

**ANALISIS PERBANDINGAN PENGUKURAN KINERJA DENGAN METODE
TRADISIONAL DAN METODE BALANCED SCORECARD
PADA PT. BUANA FINANCE TBK**

*THE COMPARATIVE ANALYSIS OF PERFORMANCE MEASUREMENT METHOD WITH
TRADITIONAL METHOD AND BALANCED SCORECARD METHOD
ON PT. BUANA FINANCE TBK.*

Oleh:

Rinaldi Ekklesia Ondang¹

Ventje Ilat²

Wulan D. Kindangen³

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹rinaldiekklesiaondang@gmail.com

²ventje_ilat@unsrat.ac.id

³wulankindangen@unsrat.ac.id

Abstrak: Pengukuran kinerja perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Gambaran mengenai kinerja perusahaan bisa didapatkan dari dua sumber, yakni informasi finansial dan informasi nonfinansial. Informasi di atas dapat dianalisis menggunakan model pengukuran kinerja perusahaan yaitu pengukuran kinerja dengan metode tradisional dan metode balanced scorecard. PT. Buana Finance Tbk yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan sewa guna usaha diseluruh Indonesia. Tentunya dengan berhubungnya langsung dengan pihak konsumen dan merupakan pembiayaan transaksi yang besar maka perlu adanya pengukuran kinerja agar dapat membuat perusahaan semakin efektif dan dapat bersaing dalam dunia bisnis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbandingan pengukuran kinerja dengan metode tradisional dan metode balance scorecard di PT. Buana Finance Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan PT Buana Finance telah menerapkan kedua metode ini yaitu pengukuran kinerja balanced scorecard dan pengukuran kinerja tradisional. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa pengukuran kinerja balanced scorecard lebih di sarankan untuk terus di gunakan oleh perusahaan PT. Buana Finance Tbk.

Kata kunci : pengukuran kinerja, balance scorecard, kinerja tradisional

Abstract: Measuring company performance is very important for management to evaluate company performance and plan future goals. An overview of the company's performance can be obtained from two sources, namely financial information and non-financial information. The information above can be analyzed using a company performance measurement model, namely performance measurement using the traditional method and the balanced scorecard method. PT. Buana Finance Tbk, which is a company engaged in leasing financing throughout Indonesia. Of course, by dealing directly with consumers and financing large transactions, it is necessary to measure performance in order to make the company more effective and able to compete in the business world. The purpose of this study was to determine the comparison of performance measurement with traditional methods and the balance scorecard method at PT. Buana Finance Tbk. The research method used is descriptive qualitative method by means of interviews, observations and questionnaires. The results show that PT Buana Finance has implemented these two methods, namely the balanced scorecard performance measurement and traditional performance measurement. And from the results obtained that the balanced scorecard performance measurement is more suggested to continue to be used by the company PT. Buana Finance Tbk.

Keywords: performance measurement, balance scorecard, traditional performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat pada saat ini sering terjadi perubahan-perubahan yang berdampak besar bagi lingkungan bisnis perusahaan. Setiap perusahaan semakin memantapkan daya saingnya agar kinerja bisnisnya lebih menjamin masa depan pertumbuhannya. Perkembangan atas informasi dan teknologi menyebabkan adanya perubahan pada sikap dan pola berpikir dalam berbisnis. Setiap organisasi maupun perusahaan pasti mempunyai target pencapaian yang diinginkan dari kerjanya.

Guna mencapai target tersebut perlu adanya pengukuran-pengukuran dalam penilaian kerjanya. Pengukuran kinerja perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Gambaran mengenai kinerja perusahaan bisa didapatkan dari dua sumber, yakni informasi finansial dan informasi nonfinansial. Informasi finansial didapatkan dari penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya. Sedangkan informasi nonfinansial merupakan faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Informasi di atas dapat dianalisis menggunakan beberapa model pengukuran kinerja perusahaan dan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja dengan metode tradisional dan metode *balanced scorecard*.

Metode tradisional digunakan untuk mengevaluasi kinerja dengan menggunakan analisa laporan keuangan yang meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan ekuitas pemilik. *Balanced scorecard* digunakan untuk menyeimbangkan usaha dan perhatian eksekutif ke kinerja keuangan dan non keuangan, serta kinerja jangka pendek dan kinerja jangka panjang. Konsep *balance scorecard* merupakan konsep yang telah diperkenalkan oleh Robert Kaplan. Dijelaskan didalam buku Lailatus Sa'adah (2018) Robert Kaplan mempertajam konsep pengukuran kinerja dengan menentukan suatu pendekatan efektif yang seimbang. Pendekatan tersebut berdasarkan empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal dan pembelajaran dan pertumbuhan.

