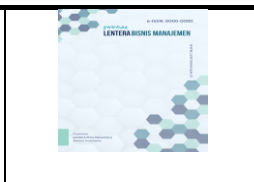


	Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen Volume 01 No 01 Februari 2023 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/	
---	--	---

Menggunakan *Balances Scorecard* Untuk Mengukur Kinerja Perusahaan PT Indofood

Budi Purnomo Saputro^{1*}

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Indonesia

*E-mail: budi.purnomosaputro@upnyk.ac.id

Abstrak

Menentukan kinerja perusahaan selama periode waktu tertentu sangat penting untuk mengukur perkembangan perusahaan. Salah satu cara untuk mengukur kinerja Metode *Balanced Scorecard* dapat digunakan menggabungkan tiga perspektif, yaitu satu perspektif tiga non-moneter: pelanggan, proses bisnis belajar secara internal. Ini adalah estimasi yang dihasilkan mengambil beberapa faktor menjadi pertimbangan ketika menerapkan strategi informasi yang diterima oleh perusahaan di masa depan mungkin lebih akurat. PT Indofood. Tbk, perusahaan dengan nilai terpilih sebagai event penjualan terbesar pada sektor barang konsumsi merupakan usaha terukur. Menerapkan metode *balanced scorecard* dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja Perusahaan, Metode *Balance Scorecard*, Strategi Informasi.

Abstract

Determining the company's performance over a certain period of time is very important to measure the company's development. One way to measure performance The Balanced Scorecard method can be used to combine three perspectives, namely a three non-monetary perspective: customers, internal learning business processes. It is the resulting estimate taking several factors into consideration when implementing the strategy that the information received by the company in the future may be more accurate. Indofood PT. Tbk, a company with a value chosen as the biggest sales event in the consumer goods sector is a measurable business. Applying the balanced scorecard method in this study.

Keywords: Company performance, *Balanced Scorecard* method, Information Strategy.

Pendahuluan

Kinerja adalah hasil dari tindakan perusahaan pada periode waktu tertentu. Untuk mengukur sebuah keberhasilan perusahaan dengan cara mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan dibandingkan dengan tujuan perusahaan. Kinerja bisnis yang lebih baik biasanya mengarah pada kinerja keuangan yang lebih baik. Biasanya indikator kinerja ini dilakukan dengan menganalisis aspek keuangan. Namun, penilaian keuangan yang dihasilkan mungkin lebih bias oleh kinerja keuangan dan dapat mengarah pada kinerja jangka panjang yang unggul dengan mengorbankan kepentingan jangka panjang perusahaan. Di sisi lain, pendapatan perusahaan masih membaik, dan belum bisa sukses dalam waktu dekat. investasi jangka panjang. Oleh karena itu, cara mengatasi masalah ini, perusahaan harus memasukkan aspek tidak berkaitan dengan keuangan seperti peramalan pelanggan, perspektif proses bisnis dalam perusahaan dan perspektif pembelajaran. Secara lebih holistik, *Balanced Scorecard* dapat memberikan peringatan dini atas keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan. Keuangan, pelanggan, proses bisnis, pembelajaran. Oleh karena itu, mengetahui kemampuan organisasi untuk merespons perubahan dengan cepat melalui tindakan korektif mengurangi risiko.

Balanced Scorecard adalah kumpulan indikator kinerja utama yang dipilih dengan cermat untuk strategi organisasi. KPI ini digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengukur pencapaian tujuan strategis dan pada akhirnya memenuhi misi komunikasi kepada pemangku kepentingan internal (karyawan) dan pemangku kepentingan eksternal (pemegang saham). Intinya, tujuan utama menjalankan perusahaan adalah menjadikannya sebagai lembaga pengganda kemakmuran sebuah perusahaan. Dari itu, tujuan dari proses manajemen adalah untuk mencapai kinerja keuangan berkelanjutan yang sangat baik (dari sudut pandang keuangan). Untuk mencapai tujuan keuangan tersebut, manajemen berfokus pada produksi produk dan jasa yang (dari sudut pandang pelanggan) dapat memenangkan pilihan pelanggan. Untuk memenangkan pilihan pelanggan di pasar sasaran perusahaan, manajemen berfokus pada pembangunan kompetensi inti yang mengungguli persaingan. Proses pengelolaan yang menghasilkan sebuah produk dan jasa (perspektif proses) dan pengembangan sumber daya manusia (perspektif pembelajaran dan pertumbuhan) melalui pengembangan modal manusia, pengetahuan dan organisasi.

