Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 10, November 2026, P. 435-442
e-ISSN: 2986-6340
Licensed by Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.24523578

Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (Hrsc) di Departemen Tambang Pt. Semen Padang

Analysis of Human Resource Performance Measurement Using the Human Resources Scorecard (HRSC) Method in the Mining Department of PT Semen Padang

Stepan Khaider [1], Irmayani[2], Isna Juwita[3]
[1]Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Perencanaan, Universitas Ekasakti, Kota Padang
[2,3]Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Perencanaan, Universitas Ekasakti, Kota Padang
*Email korespondesi : stepankhaider@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are a key element that plays a crucial role in supporting the success and achievement of organizational goals. Therefore, an evaluation system is needed that can assess the contribution of human resources in a systematic and comprehensive manner. This study aims to assess and analyze human resource performance in the Mining Department of PT Semen Padang using the Human Resources Scorecard (HRSC) method. The research problem arises from the fact that employee performance evaluation methods have so far been conducted separately and are not yet fully integrated. This study adopts a quantitative approach by conducting a survey through the distribution of questionnaires to 88 respondents selected using accidental sampling. Performance evaluation was conducted based on the four perspectives of the HRSC: Human Resource Competency, High-Performance Work Systems, Human Resource Efficiency, and Human Resource Outcomes. Data processing included validity and reliability testing, weighting of Key Performance Indicators (KPIs), and calculations using the Interval Scale Value (ISV). The study's findings indicate that the Human Resource Competency perspective received a total weight of 2,223 with an average score of 25.259. The High-Performance Work System perspective achieved a total weight of 1,854 and an average of 21.066. The Human Resource Efficiency perspective garnered a total weight of 3,320 with an average of 37.735. Meanwhile, the Human Resources Results perspective received a total weight of 1,502 and an average score of 17.071. Overall, the evaluation results recorded a total weight of 8,899 with an average score of 101.131. These data indicate that human resources performance in the Mining Department of PT Semen Padang falls into the "highly satisfactory" category, and employee performance levels are classified as "very good." Thus, the HRC method can be used as an evaluation tool to identify the contributions of human resources and support improvements in the company's operational effectiveness and efficiency.

Kata Kunci : *Human Resources Scorecard*, *Human Resources Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang memiliki peran krusial dalam mendukung keberhasilan serta pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi yang dapat menilai kontribusi sumber daya manusia dengan cara yang terencana dan menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan menganalisis kinerja sumber daya manusia di Departemen Tambang PT Semen Padang menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC). Masalah penelitian muncul dari metode penilaian kinerja karyawan yang selama ini masih dilakukan secara terpisah dan belum sepenuhnya terintegrasi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan melaksanakan survei melalui distribusi kuesioner kepada 88 responden yang dipilih dengan teknik accidental sampling. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan empat sudut pandang HRSC, yakni Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Kerja Berkinerja Tinggi, Efisiensi Sumber Daya Manusia, serta Hasil Sumber Daya Manusia. Pengolahan data mencakup pengujian validitas, keandalan, pemberian bobot pada Indikator Kinerja Utama (KPI), serta perhitungan menggunakan Nilai Jenjang Interval (NJI). Temuan penelitian menunjukkan bahwa perspektif Kompetensi Sumber Daya Manusia memperoleh total bobot 2.223 dengan nilai rata-rata mencapai 25,259. Perspektif Sistem Kerja Berkinerja Tinggi meraih total bobot 1.854 dan rata-rata 21,066. Perspektif Efisiensi Sumber Daya Manusia mengumpulkan total bobot 3.320 dengan rata-rata 37,735. Sedangkan perspektif Hasil Sumber Daya Manusia mendapat total bobot 1.502 dan nilai rata-rata 17,071. Secara keseluruhan, hasil evaluasi mencatat total bobot 8.899 dengan rata-rata nilai 101,131. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia di Departemen Tambang PT Semen Padang berada dalam kategori sangat memuaskan dan tingkat kinerja pegawai tergolong sangat baik. Dengan begitu, metode HRC dapat digunakan

sebagai instrumen evaluasi untuk mengidentifikasi kontribusi sumber daya manusia serta mendukung peningkatan efektivitas efesiensi operasional perusahaan.
Kata Kunci : *Human Resources Scorecard*, Kinerja Sumber Daya Manusia

