

## ABSTRAK

Nama dan NIM : Wahyu Kurnia Prambudi - 41817110052  
Vidi Cahya Firmada - 41817110128  
Anton Irawan - 41817110138  
Pembimbing TA : Yaya Sudarya Triana, M.Kom., Ph.D.  
Judul : Sistem Informasi SDM Penilaian Kinerja Karyawan  
Menggunakan Metode *Balanced Scorecard*.

Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau pegawai sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya. Namun, manualisasi dalam pekerjaan administrasi sumber daya manusia akan menyulitkan prosesnya tanpa sistem yang terkomputerisasi. Masalah yang dihadapi saat ini adalah penilaian secara manual dan tidak tercapainya target dalam suatu tujuan kinerja dalam *purchasing*. Merujuk pada penelitian terdahulu oleh Mahsina dalam judul analisis penerapan balance scorecard, alat ukur pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan, dan aset kabupaten Sidoarjo dengan hasil penelitian empat perspektif dalam keadaan baik. Hal ini telah sesuai dengan proses operasionalnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Untuk mengatasi masalah yang terjadi pada PT X maka solusi yang digunakan adalah menggunakan pengukuran kinerja yang akurat dan terukur secara aktual. Penggunaan data yang akurat akan menghasilkan keluaran yang optimum, sehingga tujuan kinerja *purchasing* dapat tercapai. Dengan menggunakan metode *balanced scorecard* yang terdiri dari empat perspektif diantaranya perspektif finansial, pelanggan, proses bisnis internal dan pertumbuhan dan pembelajaran. Langkah yang dilakukan ialah melakukan studi literatur dengan berbagai pustaka terkait dan observasi. Menggunakan data periode 2016 hingga 2017 untuk dapat dianalisa dari keempat perspektif. Keempat perspektif kemudian menghasilkan hasil yang berbeda sesuai lingkup yang diteliti. Dengan hasil akhir untuk rasio efektivitas berkisar pada 94-95%. Sedangkan untuk rasio aktivitas pada pembelanjaan jasa sebesar 40-45%. Hasil dari pengukuran kinerja berdampak pada pemberian nilai akhir atas dasar pengambilan keputusan dari sisi manajerial.

### **Kata kunci:**

*Balanced scorecard, kinerja, sumber daya manusia.*

## **ABSTRACT**

*Name and ID* : Wahyu Kurnia Prambudi - 41817110052  
Vidi Cahya Firmada - 41817110128  
Anton Irawan - 41817110138  
*Counsellor* : Yaya Sudarya Triana, M.Kom., Ph.D.  
*Title* : *HR Information System Employee Performance Assessment Using the Balanced Scorecard Method.*

*Human resources is the heart of life an organization or company. Employees as the primary motor drivers of company activities that make success or failure in carrying out their vision, mission, and objectives. However, manualization in the work of human resource administration will complicate the process without a computerized system. The current problem is a manual assessment and not achieving the target in a purchasing performance goal. According to the previous research by Mahsina with title of the analysis application of balance scorecard, measuring instruments in the revenue service, financial management, and assets of Sidoarjo district with the results of four perspectives in good condition. This is in accordance with the operational process in accordance with the procedures established by the Sidoarjo Regency Government. To overcome the problems that occur in PT X, the solution used is to use accurate and measurable performance measures in real time. Using of accurate data will produce optimum output, finally purchasing performance goals can be achieved. By using the balanced scorecard method which consists of four perspectives including financial, customer, internal business processes and growth and learning perspectives. The step taken is study literature with various related literature and observations. Using data from 2016 to 2017 can be analyzed from all four perspectives. The four perspectives then produce different results according to the scope under study. With the final results of effectiveness ratio ranges from 94-95%. While the ratio of activity to procurement service is 40-45%. The results of performance measurement have an impact on giving final scores on the basis of managerial decision making.*

### **Keywords:**

*Balanced scorecard, human resources, performance.*