Balanced Scorecard dibagi menjadi tiga aspek, Faktor penentu keberhasilan dapat dikelompokkan menurut tiga perspektif dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1. Perspektif *Balanced Scorecard*

PERSPEKTIF	KERANGKA BERFIKIR
PELANGGAN	Nilai Pelanggan
PROSEDUR	Proses yang produktif dan hemat biaya
PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN	Modal Manusia, Modal Informasi, Modal Organisasi

1. Perspektif Pelanggan

Memaksimalkan nilai pelanggan dalam meningkatkan kepercayaan pelanggan Loyal terhadap produk dan layanan perusahaan, produk berkualitas tinggi, harga wajar, pengiriman tepat waktu, layanan purna jual yang sangat baik, mengalahkan pesaing kita. Indikator kinerja utama yang digunakan meningkatkan omzet dari pelanggan sudah lama dan meningkatkan jumlah pelanggan baru. Tindakan ini

menciptakan modal dari pelanggan. Berikut adalah pengukuran dari sudut pandang pelanggan:

- a. Retensi pelanggan untuk meningkatkan pangsa pasar di antara pelanggan sasaran Segmen membuat pelanggan hadir di segmen. Sebuah perusahaan dapat mengidentifikasi setiap pelanggan Menghitung retensi pelanggan secara akurat berdasarkan periode waktu lainnya.
- b. Pengiriman tepat waktu, menurut Hansen dan Mowen (1999): "Ukur waktu Periksa pengiriman, tanggal pengiriman, dan temukan keandalan pengiriman Bagi pesanan yang dikirimkan tepat waktu dengan jumlah total pesanan yang dikirimkan. " objektif Langkah ini diambil untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan Bisnis. Jika perusahaan secara teratur mengirimkan pengiriman terlambat sesuai dengan permintaan pelanggan, ini akan menyebabkan pelanggan tidak dapat mengirim. Itu mempengaruhi saya karena saya mempercayai perusahaan pelanggan lain.
- c. Complaint Count (Pengaduan Konsumen) merupakan seluruh keluhan yang disampaikan konsumen terhadap produk Perseroan. Pengaduan konsumen ini mencoreng citra perusahaan di mata konsumen. Citra produk Paling buruk, itu mempengaruhi kelangsungan hidup bisnis.
- d. Hasil penjualan, tujuan dari ukuran ini adalah untuk meningkat Produk berkualitas diproduksi oleh perusahaan. itu banyak hal Dibeli dan dikembalikan oleh pelanggan karena ketidakpatuhan Spesifikasi mengacu pada kualitas produk yang diproduksi oleh perusahaan saya ragu.
- e. Akuisisi pelanggan dapat diukur dengan membandingkan jumlah pelanggan yang telah terdaftar dari semua pelanggan.
- f. Keuntungan pelanggan, jumlah keuntungan yang dibawa oleh pelanggan Perawatan harus diambil untuk tidak meninggalkannya tanpa pengawasan. bisnis. Perusahaan dengan masa depan cerah adalah perusahaan Identifikasi pelanggan Anda yang paling menguntungkan untuk masyarakat.

