

ABSTRAK

CV. Bina Mekanik adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *sparepart* untuk mesin rokok, selain itu perusahaan juga melayani jasa rekondisi dan rekonstruksi mesin yang lain. CV. Bina Mekanik menghadapi lingkungan yang terus berubah dari waktu ke waktu. Dalam dunia usaha yang penuh persaingan ini, pengukuran kinerja yang hanya memperhatikan aspek finansial ini sudah tidak akurat lagi. Untuk itu dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang menyeluruh dan seimbang, yang tidak hanya menunjukkan ukuran finansial saja tetapi juga ukuran-ukuran lainnya, sehingga dapat mengukur nilai kerja dari perusahaan secara lebih komprehensif.

Balanced Scorecard (BSC) merupakan sebuah sistem manajemen strategis sekaligus sebagai sistem pengukuran kinerja yang menerjemahkan visi, misi, dan strategi organisasi ke dalam berbagai tujuan dan ukuran (keuangan, konsumen, proses internal, pertumbuhan dan pembelajaran). Agar perusahaan mencapai kinerja tinggi, maka setiap level dalam organisasi harus menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan organisasi yang dinyatakan dalam *Organizational Balanced Scorecard* (OBSC). Dalam perusahaan, karyawan menjadi salah satu faktor penting yang ada di dalam perusahaan. Setiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda, dan karakteristik tersebut tidak dapat ditolerir satu persatu dikarenakan adanya visi dan misi perusahaan. Maka dari itu, juga dibutuhkan suatu instrumen pengukuran kinerja terhadap para karyawan perusahaan. Pengukuran ini bisa dilakukan dengan *Personal Balanced Scorecard* (PBSC).

Untuk menentukan strategi yang sesuai dengan kondisi perusahaan, maka dilakukan analisis *Strengths, Weakness, Opportunities, Threats* (SWOT). Setelah strategi SWOT selesai dirancang, dilakukan perancangan OBSC yang dimulai dengan menerjemahkan visi, misi, dan strategi perusahaan ke dalam tujuan dan tolok ukur yang spesifik. Setelah dilakukan pengukuran pada OBSC, kemudian dilanjutkan pada pengukuran PBSC, dimana dari semua strategi perusahaan yang ada, di ambil dua strategi dan kemudian diterjemahkan ke dalam tolok ukur yang spesifik. Kemudian masing-masing perspektif dan tolok ukur (KPI) dalam OBSC dan PBSC dihitung bobotnya dengan metode *Pair Comparison*. Agar pencapaian masing-masing KPI dapat diukur, maka masing-masing KPI dalam OBSC harus memiliki target. Target inilah yang akan digunakan sebagai dasar kriteria penilaian kinerja.

Hasil pengukuran kinerja keseluruhan OBSC perusahaan pada tahun 2004 adalah cukup baik dengan nilai 2,1204. Sedangkan kinerja keseluruhan pada tahun 2005 mengalami peningkatan menjadi 2,1295, tetapi tetap berada pada level kinerja yang cukup baik. Hasil Pengukuran kinerja keseluruhan PBSC baik pada divisi PPC maupun pada divisi rekondisi adalah cukup baik.

Dari hasil pengukuran kinerja OBSC dan PBSC CV. Bina Mekanik dapat diketahui tolok ukur atau KPI yang kinerjanya rendah dan perlu diperbaiki. Oleh sebab itu, diusulkan inisiatif perbaikan kinerja untuk masing-masing KPI tersebut. Inisiatif – inisiatif tersebut kemudian ditentukan prioritas perbaikannya agar pelaksanaan inisiatif perbaikan nantinya menjadi lebih mudah.