

Evaluasi Implementasi Balanced Scorecard dan Perancangan Pengukuran Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus di PT.X, Otomotif Company in Surabaya)

Lisa Mardiono, Rosita Meitha Surjani, Asrini Budiwati
Jurusan Teknik Industri, Universitas Surabaya
Jl. Raya Kalirungkut, Surabaya, 60293, Indonesia
Email: lmardiono@ubaya.ac.id, meitha@ubaya.ac.id

Abstrak

PT. X adalah perusahaan penyedia jasa sewa kendaraan dan suku cadang otomotif. Perusahaan telah menerapkan sistem pengukuran kinerja dengan metode Balanced Scorecard (Organizational Balanced Scorecard/OBSC) sejak tahun 2005. Akan tetapi sejauh ini perusahaan belum pernah melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan sistem tersebut. Selain itu perusahaan hanya mengukur kinerja organisasinya dan mengabaikan kinerja karyawannya. Padahal sistem pengukuran kinerja yang sempurna harus menyeluruh, tidak melepas aspek personal dalam organisasinya. Penelitian ini difokuskan pada 2 hal, yaitu evaluasi implementasi OBSC yang sudah berjalan, dan merancang sistem pengukuran kinerja karyawan (Personal Balanced Scorecard/PBSC). Hasil evaluasi OBSC perusahaan menunjukkan sistem pengukuran kinerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun tidak semua karyawan dilibatkan secara aktif dan tidak semua strategi dijalankan. Perusahaan juga tidak mempertimbangkan bobot dalam mengukur kinerja sehingga baik buruknya indikator tidak mengindikasikan prioritas perbaikan yang sesungguhnya. Perancangan PBSC dimulai dengan penurunan (cascading) OBSC ke semua level dalam organisasi dengan mengacu pada scorecard level korporat. Selanjutnya OBSC diturunkan menjadi Department Balanced Scorecard (DBSC), dan kemudian menjadi scorecard personal (PBSC).

Kata Kunci: OBSC, DBSC, PBSC

Abstract

This research was conducted in a car and spare parts rental service company. This company has applied performance measurement system using Balanced Scorecard (Organizational Balanced Scorecard/OBSC) since 2005. Nevertheless, so far this company has not evaluated the system implementation. Besides, this company only measures the organization's performance and disregards the employees' performance. This research focuses on two issues, i.e. evaluation of OBSC implementation and design of personal performance measurement system (Personal Balanced Scorecard/PBSC). Evaluation of OBSC reveals that the performance measurement system has driven positive impact for company's goals achievement. However, only a small number of employees participated actively and not all strategies implemented. In addition, this company has not considered weight of indicators in performance measurement; therefore the indicators' result could not reflect the real priority of improvement. Design process of PBSC is started by cascading OBSC into Department Balanced Scorecard (DBSC) and then followed by cascading DBSC into PBSC.

Keywords: OBSC, DBSC, PBSC