PT Buana Finance Tbk. Berasal dari pembentukan lembaga Joint Venture Swasta Keuangan bernama PT BBL Leasing Indonesia (Bangkok Bank Leasing) pada 7 Juni 1982. Lembur Perusahaan telah berkembang berbarengan dengan pertumbuhan yang kuat dari industri pembiayaan di Indonesia. Pada tahun 2005, Perseroan mengubah namanya menjadi PT Buana Finance Tbk., Dan terus memperkuat eksistensinya di industri keuangan dengan dukungan dari Pendiri Kelompok Bank Buana Indonesia. PT. Buana Finance Tbk yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan sewa guna usaha, melakukan pembiayaan terhadap kemitraan alat berat yang ada di seluruh Indonesia. Tentunya dengan berhubungnya langsung dengan pihak konsumen dan merupakan pembiayaan transaksi yang besar maka perlu adanya pengukuran kinerja agar dapat membuat perusahaan semakin efektif dan dapat bersaing dalam dunia bisnis.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah PT. Buana Finance Tbk sudah menerapkan kedua metode ini yaitu metode tradisional dan metode *balanced scorecard*, dan ingin membandingkan metode apa yang lebih baik dan efektif digunakan dalam penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan terlebih khusus dalam PT. Buana Finance Tbk. Sesuai dengan apa yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perbandingan metode pengukuran kinerja tradisional dan *balanced scorecard* pada PT. Buana Finance Tbk sebagai perusahaan pembiayaan alat berat. Dengan mengambil judul Analisa Perbandingan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Tradisional Dan Metode *Balanced Scorecard*.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah diidentifikasi di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan: Untuk mengetahui perbandingan pengukuran kinerja dengan metode tradisional dan metode *balance scorecard* di PT. Buana Finance Tbk.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah suatu gambaran pengelolaan suatu organisasi yang dapat dinilai berdasarkan suatu ukuran yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan aktivitas pengelolaan suatu organisasi dapat tercermin dalam kerjanya. Tercapainya suatu kegiatan tercermin dalam kinerja suatu organisasi. Untuk dapat mengetahui pencapaian kinerja suatu organisasi maka perlu ada pengukuran atau penilaian terhadap kinerja. Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan Sistem Pengukuran Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas.

Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Mulyadi (2014), manfaat sistem pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Metode Pengukuran Kinerja

Menurut Arfan (2005), manajemen tradisional melakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan ukuran keuangan yaitu hasil laporan keuangan yang di wujudkan dalam rasio keuangan antara lain likuiditas, solvabilitas, profitabilitas dan rasio lainnya.

Perbandingan *Balance Scorecard* dan Pengukuran Tradisional

Tujuan dan ukuran *scorecard* diturunkan dari visi dan strategi perusahaan. Tujuan dan ukuran kinerja dalam *balanced scorecard* lebih dari sekumpulan ukuran kinerja finansial dan non finansial khusus, semua tujuan dan ukuran ini diturunkan dari suatu proses dari atas ke bawah (*top down*) yang digerakkan oleh misi dan strategi unit bisnis. *Balanced scorecard* menekankan bahwa semua ukuran finansial dan non finansial harus menjadi sistem informasi. Menurut Moh. Ja'far (2018), ada empat perbedaan mendasar antara manajemen strategik tradisional dengan manajemen strategik berbasis *balanced scorecard*: (1) orientasi, (2) tahapan, (3) lingkup, (4) koherensi.

Pengertian *Balanced Scorecard*

Menurut Lailatus (2018) bahwa *Balanced Scorecard* merupakan suatu sistem manajemen strategik yang menjabarkan misi dan strategi suatu organisasi ke dalam tujuan operasional dan tolak ukur kinerja perusahaan tersebut. Disitu mencakup empat perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal dan pembelajaran dan pertumbuhan.

Keunggulan *Balanced Scorecard*

Menurut Mulyadi (2014) memiliki beberapa karakteristik keunggulan:

1. *Balance scorecard* memperluas perspektif yang dicakup dalam perencanaan strategic dari yang sebelumnya hanya terbatas pada perspektif keuangan meluas pada perspektif lainnya.
2. *Balance scorecard* mewajibkan personel untuk membangun hubungan sebab akibat diantara berbagai sasaran strategi yang dihasilkan dalam perencanaan strategi.
3. Sasaran strategi harus diarahkan pada keempat perspektif secara seimbang antara fokus ke internal dan ke luar perusahaan.
4. Keterukuran sasaran strategi di perspektif pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan merupakan sasaran strategi yang tidak mudah diukur, namun dalam pendekatan *balance scorecard* sasaran ketiga perspektif non keuangan tersebut ditemukan ukurannya agar dapat dikelola sehingga dapat diwujudkan.