Article Info:
Received date: 5 November 2026 Revised date: 15 November 2026 Accepted date: 25 November 2026

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri yang kian kompetitif mengharuskan setiap perusahaan mampu mengatur sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian sasaran perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Tingkat kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap tingkat produktivitas, efektivitas operasional, dan kapasitas perusahaan untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Untuk itu, pengelolaan serta evaluasi kinerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial dalam sistem manajemen perusahaan.

Pengukuran kinerja adalah sebuah proses penilaian yang dilakukan untuk memahami sejauh mana pencapaian hasil kerja pegawai sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Dengan melakukan pengukuran kinerja, perusahaan dapat mendapatkan informasi tentang tingkat efisiensi, keterampilan, kedisiplinan, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Di samping itu, hasil dari pengukuran kinerja dapat dipakai sebagai acuan dalam menetapkan kebijakan untuk perbaikan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan mutu sumber daya manusia.

PT Semen Padang adalah sebuah industri yang berfokus pada pembuatan semen dan terlibat dalam proses pengambilan batu kapur yang merupakan tahap krusial dalam produksi. Proses pengambilan batu kapur dilakukan di Departemen Tambang dengan menerapkan teknik penambangan terbuka atau quarry. Kegiatan yang dilakukan mencakup profiling, pengeboran, peledakan, pemuatan dan angkutan, serta pembuangan. Melaksanakan seluruh kegiatan tersebut memerlukan dukungan tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan dapat bekerja sesuai dengan prosedur operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi awal di Departemen Tambang PT Semen Padang, terungkap bahwa evaluasi kinerja pegawai masih dilaksanakan secara terpisah melalui pengawasan langsung oleh pihak yang bersangkutan. Metode penilaian tersebut belum sepenuhnya mencakup beragam elemen kinerja SDM dalam sebuah sistem pengukuran yang menyeluruh. Situasi ini berisiko menyebabkan evaluasi kinerja tidak berjalan secara maksimal, terutama dalam mengenali elemen-elemen yang berpengaruh terhadap pencapaian sasaran perusahaan.

Permasalahan tersebut juga didukung oleh data produksi batu kapur tahun 2024. Target produksi yang ditetapkan perusahaan sebesar 8.375.924 ton, sedangkan realisasi produksi hanya mencapai 7.371.149 ton. Kondisi ini menunjukkan adanya selisih antara target dan realisasi produksi yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mengevaluasi pelaksanaan kegiatan operasional, termasuk kontribusi sumber daya manusia.

Salah satu pendekatan yang bisa diterapkan untuk mengukur efektivitas sumber daya manusia dengan cara yang strategis adalah *Human Resources Scorecard* (HRSC). Pendekatan ini merupakan evolusi dari konsep Balanced Scorecard yang secara khusus menitikberatkan pada penilaian kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. HRSC menyatukan empat sudut pandang utama, yaitu *Human Resource Competency, High Performance Work System, Human Resource Efficiency, dan Human Resource Deliverable* Keempat sudut pandang tersebut memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menilai kemampuan karyawan, kinerja sistem kerja, keefisienan pengelolaan sumber daya manusia, serta sumbangan karyawan dalam menciptakan nilai perusahaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja tidak hanya fokus pada hasil dari pekerjaan, melainkan juga mempertimbangkan proses serta lemen yang berkontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, studi ini dilaksanakan untuk mengukur dan menganalisis kinerja tenaga kerja di Departemen Tambang PT Semen Padang dengan menerapkan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC). Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia sekaligus mendukung pencapaian target operasional secara efisien.