2. Perspektif proses bisnis Internal

Proses bisnis internal dimana sebuah kegiatan yang mengoptimalkan penggunaan aset perusahaan, mengembangkan produk dan layanan, serta menemukan cara baru yang efisien dan efektif untuk beroperasi. Dipandu oleh faktor manusia, transfer aset perusahaan secara efektif dan efisien, Hubungan antara personil, peralatan, modal kerja dan metode Tenaga kerja adalah modal organisasi. Efisiensi adalah intinya dan efisiensi. Meter mengukur produktivitas mesin, kerja manusia, produktivitas modal dan efisiensi biaya. Ukuran perspektif ini adalah:

- a. Waktu tunggu pemasok adalah waktu rata-rata yang dibutuhkan pemasok untuk mengirim Kami mengirimkan produk yang dipesan. Waktu pengiriman pemasok harus diperhitungkan. Jika pemasok gagal dalam pengiriman bahan mentah, dia menerimanya Ini mengganggu proses produksi, yang mempengaruhi nanti. Pengiriman barang ke konsumen. Minimalkan waktu tunggu pemasok Perusahaan kemudian dapat menanggapi dengan cepat pertanyaan pelanggan.
- b. Tingkat kesalahan dalam 1 juta. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk memastikan bahwa: Tingkat kerusakan pada produk perusahaan dibandingkan dengan produksi saat ini. Manajer dalam mengambil tindakan korektif untuk mencapai tujuan anggaran organisasi.
- c. Keluaran yang dihitung per bahan adalah keluaran yang dapat dihasilkan Pendapatan tetap. Niat datang ke sini adalah komoditas spesial Semakin tinggi rasionya, semakin efisien keluaran yang digunakan penting, namun anda harus berhati-hati jika kualitas input yang digunakan sudah benar, jika kualitas input memburuk barang akan jelek.

3. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Memaksimalkan keterampilan, motivasi, produktivitas dan loyalitas sumber daya manusia untuk meningkatkan keuntungan dan nilai perusahaan. Potensi sumber daya manusia ini disebut sebagai human capital. Mereka membutuhkan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pendidikan dan perawatan kesehatan, dan mereka menerima kompensasi yang layak untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, bisnis, pendidikan dan kesehatan. Yang terpenting adalah kepuasan karyawan. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran hasil, seperti yang ditunjukkan oleh perhitungan: Efisiensi dibagi dengan Efisiensi atau Daya dibagi dengan Input. Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari dua sisi, yaitu: nilai penjualan dibagi jumlah karyawan dan laba dibagi jumlah karyawan Pada dasarnya penjualan perusahaan (perusahaan yang menguntungkan) dan laba bersih perusahaan (laba perusahaan setelah pajak) adalah hasil kerja dari karyawan perusahaan. Tanpa pekerja, modal dan alat tidak penting. Yang diukur dari sudut pandang ini adalah:

- a. Produktivitas karyawan, tujuannya untuk melihat tingkat produktivitas karyawan.
- b. Perputaran karyawan, tujuan dari pengukuran ini adalah untuk mengetahui tingkat stabilitas pekerjaan Bagaimana jika rasio ini turun? apakah itu adalah hal-hal di luar kendali Anda di perusahaan, seperti kematian atau pensiun atau kehilangan pekerjaan di Perusahaan..

- c. Jam pelatihan bagi karyawan, hal ini diperlukan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan tempat karyawan dilatih dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Jumlah saran mengacu pada jumlah saran yang diberikan karyawan untuk memperbaiki atau memperbaiki proses produksi agar lebih efisien, dan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.
- e. Ketidakhadiran adalah frekuensi kehilangan pekerjaan yang disebabkan oleh karyawan tidak bekerja.

Metode

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumenter dengan menggunakan laporan keuangan eksternal yang dipublikasikan di website PT Indofood, Tbk. Teknik analisis data melibatkan analisis deskriptif, yaitu mengumpulkan, mengklasifikasikan, menafsirkan, dan menginterpretasikan data untuk memberikan gambaran tentang masalah yang diteliti. Metode akuntansi deskriptif dengan analisis *balanced scorecard* meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhitungan poin dari perspektif pelanggan dengan membandingkan jumlahnya penerimaan kas dari pelanggan dari tahun buku sebelumnya.
2. Perhitungan perspektif proses bisnis internal untuk mencapai hasil. Hasil operasi, yang menggambarkan penghematan biaya penjualan dan biaya produksi.
3. Perhitungan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan membandingkan perkembangan laba bersih per pegawai.