Aspek Pengukuran Kinerja *Balanced Scorecard*

Menurut Lailatus (2018), menjelaskan mengenai keempat perspektif ini.

1. Prespektif Keuangan

Pengukuran kinerja keuangan mempertimbangkan adanya tahapan dari siklus kehidupan bisnis, yaitu: growth, sustain, dan harvest (Kaplan dan Norton, 1996). Tiap tahapan memiliki sasaran yang berbeda, sehingga penekanan pengukurannya pun berbeda pula.

2. Perspektif konsumen

Filosofi manajemen terkini telah menunjukkan peningkatan pengakuan atas pentingnya konsumen *focus* dan konsumen *satisfaction*. Perspektif ini merupakan *leading indicator*. Jadi, jika pelanggan tidak puas maka mereka akan mencari produsen lain yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kinerja yang buruk dari perspektif ini akan menurunkan jumlah pelanggan di masa depan meskipun saat ini kinerja keuangan terlihat baik. Oleh Kaplan dan Norton (1996) perspektif pelanggan dibagi menjadi dua kelompok pengukuran, yaitu: *customer core measurement* dan *customer value prepositions*.

3. Perspektif proses bisnis internal

Analisis proses bisnis internal perusahaan dilakukan dengan menggunakan analisis *value-chain*. Disini manajemen mengidentifikasi proses internal bisnis yang kritis yang harus diunggulkan perusahaan. *Scorecard* dalam perspektif ini memungkinkan manajer untuk mengetahui seberapa baik bisnis mereka berjalan dan apakah produk dan atau jasa mereka sesuai dengan spesifikasi pelanggan. Perspektif ini harus didesain dengan hati-hati oleh mereka yang paling mengetahui misi perusahaan yang mungkin tidak dapat dilakukan oleh konsultan luar.

4. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Proses ini mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan dan kinerja jangka panjang. Proses pembelajaran dan pertumbuhan ini bersumber dari faktor sumber daya manusia, sistem, dan prosedur organisasi. Yang termasuk dalam perspektif ini adalah pelatihan pegawai dan budaya perusahaan yang berhubungan dengan perbaikan individu dan organisasi.

Hasil dari pengukuran ketiga perspektif *balanced scorecard* sebelumnya biasanya akan menunjukkan kesenjangan yang besar antara kemampuan orang, sistem, dan prosedur yang ada saat ini dengan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Inilah alasan mengapa perusahaan harus melakukan investasi di ketiga faktor tersebut untuk mendorong perusahaan menjadi sebuah organisasi pembelajar (*learning organization*).

Penelitian Terdahulu

Rizky (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Implementasi Balanced Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi*. Penelitian menunjukkan bahwa Kinerja dari perspektif pelanggan puas, kinerja dari perspektif keuangan mengalami kenaikan, kinerja perspektif bisnis internal baik, kinerja perspektif pertumbuhan kurang.

Octavio (2017) dalam penelitiannya yang berjudul *Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Indomaret Di Manado Dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus: Pada Beberapa Minimarket Indomaret Di Kota Manado)*. Menemukan bahwa secara keseluruhan kinerja Indomaret telah berjalan sangat baik.

Risinger (2018) yang berjudul *Toward A Model Of Strategic Human Capital Management Using The Balanced Scorecard - An Exploratory Case Study*, menyimpulkan bahwa Adanya pengaruh yang dihasilkan oleh peneliti dalam perkembangan terhadap human capital.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dan untuk mengetahui perbandingan pengukuran kinerja dengan metode tradisional dan metode *balance scorecard* pada PT. Buana Finance Tbk.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Buana Finance Tbk Sulawesi Utara. Dengan alamat Jl. Bethesda No. 34 ruko 34D, Sario Kotabaru, Kota Manado, Sulawesi Utara 95116. Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus 2020 sampai selesai.

Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif pada penelitian ini Jenis kualitatif berupa, Sejarah PT. Buana Finance Tbk, Visi dan misi PT. Buana Finance Tbk, Struktur Organisasi PT. Buana Finance Tbk. Data kuantitatif berupa, laporan keuangan perusahaan, wawancara

dengan Bapak Reynaldie Widjaya selaku pimpinan PT. Buana Finance Tbk. Kuesioner terhadap kepuasan pelanggan dan kepuasan karyawan PT. Buana Finance Tbk. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu semua data diperoleh atau didapatkan langsung dari PT. Buana finance Tbk. Dalam mendapatkan data yang relevan dengan pokok pembahasan maka digunakan metode pengumpulan data yang objektif agar pembahasan lebih mendekati dengan keadaan yang sebenarnya. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi (*Observation*), Wawancara (*Interview*) dan Kuesioner.

