

Implementasi balanced scorecard sebagai alat penilaian kinerja di Bank Indonesia

Desy Chaerani Nasution

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=106731&lokasi=lokal>

Abstrak

Penilaian Kinerja yang dilakukan selama ini dapat merubah prinsip - prinsip manajemen yang digunakan, pada masa sekarang pengukuran kinerja perusahaan tidak hanya dilihat dari perspektif keuangan tetapi juga melihat perspektif non keuangan, yaitu perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif penumbuhan dan perspektif pembelajaran. Pengukuran kinerja dengan keempat perspektif ini disebut dengan konsep Balanced Scorecard merupakan konsep pengukuran kinerja dari sistem manajemen suatu perusahaan yang dilakukan terhadap perspektif keuangan dan non keuangan seperti yang tersebut diatas. Penerapan Balanced Scorecard yang tepat akan sangat berguna bagi Bank Indonesia dalam menilai kinerja organisasi terutama untuk mengetahui serta mendeteksi sejak dini terjadinya inefisiensi dalam perusahaan, terjadinya kerugian serta karyawan yang tidak memiliki kapabilitas ataupun hal - hal lain yang membuat kinerja perusahaan menurun ataupun mengalami kerugian. Selain itu dengan penerapan Balanced Scorecard yang sesuai dengan perusahaan maka penentuan KPI dapat mencakup sasaran - sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan masukan - masukan kepada Bank Indonesia dalam penerapan Balanced Scorecard, terutama dalam menentukan tolak ukur yang lebih memadai untuk setiap perspektif yang ada pada Balanced Scorecard disesuaikan dengan kondisi lembaga / instansi serta sasaran - sasaran strategis yang telah ditetapkan Bank Indonesia.

Bank Indonesia (BI) Bank Sentral memiliki culture yang merupakan faktor penentu keberhasilan yang memberikan keunggulan dan nilai tambah. Adapun Faktor Penentu Keberhasilan (FPK) yaitu Kompetensi, Integritas, Transparansi dan Akuntabilitas (KITA / KOMPAK). Untuk meneaapkan Balanced Scorecard lebih lanjut maka perlu adanya komitmen serta dukungan dari seluruh personel yang ada dalam organisasi. Selain pemahaman dan penerapan Bank Indonesia core value pads setiap personel juga mendukung penerapan Balanced Scorecard supaya berjalan dengan lancar.

Untuk itu diperlukan proses interaksi yang lebih intensif antara penyusun konsep SPAMK dengan para pekerja, disaru pihak guna mendapatkan pemahaman yang lebih baik dari para pekerja dan dipihak lain untuk mendapatkan feedback bagi penyempurnaan sistem. Untuk Pelaksanaanya diperlukan dukungan dan komitmen manajemen puncak serta integritas yang tinggi dari setiap individu yang terkait dalam penilaian. Menurut konsep BSC strategi organisasi perlu dipetakan, disosialisasikan dan dijabarkan kebawah agar setiap individu dalam bekerja dan beraktivitas berfokus pada strategi yang tepadu. Corporate scorecard memiliki posisi strategis untuk mengkoordinasikan sistem manajemen strategik, yaitu berperan dalam prose manajemen kinerja yang berorientasi jangka pendek dalam mengelola operasi, dan juga berperan dalam jangka panjang dalam proses pengelolaan strategi, yaitu memperbaharui dan menguji strategi, sehingga memberikan landasan pross pengelolaan strategi yang berkelanjutan.

Disamping itu Corpoate scorecard juga berfungsi sebagai sarana untuk menjembatani kesenjangan manajerial bagi pengelolaan human capital dan struktural capital yang masing masing merupakan komponen

knowledge capital. Corporate scorecard mengkoordinasikan dan menyelaraskan aktifitas struktural capital dalam bentuk proses kerja, cara kerja, budaya kerja, koordinasi, kinerja kelompok, dsb, sehingga akan memberikan kontribusi pada peningkatan knowledge capital dalam rangka menciptakan nilai tambah bagi lembaga instansi.