METODE PENLITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kategori survei. Metode kuantitatif diterapkan karena informasi yang dikumpulkan berasal dari distribusi kuesioner kepada peserta, yang kemudian dianalisis menggunakan penghitungan statistik serta penimbangan dari indikator kinerja. Penelitian ini dilakukan di Departemen Pertambangan PT Semen Padang yang terletak di Jalan Raya Indarung, Kecamatan Lubuk Kilangan, Kota Padang, Sumatera Barat. Kegiatan penelitian dilaksanakan pada bulan September tahun 2025.

Populasi dalam studi ini mencakup semua kayawan di Departemen Pertambangan PT Semen Padang yang totalnya sebanyak 700 orang, berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah Accidental Sampling, yang merupakan metode pemilihan sampel berdasarkan kebetulan atau kemudahan bagi peneliti untuk mendapatkan responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil adalah 88 karyawan Departemen Pertambangan PT Semen Padang.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas kerja pada Departemen Tambang PT Semen Padang.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan informasi melalui komunikasi langsung dengan pihak perusahaan, khususnya bagian perencanaan dan pengawasan tambang.
3. Kuesioner, yaitu penyebaran instrumen penelitian kepada 88 responden untuk memperoleh penilaian mengenai kinerja sumber daya manusia berdasarkan empat perspektif HRSC.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data pendukung yang berkaitan dengan aktivitas dan kondisi operasional perusahaan.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju.

Variabel dan Indikator Penelitian

Pengukuran kinerja dari sumber daya manusia dilakukan dengan merujuk pada empat sudut pandang Human Resources Scorecard (HRSC), yang dirinci sebagai berikut:

1. *Human Resource Competency*

Sudut pandang ini bertujuan untuk menilai kemampuan karyawan, termasuk kesesuaian antara posisi kerja dengan latar belakang pendidikan serta keterampilan, efektivitas program pelatihan, peningkatan keterampilan, kemampuan merencanakan pekerjaan, disiplin, dan kompetensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. *High Performance Work System*

Sudut pandang ini bertujuan untuk menilai seberapa efektif sistem kerja dan kebijakan sumberdaya manusia, yang mencakup sistem kompensasi, pengembangan organisasi, perbedaan pengakuan berdasarkan hasil kerja, pembagian tanggung jawab,serta kecocokan dalam penjadwalan jam kerja.

3. *Humen Resource Efficiency*

Pandangan ini diterapkan untuk menilai seberapa efektif pengelolaan sumber daya manusia,khususnya dalam penggunaan waktu, tenaga kerja, dan biaya. Ukuran yang dipakai mencakup

kehadiran, kesesuaian dengan tunjangan dan fasilitas yang ada, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, pemberian imbalan, efisiensi penggunaan sumber daya, kepatuhan terhadap regulasi, serta dukungan dari sistem informasi.

4. *Human Resource Deliverable*

Perspektif ini diterapkan untuk menilai sumbangan tenaga kerja terhadap pencapaian sasaran organisasi. Faktor-faktornya mencakup sikap yang mendukung efektivitas bisnis, peluang untuk pengembangan pribadi, akses terhadap informasi yang dapat meningkatkan usaha, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Pengujian Instumen Penelitian

Pengujian alat ukur dilaksanakan melalui evaluasi validitas dan evaluasi reliabilitas dengan memanfaatkan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Evaluasi validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana ketepatan alat ukur dalam menilai variabel yang diteliti. Sebuah indikator dianggap valid jika nilai hubungan dari perhitungan memenuhi standar perbandingan antara r hitung dan r tabel. Kemudian, evaluasi reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam penelitian. Penilaian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa alat ukur dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi angka 0,60.

Metode Pengolahan dan analisis data

Pengolahan data dilaksanakan melalui serangkaian langkah, yaitu:

1. Mengumpulkan data hasil kuesioner dari semua partisipan.
2. Melakukan evaluasi validitas dan reliabilitas alat ukur.
3. Menghitung nilai bobot bagi tiap indikator berdasar jawaban dari partisipan.
4. Mengelompokkan hasil pengukuran menurut empat sudut pandang HRSC.
5. Menghitung nilai total serta rata-rata dari setiap sudut pandang.
6. Menentukan kategori kinerja dengan memanfaatkan metode Nilai Jenjang Interval (NJI).

