

# Pengembangan Key Performance Indicator PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan Metode Human Resource Scorecard (Studi pada Unit Assessment and Human Resources Development) = The Development of PT Kereta Api Indonesia (Persero)s Key Performance Indicators using Human Resources Scorecard Method (Study in Unit of Assessment and Human Resources Development)

Rainy Mutiara Hendra, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20507432&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telah menetapkan lima prioritas strategis BUMN selama lima tahun, yaitu: peningkatan nilai ekonomi dan dampak sosial, inovasi model bisnis, kepemimpinan teknologi, peningkatan investasi, serta pengembangan talenta. Pengembangan talenta SDM akan membantu BUMN untuk mencapai empat prioritas strategis lainnya. Dengan demikian, manajemen SDM menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. PT KAI telah melakukan transformasi manajemen SDM yang membawa perusahaan menjadi lebih baik, namun secara sistem masih belum terkelola dengan baik dan masih dalam tahap pengembangan. Untuk mengetahui keberhasilan manajemen SDM, maka diperlukan pengukuran, salah satunya adalah pengukuran kinerja. Dalam proses perancangan indikator kinerja, masing-masing unit menentukan sendiri indikatornya sesuai kesepakatan dengan atasan. Metode Human Resource Scorecard akan menjadi pengembangan pengukuran kinerja yang diperlukan untuk dapat melihat kontribusi bidang SDM bagi pencapaian perusahaan dengan melihat peta strategi yang disusun, sehingga seluruh indikator dapat in-line dengan indikator di atasnya.

Penelitian ini menggunakan teori utama Human Resource Scorecard oleh Becker dkk (2009) yang menjelaskan langkah penyusunan rancangan penilaian kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan post-positivist dimana teori digunakan sebagai dasar dan panduan dalam melakukan analisis. Data diperoleh dari wawancara mendalam dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa berdasarkan dimensi Human Resource Scorecard, PT KAI memenuhi komponen HR Deliverable, High-Performance Work System, dan HR Efficiency, namun dimensi HR System Alignment belum terpenuhi. Oleh karena itu diusulkan rancangan pengembangan Key Performance Indicator Unit Assessment and Human Resource Development PT KAI dengan metode Human Resource Scorecard untuk dapat menyelaraskan peran sumber daya manusia dengan strategi PT KAI. Terdapat 12 sasaran strategis dengan 12 leading indicators dan 10 lagging indicators. Indikator yang disusun sudah sesuai dengan peta strategi berdasarkan visi misi dan strategi perusahaan, namun masih diperlukan evaluasi lanjutan

.....

The Ministry of State-Owned Enterprises has set five strategic priorities for SOEs, namely: increasing economic value and social impact, business model innovation, technology leadership, increasing investment, and talent development. The development of HR talent will help SOEs to achieve four other strategic priorities. Thus, HR management becomes an important thing to consider. PT KAI has transformed HR management that has brought the company to be better, but the system is still not well managed and still in the development stage. To find out the success of HR management, measurement is needed, one of which is performance measurement. In the process of designing performance indicators, each unit determines its own

indicators according to agreements with their superiors. The Human Resource Scorecard method needed to be able to see the contribution of the HR to the achievement of the company by designing the strategy map, so that all indicators can be in-line with the corporate indicators. This study uses the theory of the Human Resource Scorecard by Becker et al (2009) which explains the steps in preparing the performance measurement design.

This study uses a post-positivist approach where theory is used as a basis and guide in conducting analysis. Data obtained from interviews and literature studies. The results of the study explain that based on the dimensions of the Human Resource Scorecard, PT KAI fulfills the HR Deliverable, High-Performance Work System, and HR Efficiency components, but the HR System Alignment dimension has not been fulfilled. Therefore, it is proposed to develop a Key Performance Indicators of Unit Assessment and Human Resource Development design for PT KAI using Human Resource Scorecard method to align the role of human resources with PT KAI's strategy. There are 12 strategic objectives with 12 leading indicators and 10 lagging indicators. The indicators compiled are in accordance with the strategy map based on the company's vision and mission and strategy, but further evaluation is still needed.