendukung, mulai dari sistem rekrutmen, staffing, performance management, compensation, training dan career development, employee separation dan lain-lain.

Seiring dengan berjalannya waktu, menjadikan kesempatan baru bagi para profesional sumber daya manusia terhadap akuntabilitas sumber daya manusia dan perspektif baru dalam pengukuran kinerja perusahaan yang telah bertemu pada satu titik. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengukuran terhadap kontribusi Sumber Daya Manusia pada bisnis. Salah satu konsep yang diperkenalkan adalah Human Resource Scorecard, yang menawarkan langkah-langkah penting guna mengelola strategi Sumber Daya Manusia. Human Resource Scorecard merupakan salah satu bentuk pengukuran Sumber Daya Manusia yang memperjelas kontribusi dari bagian Sumber Daya Manusia yang selama ini dianggap tidak berwujud untuk diukur perannya terhadap pencapaian visi, misi dan strategi perusahaan.

Untuk dapat mengetahui kontribusi peran Sumber Daya Manusia dalam keberhasilan perusahaan dan dapat dimengerti oleh semua lapisan manajer perusahaan, maka bagian Sumber Daya Manusia harus mampu menunjukkan dan menilai kontribusi Sumber Daya Manusia dalam beberapa hal yaitu :

Membantu pengendalian biaya yang disebabkan oleh inefisiensi fungsi Sumber Daya Manusia
Memperlihatkan adanya penciptaan nilai tambah dalam proses implementasi strategi perusahaan
Menciptakan suatu matriks yang dapat menciptakan nilai tambah.

Menciptakan suatu alat pengukuran yang dapat menelusuri dan mengukur nilai tambah yang diciptakan.

Secara garis besar, penerapan teori mengenai Human Resource Scorecard dengan praktek yang diterapkan oleh PT. ANEKA TAMBANG Tbk telah dilakukan dengan baik, karena beberapa inti dari teori yang berkaitan dengan Balanced Scorecard, StrategyMap, Human Resource Management dan Strategic Human Resource Management berhasil diserap dan dikembangkan oleh seluruh elemen dari tingkat tertinggi hingga tingkat terendah, yaitu karyawan PT. ANEKA TAMBANG Tbk.