

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. Pisma Garment Indo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri garmen. PT. Pisma Garment Indo membutuhkan sumber daya manusia yang relatif banyak sebagai penunjang sekaligus roda penggerak dalam sebuah perusahaan tersebut. Pekerjaan dalam industri garmen masih mengandalkan manusia sebagai sumber daya utamanya. Sumber daya manusia berperan penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan fungsi pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis serta meningkatkan nilai tambah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset perusahaan yang paling penting karena sumber daya manusialah yang membuat sumber daya perusahaan lainnya bekerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar dapat lebih unggul dari pesaingnya.

Mengingat begitu pentingnya peran sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan pengukuran sumber daya manusia. Pengukuran kinerja SDM sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya pengukuran tersebut perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap performa sumber daya manusianya. Selain itu pengukuran kinerja sumber daya manusia juga dapat membantu pihak perusahaan dalam menentukan apakah kondisi sumber daya manusianya dalam kondisi yang baik atautkah dalam kondisi yang buruk. Dari pengukuran tersebut bisa diketahui aspek mana saja yang harus dilakukan pembenahan atau yang harus dipertahankan.

Realita yang terjadi di perusahaan PT. Pisma Garment Indo, perusahaan tersebut belum pernah melakukan pengukuran sumber daya manusia yang terintegrasi. PT. Pisma Garment Indo hanya melakukan penilaian kinerja karyawan secara individual. Pengukuran tersebut bersifat subjektif dimana perusahaan hanya mengukur kinerja atau capaian karyawan terhadap target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target kerja tersebut tentunya tidak bisa dijadikan satu

– satunya acuan untuk menentukan baik buruknya kinerja sebuah perusahaan. Selain itu, hasil pengukuran tersebut tentu saja belum mampu menggambarkan kinerja sumber daya manusia secara ‘global’. Dalam artian, hasil tersebut belum mampu menjelaskan kontribusi kinerja SDM untuk satu perusahaan.

*Human Resource Scorecard* merupakan metode pengukuran SDM yang mengaitkan antara manusia, strategi dan kinerja. *HR Scorecard* mewujudkan visi, misi dan strategi menjadi aksi *human resource* yang dapat diukur kontribusinya dan menjabarkan sesuatu yang tak berwujud/*intangible* (sebab) menjadi sesuatu yang berwujud/*tangible* (akibat). *HR Scorecard* memiliki empat kerangka pengukuran yaitu *High Performance Work System (HPWS)*, *HR Aligment*, *HR Efficiency* dan *HR Deliverable*.

Pada penelitian ini akan dilakukan pengukuran kinerja sumber daya manusia yaitu dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard (HRSC)*. Pemilihan metode ini sangat sesuai dengan kondisi perusahaan dimana PT. Pisma Garment Indo merupakan perusahaan yang pekerjaannya memanfaatkan tenaga kerja manusia dalam jumlah yang besar (padat karya).

Dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan menggunakan metode *Human Resource Scorecard*, diawali dengan mengidentifikasi visi dan misi perusahaan, mengidentifikasi strategi perusahaan, menentukan rantai nilai perusahaan sekaligus pembuatan peta strategi perusahaan, mengidentifikasi tujuan strategi perusahaan dan mengidentifikasi *Key Performance Indicator*. Pada penelitian ini juga akan ditentukan bobot pada masing – masing KPI dengan menggunakan metode *AHP (Analytical Hierarchy Process)*. Selanjutnya akan dilakukan *scoring system* dan *traffic light*. Sehingga dari hasil pengukuran tersebut diperoleh nilai kinerja sumber daya manusia pada sebuah perusahaan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Key Performance Indicator* dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia pada PT. Pisma Garment Indo berdasarkan strategi perusahaannya?
2. Bagaimana nilai kinerja sumber daya manusia pada perusahaan PT. Pisma Garment Indo ditinjau menggunakan pendekatan *Human Resources Scorecard*?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar pelaksanaan penelitian lebih terfokus dan lebih objektif, maka perlu diadakan pembatasan ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Obyek penelitian dilakukan di PT. Pisma Garment Indo.
2. Pengambilan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner (angket).
3. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data tahun 2016.
4. Identifikasi permasalahan menggunakan metode *Human Resource Scorecard* dan pengolahan data menggunakan *Analytical Hierarchy Process* untuk penentuan bobot, *Scoring System* dan *Traffic Light System* untuk menghitung performansi.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian tugas akhir ini yaitu:

1. Mengetahui visi, misi dan strategi perusahaan PT. Pisma Garment Indo.
2. Mengetahui *Key Performance Indicator* pengukuran kinerja sumber daya manusia pada PT. Pisma Garment Indo berdasarkan strategi perusahaannya.
3. Mengetahui nilai kinerja sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan PT. Pisma Garment Indo dengan menggunakan pendekatan *Human Resource Scorecard*.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian penelitian Tugas Akhir yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan wawasan kepada mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu – ilmu Teknik Industri pada manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan pengetahuan bagi para mahasiswa khususnya Jurusan Teknik Industri mengenai metode *Human Resources Scorecard* (HRS).
3. Memberikan solusi mengenai manajemen sumber daya manusia pada perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian dengan memperhatikan kondisi yang sesuai.