

## ABSTRAKSI

PT. Wapoga Mutiara Timber, Biak sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan di Indonesia dan merupakan grup HPH (Hak Penguasaan Hutan), saat ini sedang menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan lainnya. Persaingan ini menuntut PT. Wapoga Mutiara Timber untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Selama ini PT. Wapoga Mutiara Timber telah melakukan pengukuran kinerja SDM, namun departemen *Human Resource* PT. Wapoga Mutiara Timber belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang komprehensif untuk mengukur kinerjanya secara keseluruhan. Pengukuran yang dilakukan PT. Wapoga Mutiara Timber dirasa kurang lengkap karena terfokus pada pengukuran individu.

Salah satu metode pengukuran kinerja SDM yang berkembang saat ini adalah metode *HR Scorecard*, yaitu sistem pengukuran yang menghubungkan antara pekerja, strategi perusahaan, dan kinerja melalui empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Pengukuran kinerja SDM PT. Wapoga Mutiara Timber dilakukan setelah sistem pengukurannya dirancang terlebih dahulu. Proses perancangan ini melalui beberapa tahapan, yaitu wawancara, diskusi, identifikasi tolok ukur keberhasilan, dan pembobotan tolok ukur keberhasilan.

Perancangan sistem pengukuran kinerja SDM menghasilkan 14 tolok ukur keberhasilan yang berpengaruh terhadap kinerja SDM perusahaan. Tolok ukur yang memiliki bobot terbesar pada setiap perspektif, akan menjadi tolok ukur utama atau tolok ukur yang menjadi tujuan utama dari dibangunnya pengukuran terhadap sebuah perspektif yang kemudian disebut sebagai *key performance indicator*. *Key performance indicator* untuk setiap perspektif adalah sebagai berikut:

Perspektif	Bobot Perspektif	Tolok Ukur Utama	Bobot Tolok Ukur
Keuangan	28,19%	Produktivitas Pegawai	36,14%
Pelanggan	28,08%	Persentase Kehadiran Pegawai	45,59%
Proses Bisnis Internal	22,55%	Persentase Realisasi Kompensasi per Pegawai	47,63%
Pembelajaran dan Pertumbuhan	21,19%	Tingkat Pemahaman Pegawai terhadap Budaya Perusahaan	56,05%

Pengukuran kinerja SDM secara keseluruhan dilakukan dengan terlebih dulu menghitung kinerja masing-masing perspektif. Hasil perhitungan kinerja tiap perspektif adalah sebagai berikut:

1. Perspektif Keuangan mencapai hasil 4,57 (Sangat Baik)
2. Perspektif Pelanggan mencapai hasil 4,67 (Sangat Baik)
3. Perspektif Proses Bisnis Internal mencapai hasil 3,80 (Baik)
4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan mencapai hasil 3,79 (Baik)

Nilai kinerja SDM PT. PDUT adalah 4,26 dan termasuk dalam kategori baik.

Kata kunci : *HR Scorecard*, **Kinerja SDM**,