Metode Nilai Jenjang Interval dipakai untuk menetapkan rentang kategori penilaian berdasarkan nilai maksimum dan minimum. Penghitungan dilakukan dengan cara membagi selisih antara nilai maksimum dan minimum dengan jumlah kategori penilaian. Hasil dari penghitungan tersebut kemudian digunakan untuk menilai tingkat pencapaian kinerja sumber daya manusia pada masing-masing sudut pandang HRSC.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Pengujian keabsahan dilaksanakan untuk semua indikator pertanyaan dalam empat sudut pandang *Human Resources Scorecard*. Total indikator yang digunakan mencakup enam indikator dalam perspektif Kompetensi Sumber Daya Manusia, lima indikator dalam perspektif Sistem Kerja Performa Tinggi, sembilan indikator dalam perspektif Efisiensi Sumber Daya Manusia, dan empat indikator dalam perspektif Hasil Sumber Daya Manusia. Berdasarkan temuan dari pengujian keabsahan dalam studi ini, semua indikator pertanyaan dianggap sah sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Alpha	Keterangan
Human Resource Competency	0,867	0,60	Reliabel
High Performance Work System	0,838	0,60	Reliabel

Human Resource Efficiency	0,900	0,60	Reliabel
Human Resource Deliverable	0,882	0,60	Reliabel

Berdasarkan temuan tersebut, semua sudut pandang mendapatkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Oleh karena itu, alat penelitian dinyatakan handal dan memiliki tingkat konsistensi yang cukup baik untuk digunakan dalam menilai kinerja sumber daya manusia.

Hasil pengukuran kinerja berdasarkan empat perspektif HRSC

Pengukuran efektivitas SDM dilakukan dengan cara mengelompokkan hasil survei menurut empat sudut pandang HRSC. Proses analisis data mengungkapkan adanya variasi dalam nilai bobot di setiap perspektif.

No	Perspektif	Total Bobot	Rata-rata
1	*Human Resource Competency*	2.223	25,259
2	*High Performance Work System*	1.854	21,066
3	*Human Resource Efficiency*	3.320	37,735
4	*Human Resource Deliverable*	1.502	17,071
	Total	**8.899**	**101,131**

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, 2025

Berdasarkan pada diatas, terungkap bahwa total keseluruhan bobot dari empat sudut pandang HRSC mencapai angka 8.899 dengan nilai rata-rata sebesar 101,131. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, performa sumber daya manusia di Departemen Tambang PT Semen Padang tergolong sangat memuaskan, sementara tingkat kinerja para karyawan dikategorikan sangat baik

Analisis Perspektif *Human Resource Competency*

Perspektif Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah elemen yang dimanfaatkan untuk menilai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta disiplin pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan. Berdasarkan pengolahan informasi, sudut pandang ini mendapatkan total skor 2.223 dengan rata-rata 25,259. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan sumber daya manusia di Departemen Tambang PT Semen Padang tergolong sangat memuaskan. Penilaian dari responden menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kemampuan memainkan peran krusial dalam memperbaiki keterampilan karyawan. Di samping itu, keselarasan antara penempatan karyawan dan kompetensi yang dimiliki, kemampuan dalam merencanakan tugas, serta disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi elemen penentu untuk meningkatkan kinerja. ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan telah mendukung menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Namun demikian, peningkatan kemampuan masih harus dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berjalan secara terus-menerus agar mutu sumber daya manusia dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan.

Analisis Perspektif *High Performance Work System*

Hasil dari pengukuran menunjukkan bahwa sudut pandang ini mendapatkan total bobot sebesar 1.854 dengan nilai rata-rata 21,066. Melalui perhitungan Nilai Jenjang Interval, perspektif Sistem Kerja Berperforma Tinggi termasuk dalam kategori yang sangat memuaskan dan tingkat kinerja karyawan tergolong sangat baik. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan sistem remunerasi, distribusi tanggung jawab kerja, pengaturan waktu kerja, dan peningkatan perusahaan telah mendapatkan umpan balik yang baik dari para responden.

