

ABSTRAK

PENGARUH *HUMAN RESOURCES SCORECARD* TERHADAP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* PADA PERUSAHAAN BUMN DI INDONESIA

Oleh

Moh. Aditya Rizki Saputra

BUMN didorong memiliki tata kelola perusahaan yang baik, atau bisa disebut *Good Corporate Governance* (GCG) sesuai Keputusan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada BUMN. *Human resources scorecard* (HRSC) adalah sebuah cara untuk mengukur dan menampilkan kinerja bidang SDM secara komprehensif yang dikaitkan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan sebagai strategic partner dalam menjalankan bisnis perusahaan. Penelitian deskriptif kualitatif, 9 Dimensi HRSC dan 1 GCG, Teknik Pengambilan data Purposive Sampling dengan Survey Kuesioner menggunakan sampel yang terdiri dari 130 Karyawan BUMN di Indonesia, yang di Uji melalui Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS 27 Variabel independen Perusahaan Tempat Kerja, Kepuasan Karyawan, Kinerja Internal Manajemen, Iklim Hubungan antara Perusahaan dan Karyawan berpengaruh positif dan Kinerja Tenaga Kerja Internal, Pola Manajemen, Fungsi Praktik HRM, dan Hasil Kinerja berpengaruh negatif terhadap GCG pada Perusahaan BUMN di Indonesia. Untuk bangkit dan lebih memahami penerapan GCG secara tepat dan optimal. Karena dampak dari penerapan GCG dengan peningkatan kinerja sebagai hasil transformasi perusahaan, tentunya juga dirasakan oleh pegawai berupa meningkatnya kesejahteraan dengan menerapkan GCG. Sehingga GCG diterapkan pada karyawan untuk meningkatkan efektifitas dan kompetensi.

Kata kunci: *HR Scorecard*, *Good Corporate Governance*, BUMN.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES SCORECARD ON GOOD CORPORATE GOVERNANCE IN BUMN COMPANIES IN INDONESIA

By

Moh. Aditya Rizki Saputra

SOEs are encouraged to have good corporate governance, or what can be called Good Corporate Governance (GCG) in accordance with the Decree of the Minister of SOEs No. PER-01 / MBU / 2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in SOEs. Human resources scorecard (HRSC) is a way to measure and display the performance of the HR field comprehensively which is directly related to the achievement of company goals as a strategic partner in running the company's business. Qualitative descriptive research, 9 Dimensions of HRSC and 1 GCG, Purposive Sampling Data Collection Technique with Survey Questionnaire using a sample consisting of 130 BUMN Employees in Indonesia, which was tested through Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 27 Independent variables Workplace Company, Employee Satisfaction, Internal Management Performance, Relationship Climate between Companies and Employees have a positive effect and Internal Labour Performance, Management Patterns, HRM Practice Functions, and Performance Results have a negative effect on GCG in BUMN Companies in Indonesia. To rise up and better understand the proper and optimal implementation of GCG. Because the impact of implementing GCG with improved performance as a result of company transformation, of course, is also felt by employees in the form of increased welfare by implementing GCG. So that GCG is applied to employees to increase effectiveness and competence.

Keywords: HR Scorecard, Good Corporate Governance, BUMN