

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Melalui penelitian terkait pengukuran kinerja departemen SDM melalui metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) pada PT. Telkom Indonesia Divre IV ini didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Perusahaan PT. Telkom Indonesia Divre IV yang berada di Jalan Pahlawan Nomor 10 Semarang sejauh ini belum pernah melakukan penilaian kinerja pada departemen SDM. Sejauh ini penilaian kinerja perusahaan terbatas pada penilaian secara keseluruhan perusahaan menggunakan metode *Balanced Scorecard*.
2. Adanya *strategy map* mampu memberikan gambaran bahwa keempat perspektif yang dimiliki HRSC (*Financial, Customer, Internal Business Process, dan Learning and Growth*) memiliki keterkaitan satu sama lain yang berpangkal pada perspektif *finance*.
3. Melalui pengukuran kinerja dengan metode HRSC didapatkan hasil pada perspektif *finance* dengan 5 elemen yang ada, 4 di antaranya berada pada level hijau dan 1 lainnya pada level kuning. Pada perspektif *customer*, dari 4 elemen yang ada 3 pada level hijau dan 1 berada pada level kuning. Selanjutnya untuk perspektif *internal business process* dengan 6 elemen yang ada, 4 pada level hijau dan 1 berada pada level kuning. Sedangkan untuk perspektif *learning and growth*, dari 7 elemen yang ada 4 berada pada level hijau dan 3 berada pada level kuning.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Melalui penelitian ini, diharapkan mampu membuka wawasan staf HRD PT. Telkom Indonesia Divre IV untuk melakukan penilai kinerja dengan metode HRSC, karena melalui metode ini perusahaan mampu mempertimbangkan bobot untuk masing-masing elemen yang ada pada divisi tersebut dan juga melihat secara grafis bagaimana kinerja setiap elemen.
2. Dari aktivitas yang ada pada departemen SDM, sebagian sudah berada pada level hijau yang artinya aman dan perlu dipertahankan kinerjanya, sedangkan untuk beberapa aktivitas masih berada pada level kuning yang artinya masih harus diperbaiki lagi kinerjanya supaya pada masa mendatang memiliki kinerja yang lebih baik.
3. Perlu dibentuk sebuah tim khusus pada departemen SDM untuk melakukan penilaian dan mengawasi kinerja departemen ini, supaya setiap aktivitas yang dilakukan dapat terkendali dengan baik dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk melakukan evaluasi dan perbaikan bagi perusahaan.