Sistem kerja yang terorganisir dengan baik dan diimbangi oleh kebijakan imbalan yang tepat dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab dari para karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus menjaga kinerja sistem kerja yang telah ada dan melaksanakan penilaian secara berkala agar kebijakan pengelolaan sumber daya manusia tetap sesuai dengan kebutuhan operasi perusahaan.

Analisis Perspektif *Human Resource Efficiency*

Perspektif Efisiensi Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada kapabilitas perusahaan dalam mengatur tenaga kerja dengan efisien, mempertimbangkan aspek waktu, tenaga, serta biaya operasional. Pengukuran yang dilakukan menunjukkan bahwa perspektif Efisiensi Sumber Daya Manusia mendapatkan total bobot 3.320 dengan rata-rata nilai 37,735. Angka tersebut merupakan pencapaian tertinggi jika dibandingkan dengan ketiga perspektif HRSC yang lainnya.

Berdasarkan penghitungan Nilai Jenjang Interval, sudut pandang ini dikategorikan memuaskan, sementara kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan kesadaran terhadap kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, usaha untuk menghindari pemborosan baik waktu maupun biaya juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan efisiensi kerja.Walaupun telah memperoleh nilai tertinggi, sudut pandang ini memiliki kesempatan untuk berkembang lebih jauh. Perusahaan perlu memperbaiki penggunaan tenaga kerja, memperkuat pengawasan dalam pelaksanaan tugas, dan memastikan bahwa pemanfaatan sumber daya operasional sesuai dengan kebutuhan serta standar yang telah ditentukan.

Analisis Perspektif *Human Resource Deliverable*

Perspektif Hasil Sumber Daya Manusia dipakai untuk mengidentifikasi peran sumber daya manusia dalam menciptakan nilai bagi perusahaan lewat pelaksanaan strategi dan tugas kerja. Dari hasil analisis data, perspektif ini memperoleh total nilai sebesar 1.502 dengan rata-rata 17,071. Temuan ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki sikap yang mendukung pencapaian target perusahaan, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, serta mendapatkan akses terhadap informasi yang dapat membantu proses pengambilan keputusan.Di samping itu, kewajiban untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan dan strategi perusahaan menjadi salah satu faktor yang mendukung pencapaian kinerja organisasi. Secara keseluruhan, kontribusi sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian sasaran perusahaan berlangsung dengan baik. Perusahaan perlu menjaga keadaan ini melalui peningkatan komunikasi dalam organisasi, penyediaan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, dan penguatan tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja mereka.