Tabel 2. Variabel dan Dimensi Dalam *Balance Scorecard*

No	Variabel	Dimensi	Deskripsi
1	Perspektif pelanggan	Perspektif pelanggan menggambarkan kepuasan pelanggan dengan produk, harga, penjualan dan layanan	Penerimaan uang tunai dari pelanggan
2	Perspektif Proses Bisnis Internal	Perspektif proses bisnis internal menggambarkan proses internal yang menciptakan nilai bagi pelanggan dan pemilik	Performa Bisnis
3	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mewakili kemampuan masing-masing perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan nilai pemegang saham.	pendapatan bersih per karyawan

Hasil dan Pembahasan

Analisis tersebut menggunakan informasi dari laporan keuangan tahun 2020-2022 yang dipublikasikan diwebsite PT Indofood Tbk. Pengukuran kinerja membandingkan kinerja satu periode dengan kinerja periode sebelumnya.

$$\text{Range kinerja} = \frac{\text{Pencapaian Tahun } n - \text{Pencapaian Tahun } n - 1}{\text{Pencapaian Tahun } n - 1}$$

Selain itu, untuk memudahkan pengukuran kinerja dibuat scorecard berdasarkan peningkatan kinerja dari tahun ke tahun.

Tabel 3. Penentuan Score Berdasarkan Range Hasil Pengukuran Kinerja

Daerah Kinerja	grade	Nilai
< 0%	D	1
0-50%	C	2
51-100%	B	3
>100%	A	4

Perspektif Pelanggan

Dari perspektif pelanggan, informasi pelaporan keuangan adalah sebagai berikut:menerima uang dari pelanggan. Salah satu angka kunci adalah arus kas pelanggan. Keberhasilan penjualan produk yang direalisasikan secara massal pendapatan dari pelanggan. Semakin tinggi pendapatan tunai dari pelanggan, hubungan yang lebih baik. berdasarkan hasil keuangan PT Indofood Tbk, dari tahun 2020 hingga 2022, Periode pertama berdasarkan data pada Tabel 4.

Pada tabel 5, analisis pendapatan keuangan nasabah pada periode 2020-2021 mendapat skor 2, sedangkan pada periode 2021-2022 mendapat skor 2.

Tabel 4. Penerimaan kas dari klien

PENERIMAAN PELANGGAN

	2020	2021	2022	Rata-rata
Penerimaan kas dari pelanggan	81.974.807	98.434.144	110.669.817	97.026.256

Tabel 5. Score Card Perspektif Pelanggan

PERSPEKTIF PELANGGAN SCORE CARD

	2020-2021	2021-2022	Nilai 2020-2021	Nilai 2021-2022
Penerimaan kas dari pelanggan	16.7%	12.4%	C	C
Jumlah Score Card			2	2

Perspektif Bisnis Internal

Menurut hubungan antara sumber daya manusia, peralatan dan modal kerja tergolong modal organisasi (organizational capital), data kinerja operasional digunakan untuk mengevaluasi perspektif internal proses bisnis. Hasil operasi dihitung dikurangi biaya penjualan dan produksi. Oleh karena itu, hasil operasional yang baik mengukur keberhasilan proses dalam perusahaan selama periode berjalan, karena manajemen perusahaan dapat menyeimbangkan penjualan produk dan biaya yang termasuk didalamnya, jadi memberikan tambahan pemasukan bagi perusahaan. Dari informasi pada Tabel 5, penilaian hasil keuangan periode 2022-2021 menghasilkan derajat 2 dan hasil periode 2021-2020 adalah 1.

Tabel 6. Penilaian Operating Profit priode 2020-2021 dan 2021-2022

OPERATING PROFIT

2020	2021	2022	RATA-RATA
2.986.000	2.761.000	2.812.000	2.853.000

Tabel 7. Scorecard perspektif proses Bisnis Internal

	2020-2021	2021-2022	Nilai 2020-2021	Nilai 2021-2022
	-8%	2%	D	C
Jumlah Score Card			1	2

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Dari dimensi pembelajaran dan pertumbuhan, dimana dengan mengukur pendapatan/karyawan. Produktivitas tenaga kerja dari sebuah karyawan perusahaan dapat diukur dengan membagi laba bersih perusahaan dengan total karyawan. Ketika rasio ini meningkat, efisiensi karyawan meningkatkan pendapatan perusahaan.

