

Melihat kinerja pt. x sebagai salah satu distributor elektronik merk philips dalam kerangka pemikiran

Dafed Halim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20461056&lokasi=lokal>

Abstrak

Pada waktu tanggung jawab untuk menjalankan perusahaan berada di tangan manajemen puncak, manajemen strategi dapat dilaksanakan secara informal dan tidak terstruktur. Visi dan misi yang ditetapkan manajemen puncak dikomunikasikan secara terbatas kepada manajer kalangan yang dekat dengan manajemen puncak. Strategi juga dirumuskan secara tidak terpolo oleh manajemen puncak dan dilaksanakan sendiri dengan bantuan manajemen menengah dan bawah serta karyawan.

Dengan semakin kompleksnya operasi perusahaan dan semakin kompleks serta turbulennya lingkungan bisnis yang dihadapi perusahaan, manajemen puncak tidak mampu lagi memikul sendiri tanggung jawab atas jalannya perusahaan. Manajemen strategi perlu mengikutsertakan manajemen bawah dan karyawan untuk merumuskan dan mengimplementasikannya. Diperlukan suatu sistem yang terstruktur untuk melaksanakan manajemen strategi perusahaan yang operasinya telah menjadi kompleks dan yang menghadapi lingkungan yang kompleks dan turbulen.

Pandangan tradisional dimana metode alat ukur masih terlalu mengandalkan data keuangan secara kuantitatif yang bersumber dari laporan keuangan perusahaan seperti gross margin, net income, dan return on equity. Sehingga para manajer senior sering melakukan distorsi atas laporan keuangan tersebut karena bersifat jangka pendek. Dengan metode ini juga, tidak cukup untuk menginformasikan perbaikan, peningkatan, dan pengembangan usaha dalam jangka panjang.

Dengan balanced scorecard, maka pengukuran kinerja manajemen perusahaan dapat dilihat dari sisi keuangan dan non keuangan secara komprehensif dan seimbang. Balanced scorecard merupakan metode pengukuran kinerja baik jangka pendek maupun jangka panjang yang dapat mengidentifikasi apakah semua kegiatan dan usaha di dalam perusahaan sudah berjalan sesuai dengan visi, misi, dan strategi yang telah ditetapkan perusahaan atau tidak. Dengan balanced scorecard, maka pengukuran yang dibutuhkan dapat diterapkan dengan suatu metode pengukuran kinerja yang menterjemahkan strategi perusahaan menjadi tindakan operasi sehari-hari dengan membuat pengukuran-pengukuran yang saling terkait yang ditinjau dari perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan.

Pengukuran kinerja yang dilakukan PT. X selama ini berfokus pada analisa kuantitatif. Melalui pengukuran kinerja yang demikian, manajemen puncak mengharapkan dapat memacu pertumbuhan pendapatan perusahaan, kenyataannya pengukuran kinerja yang hanya berfokus pada analisa kuantitatif tidak efektif. Analisa kualitatif minimal sekali dan tidak terukur sehingga outcome measure tidak dapat diketahui secara pasti yang mengakibatkan komitmen personel perusahaan dalam mencapai sasaran strategi perusahaan rendah.

Pernyataan visi, misi, dan strategi yang telah ditetapkan manajemen puncak tidak dikomunikasikan secara eksplisil ke seluruh personel sehingga hanya diketahui oleh level manajemen menengah ke atas. Visi dan misi yang dibuat hanya oleh manajemen puncak tanpa melibatkan para personel lainnya mengakibatkan personel perusahaan dalam mencapai visi melalui misi tersebut tidak mempunyai tujuan yang terarah. Oleh

karena itu, metode pengukuran kinerja balanced scorecard yang telah disusun, dapat menjelaskan sebab dan akibat dari masing-masing perspektif strategi perusahaan sehubungan dengan pencapaian visi dan misi PT. X. Dengan strategy map balanced scorecard yang dibuat dapat memberikan semacam simulasi pada setiap perspektif guna pencapaian visi dan misi secara lebih efisien dan efektif sehingga seluruh personel dan manajemen puncak tertarik menerapkan balanced scorecard untuk mencapai tingkat profitabilitas yang lebih baik.