Analisis Keseluruhan Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pengukuran yang dilakukan terhadap empat sudut pandang dalam *Human Resources Scorecard*, diperoleh total bobot sebesar 8.899 dan nilai rata-rata keseluruhan mencapai 101,131. Nilai tersebut berada dalam interval tertinggi menurut perhitungan Nilai Jenjang Interval yang diterapkan pada studi ini. Oleh sebab itu, evaluasi kinerja sumber daya manusia di Departemen Tambang PT Semen Padang secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat memuaskan, sedangkan tingkat kinerja para karyawan dicategorikan sangat baik. Perspektif Efisiensi Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi nilai bobot tertinggi, yakni 3.320. Keadaan ini menunjukkan bahwa aspek efisiensi dalam penggunaan waktu, tenaga kerja, dan biaya menjadi faktor yang paling menonjol dalam hasil penelitian. Sementara itu, perspektif Penghantaran Sumber Daya Manusia mencatat total bobot 1.502. Hasil ini mencerminkan adanya peluang untuk pengembangan lebih lanjut dalam meningkatkan kontribusi karyawan terhadap penciptaan nilai dan pencapaian strategi perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengukuran kinerja melalui metode HRSC bisa memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi sumber daya manusia. Penggunaan keempat perspektif ini memberi peluang bagi perusahaan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang berfungsi dengan baik sambil menemukan area yang masih memerlukan peningkatan.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian dan evaluasi terhadap performa sumber daya manusia lewat pendekatan *Human Resources Scorecard* (HRSC) di Departemen Pertambangan PT Semen Padang, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja sumber daya manusia dengan pendekatan *Human Resources Scorecard* mengindikasikan bahwa performa keseluruhan karyawan tergolong sangat memuaskan dan baik sekali. Data ini diperoleh dari total bobot keseluruhan senilai 8.899 dengan rata-rata nilai 101,131.
2. Perspektif Kompetensi Sumber Daya Manusia mendapatkan total bobot sebesar 2.223 dengan rata-rata nilai 25,259. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterampilan, kompetensi, pelatihan, dan disiplin yang dimiliki pegawai telah berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas mereka.
3. Perspektif Sistem Kerja Kinerja Tinggi mencatat total bobot sebesar 1.854 dan nilai rata-rata 21,066. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi, pembagian tugas, dan penjadwalan kerja sudah berfungsi dengan baik untuk mendukung perbaikan kinerja karyawan.
4. Perspektif Efisiensi Sumber Daya Manusia mencatat total bobot senilai 3.320 dengan rata-rata nilai 37,735. Perspektif ini menjadi bagian dengan bobot tertinggi, mengindikasikan bahwa pengelolaan waktu, tenaga kerja, dan biaya operasional telah dilaksanakan dengan baik, meskipun masih ada kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi.
5. Perspektif Hasil Sumber Daya Manusia mencatat total bobot sebesar 1.502 dengan nilai rata-rata 17,071. Temuan ini menunjukkan bahwa para karyawan telah memberikan kontribusi pada pencapaian sasaran perusahaan melalui tanggung jawab di pekerjaan mereka, pengembangan pribadi, serta dukungan bagi pelaksanaan strategi organisasi.

SARAN

Berdasarkan temuan riset, ada beberapa rekomendasi yang bisa dipertimbangkan oleh perusahaan,yaitu:

1. Perusahaan disarankan melaksanakan penilaian rutin terhadap kinerja sumber daya manusia setidaknya setiap enam bulan, agar dapat mengetahui perkembangan prestasi karyawan serta menemukan titik-titik yang memerlukan perbaikan.
2. Penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan keahlian karyawan lewat program pelatihan serta pengembangan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kemajuan teknologi operasional.
3. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan efisiensi kerja, terutama dalam mengoptimalkan penggunaan waktu, tenaga kerja, dan biaya operasional, agar seluruh kegiatan penambangan dapat berlangsung dengan cara yang efektif dan produktif.
4. Diharapkan perusahaan memperkuat pelaksanaan sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan indikator Key Performance Indicator (KPI), sehingga proses evaluasi dapat dilakukan dengan lebih objektif, terukur, dan berkelanjutan.
5. Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat mengeksplorasi pengukuran kinerja dengan menggabungkan metode HRSC bersama dengan metode pengukuran lainnya untuk memperoleh analisis yang lebih mendalam terkait hubungan antara kinerja sumber daya manusia dan pencapaian target operasional perusahaan

REFERENSI

Ismail, S. T. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*.

Mujiastuti, R., Komariah, N., & Hasbi, M. (2020). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Simple Addivite Weigthing* (SAW). *Jurnal Informatika*. 17(05), 133-141.

Dzakwan, B. R., Pramono, S. N. W., & Rumita, R. (2022). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada Operator Divisi *Corrugated Carton Box* Berbasis *Human Resources Scorecard* dan Kompetensi *Spencer*. *Industrial Engineering Online Journal*, 9(3).

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabet.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Asriati, N., & Syamsuri. S. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis *Balance Scorecard* dengan pendekatan *Human Resources Scorecard*. *EKOMBIS REVIEW*: *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis,* 10(2), 673-682.

Studi, P., Informasi, T., Sains, F., & Labuhanbatu, U. (2022). *Mengelolah Data Nilai Mahasiswa dengan Aplikasi SPSS.* 1, 41–46.