Data pada Tabel 8, estimasi pertumbuhan pendapatan/kesempatan kerja per tahun pada musim 2020-2021 nilai 2 sedangkan pada musim 2021-2022 nilai 2.

Tabel 8. Penilaian pendapatan bersih / Pegawai priode 2020-2021 dan 2021-2022

PENDAPATAN BERSIH

2020	2021	2022	Rata-rata
11.682.021	12.102.115	12.906.555	12.230.230

TOTAL PEGAWAI

Jabatan	2020	2021	2022	Rata-rata
Operatif	69,870	68,988	69,105	92,170.87
Staff	15,425	15,194	15,364	35,853.67
Supervisor	4,265	4,226	4,404	10,077.67
Manajer keatas	2,025	1,931	1,899	45,67.667
Jumlah Karyawan	91,585	90,339	90,772	212,470

PENDAPATAN BERSIH / PEGAWAI

2020	2021	2022	Rata-rata
127,55	133,95	142,18	134,56

SCORE CARD PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN

JUMLAH CARD	SCORE	2020-2021	2021-2022	Nilai 2020-2021	Nilai 2021-2022
		5%	6.1%	C 2	C 2

Kesimpulan

Hasil pengukuran kinerja *Balanced Scorecard* PT Indofood Tbk diukur dari empat perspektif nilai total yaitu dalam hal pelanggan, dimana ada peningkatan di tahun 2020-2021 sebesar 16,7 % dan di tahun 2021-2022 terdapat penurunan menjadi 12,4%. Dalam hal Proses Bisnis Internal, dimana yang diwakili oleh hasil pengukuran operasi keuntungan meningkat sebesar 2% pada musim 2021-2022 sebagai perbandingan pada musim 2020-2021, yang dimana mengalami penurunan hingga -8%. Dalam hal pembelajaran dan pertumbuhan, kinerja meningkat di tahun 2021-2022 dibandingkan dengan hasil musim 2020-2021, yang disebabkan oleh hasil bersih pada tahun 2020, pendapatan dari karyawan terdapat penurunan. Rangkuman hasil dari pengukuran kinerja dengan empat perspektif scoring didasarkan pada periode pertumbuhan/penurunan aktivitas musiman tahun 2020-2021 dan 2021-2022 ditunjukkan pada Tabel 8. Sebagai perbandingan pada *balance scorecard* dapat ditarik kesimpulan tentang hasil PT Indofood pada periode 2020-2021 lebih baik dari musim 2021-2022 dari tiga perspektif: Pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan. Saran agar perusahaan mempunyai sasaran dalam mendukung PT Indofood di bawah ini harus diperhatikan tujuan utama perusahaan semua area pada akhirnya dapat beralih ke fokus karyawan individu. Mendefinisikan mengimplementasikan metode dan tujuan pengukuran. Pengukuran *Balanced Scorecard* harus dijelaskan lebih detail pada setiap kasus. Bagian masing-masing menggunakan informasi yang akurat dari laporan internal. Bagian dari PT Indofood Tbk.

Daftar Pustaka

- Darsono Prawironegoro, Ari Purwanti, “*Akutansi Manajemen*”, Mitra Kencana Media.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen strategis teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hery. 2016. “*Analisis Laporan Keuangan*”, Jakarta: PT Grasindo.
- Kasmir. 2010. “*Pengantar Manajemen Keuangan*”, Jakarta: Edisi Pertama, Catatan Kesatu, Kencana.
- Larson, E., & Gray, C. (2014). *Project Management: The Managerial Process 6e*. McGraw Hill.
- Naresh Makhijani, James Creelman, 2012, “*Menciptakan Balanced Scorecard untuk Organisasi Jasa Keuangan*”, Erlangga Group
- Surasni, Jurnal “*Hubungan Balance Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja Pada Critical Success Factors Perusahaan*