

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin meningkat menuntut perusahaan agar dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi dengan biaya yang rendah dan mampu melakukan perubahan-perubahan untuk mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi dalam proses produksi dalam rangka merebut pangsa pasar dan memenangkan persaingan (<http://elibrary.mb.ipb.ac.id>). Untuk memasuki lingkungan bisnis yang kompetitif, manajemen perusahaan yang baik merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sistem manajemen yang didesain sesuai dengan tuntutan lingkungan usahanya, karena dengan menggunakan sistem manajemen yang sesuai dengan tuntutan lingkungan usaha maka perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi sebuah perusahaan. Pengukuran tersebut, dapat digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan serta sebagai dasar penyusunan imbalan dalam perusahaan. Selama ini pengukuran kinerja secara tradisional hanya menitikberatkan pada sisi keuangan (Azhar, 2009:51). Manajer yang berhasil mencapai tingkat keuntungan yang tinggi akan dinilai berhasil dan memperoleh imbalan yang baik dari perusahaan. Padahal dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin kompleks,

pengukuran berdasarkan aspek keuangan sudah tidak memadai lagi, karena adanya kelemahan dalam sistem pengukuran tersebut.

Kelemahannya adalah terbatas dengan waktu, mengungkapkan prestasi keuangan yang nyata tanpa dengan adanya suatu pengharapan yang dapat dilihat dari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya prestasi itu sendiri, dan ketidakmampuan dalam mengukur kinerja harta tak berwujud (*intangible asset*) dan harta intelektual (sumberdaya manusia) perusahaan. (Putri, 2008:2)

Agar sukses setiap perusahaan harus menginvestasikan dan mengelola aset intelektual mereka. Hal ini disebabkan karena harta intelektual memungkinkan perusahaan untuk membangun hubungan baik dengan konsumen yang akan memelihara kesetiaan dari konsumen dan area pasar yang baru dapat dilayani dengan efektif dan efisien. Mampu memproduksi produk dan jasa yang berkualitas tinggi sehingga dapat memperkenalkan produk dan jasa inovatif yang diinginkan oleh target segmen konsumen.

Untuk melakukan penilaian capaian kinerja di lingkungan Depkeu, Menteri Keuangan dan para pimpinan unit Eselon I telah sepakat untuk menggunakan alat manajemen pengukuran kinerja berbasis *Balanced Scorecard*. Menteri Keuangan menegaskan bahwa pelaksanaan Indikator Kinerja Utama (IKU) lebih ditekankan sebagai alat ukur pengukuran kinerja dan digunakan sebagai alat manajemen untuk memandu pencapaian kinerja terbaik sebagai perwujudan akuntabilitas dan transparansi kepada publik. Harapan atas pengelolaan IKU berbasis *Balanced Scorecard* melalui sistem evaluasi implementasi strategik yang efektif dan efisien adalah mengupayakan peningkatan kinerja dan layanan Depkeu secara kontinu serta

dapat dipertanggungjawabkan kepada para *stakeholder* dalam rangka mewujudkan pengelolaan keuangan negara yang akuntabel dan kredibel. (<http://finance.detik.com>)

Akuntansi manajemen sebagai penyedia informasi bagi pihak internal perusahaan mengembangkan suatu alat analisis yang disebut *Balanced Scorecard*. *Balanced Scorecard* adalah pendekatan terhadap strategi manajemen yang dikembangkan oleh Drs. Robert Kaplan dan David Norton pada awal tahun 1990. *Balanced Scorecard* berasal dari dua kata yaitu *Balanced* (berimbang) dan *Scorecard* (kartu skor). *Balanced* (berimbang) berarti adanya keseimbangan antara *performance* keuangan dan non-keuangan, *performance* jangka pendek dan *performance* jangka panjang, antara *performance* yang bersifat internal dan *performance* yang bersifat eksternal. Sedangkan *Scorecard* (kartu skor) yaitu kartu yang digunakan untuk mencatat skor *performance* seseorang. Kartu skor juga dapat digunakan untuk merencanakan skor yang hendak diwujudkan oleh seseorang di masa depan. *Balanced Scorecard* adalah suatu mekanisme sistem manajemen yang mampu menerjemahkan visi dan strategi organisasi ke dalam tindakan nyata di lapangan. *Balanced Scorecard* adalah salah satu alat manajemen yang telah terbukti telah membantu banyak perusahaan dalam mengimplementasikan strategi bisnisnya. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com>)

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Penerapan *Balanced Scorecard* sebagai Tolak Ukur dalam Pengukuran Kinerja pada PT. Sagaya Inti Utama”.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Bagaimana sistem pengukuran kinerja yang selama ini diterapkan pada PT. Sagaya Inti Utama ?
2. Bagaimana kinerja manajemen PT. Sagaya Inti Utama diukur dengan menggunakan *Balanced Scorecard* ?
3. Apa kendala-kendala dan manfaat yang digunakan dalam penggunaan *Balanced Scorecard* ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui sistem pengukuran kinerja yang selama ini diterapkan PT. Sagaya Inti Utama.
2. Mengetahui penggunaan *Balanced Scorecard* terhadap penilaian kinerja manajemen PT. Sagaya Inti Utama.
3. Mengetahui kendala-kendala dan manfaat dalam penggunaan *Balanced Scorecard*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penilaian kinerja dengan menggunakan *Balanced Scorecard*.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan tentang penilaian kinerja yang komprehensif sehingga diperoleh gambaran yang utuh mengenai kinerja perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi dalam pemanfaatan informasi akuntansi manajemen dalam mengukur kinerja perusahaan.