

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
ABSTRACT	i
ABSTRAKSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR ISTILAH	xii
BAB I – PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Batasan Masalah	4
BAB II – LANDASAN TEORI	
2.1. Peran strategis pengembangan sumber daya manusia terhadap perusahaan	5
2.2. Manajemen Strategis	6
2.3. Sekilas profil perusahaan	7
2.4. Metode–Metode Pengukuran Kinerja SDM	9
2.4.1. Metode pengukuran kinerja SDM menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan	9
2.4.1.1. Kelebihan dari metode-metode pengukuran kinerja SDM menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan	9
2.4.1.2. Kekurangan dari metode-metode pengukuran kinerja SDM menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan	9
2.4.2. Metode pengukuran kinerja SDM menurut Becker, Huselid, Ulrich	10
2.4.2.1. Kelebihan dari metode-metode pengukuran kinerja SDM menurut Beck er, Huselid, Ulrich	10
2.4.2.3. Kelebihan dari metode-metode pengukuran kinerja SDM menurut Becker, Huselid, Ulrich	10
2.5. Human Resource Scorecard	11
2.5.1. Definisi HR Scorecard	11
2.5.2. Konsep dasar HR Scorecard	11
2.5.3. Tujuh Langkah Untuk Membangun HR Scorecard	12
2.5.4. Empat Perspektif dalam HR Scorecard	14
2.5.5. Fungsi HR Scorecard	15
2.6. Metode Delphi dan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)	16
2.6.1. Metode Delphi	16
2.6.2. Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)	16

2.6.2.1. Keunggulan AHP	17
BAB III – METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Model Konseptual	19
3.2. Sistematisa Pemecahan Masalah	21
3.2.1. Tahap identifikasi	22
3.2.2. Tahap Perancangan Alat Ukur	23
3.2.3. Tahap Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	27
3.2.4. Tahap Pengukuran Kinerja SDM	27
3.2.5. Tahap Analisis	30
BAB IV – PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	
4.1. Perancangan Pengukuran Dengan HR Scorecard	31
4.1.1. Visi dan Misi Perusahaan	31
4.1.2. Membangun Kasus Bisnis SDM sebagai Sebuah Modal Strategis (<i>Build a Business Case for HR as A Strategic Asset</i>)	31
4.1.3. Peta Strategi Perusahaan	32
4.1.4. Identifikasi HR Deliverables dalam Peta Strategi (<i>Identified HR Deliverables within Strategy Map</i>)	45
4.1.5. Penyesuaian Arsitektur SDM dengan HR Deliverables (<i>Alignment the HR Architecture with HR Deliverables</i>)	47
4.1.6. Rancangan Sistem Pengukuran Strategis	49
4.2. Tahap Pengukuran Kinerja SDM	51
4.2.1. Data hasil Kuesioner	51
4.2.2. Pengukuran Kinerja SDM	52
BAB V – ANALISIS	
5.1. Analisis Kinerja Setiap Perspektif	56
5.1.1. Analisis Kinerja Perspektif Keuangan	56
5.1.2. Analisis Kinerja Perspektif Pelanggan	61
5.1.3. Analisis Kinerja Perspektif Proses Bisnis Internal	64
5.1.4. Analisis Kinerja Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	66
5.2. Analisis Kinerja secara Keseluruhan	70
5.3. Analisis Kesesuaian Sistem Pengukuran dengan Sistem SDM yang Berlaku Di Perusahaan	73
5.3.1. Perencanaan Strategis SDM	73
5.3.2. Rekrutasi, Seleksi & Penempatan Karir	74
5.3.3. Pengembangan Karir	75
5.3.4. Manajemen Personalia (Kepegawaian)	76
5.3.5. Training & Development	77
5.3.6. Sistem Komunikasi	78
BAB VI – KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	79
6.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN

Lampiran A

A-1. Struktur Organisasi PT Wapoga Mutiara Timber

Format Wawancara Pendahuluan

A-2. Format Kuesioner Pendahuluan

A-3. Format Kuesioner Pembobotan

A-4. Data Mentah Kuesioner Pembobotan

A-5. Pengolahan Kuesioner Pembobotan

A-6. Format Kuesioner Kesesuaian Sistem SDM dengan HR Deliverables

A-7. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kesesuaian Sistem SDM dengan HR Deliverables

Lampiran B

B-1. Format Kuesioner Kepuasan Pegawai

B-2. Format Kuesioner Tingkat Pemahaman Pegawai Terhadap Budaya Perusahaan

Lampiran C

C-1. Rekap Data Kuesioner Pengukuran

C-2. Perhitungan Scoring Technique