Metode dan Proses Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang sifatnya menguraikan, menggambarkan, dan membandingkan suatu data atau keadaan dengan teori-teori, dan kemudian dianalisis sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. Dan proses analisis data sebagai berikut:

1. Data yang di kumpulkan melalui proses wawancara dengan bapak Reynaldie Widjaya selaku pimpinan PT. Buana Finance Tbk mengenai gambaran kinerja perusahaan, mengumpulkan data melalui proses dokumentasi kepada ibu Grace Rumambi berupa laporan keuangan perusahaan, menjalankan kuesioner terhadap pelanggan dan karyawan PT Buana Finance Tbk, visi dan misi PT. Buana Finance Tbk, Struktur organisasi PT. Buana Finance Tbk, dan sejarah PT. Buana Finance Tbk.
2. Setelah mengumpulkan data, dilakukan Analisa data menggunakan metode analisis deskriptif untuk data wawancara, kuesioner dan dokumentasi terkait dengan pengukuran kinerja yang digunakan perusahaan PT. Buana Finance Tbk.
3. Melakukan pengolahan data terhadap hasil perbandingan pengukuran kinerja dan menarik kesimpulan tentang pengukuran kinerja yang digunakan oleh perusahaan PT. Buana Finance Tbk.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah PT Buana Finance Tbk. Berasal dari pembentukan lembaga Joint Venture Swasta Keuangan bernama PT BBL Leasing Indonesia (Bangkok Bank Leasing) pada 7 Juni 1982. Lembur Perusahaan telah berkembang berbarengan dengan pertumbuhan yang kuat dari industri pembiayaan di Indonesia. Pada tahun 2005, Perseroan mengubah namanya menjadi PT Buana Finance Tbk., Dan terus memperkuat eksistensinya di industri keuangan dengan dukungan dari Pendiri Kelompok Bank Buana Indonesia. Buana Finance adalah salah satu perusahaan pembiayaan tertua di Indonesia dan dikenal sebagai salah satu pelopor dalam penyewaan alat berat. Secara umum, pembiayaan sewa guna usaha yang di tawarkan adalah berkaitan dengan investasi barang modal baru dan sekunder, tetapi juga bisa dalam bentuk pembiayaan modal kerja dalam penjualan dan penyewaan kembali mekanisme.

Pada bulan Februari 2005, PT Sari Dasa Karsa (SDK) pemegang saham pendiri PT Bank Buana Indonesia Tbk., mengambil alih seluruh saham dan sebagian besar waran Perseroan yang sebelumnya dimiliki oleh pihak kreditur. Setelah proses penawaran tender kepada pemegang saham publik dan konversi waran, kepemilikan SDK meningkat menjadi 67,5% pada akhir tahun 2005 dan selanjutnya menjadi 67,6% setelah melakukan pembelian saham melalui Bursa Efek Indonesia pada tanggal 3 Juli 2007. Perseroan berubah nama menjadi PT Buana Finance Tbk., terhitung sejak tanggal 3 Oktober 2005 dan memfokuskan usahanya di bidang sewa guna usaha dan pembiayaan konsumen (khususnya pembiayaan mobil bekas).

1. Visi Perusahaan

- “Menjadi perusahaan jasa keuangan yang paling diminati untuk penyediaan layanan solusi keuangan yang inovatif, dan menjadi tolok ukur bagi industri”
- Perusahaan jasa keuangan yang paling diminati “Paling diminati” berarti menjadi yang lebih dahulu dipikirkan, diinginkan dan diprioritaskan baik oleh pelanggan, karyawan, pemegang saham maupun para pemangku kepentingan lainnya.
- Layanan solusi keuangan yang inovatif. Perseroan fokus pada industri pembiayaan, dengan menyediakan layanan keuangan dalam bentuk pembiayaan konsumen dan sewa guna usaha, serta terus mengembangkan berbagai bentuk layanan keuangan lainnya, memberikan solusi yang lebih baik sesuai dengan standar dan kebutuhan pasar melalui pengembangan produk, proses, teknologi dan layanan.

- Tolok ukur bagi industri. Melalui berbagai pengembangan dan proses perbaikan secara terus menerus, Perseroan ingin memosisikan dirinya sebagai salah satu standar baru dalam industri keuangan dengan memberikan produk dan layanan dengan kualitas terbaik, menjadi patokan bagi pelaku bisnis dalam membangun kerjasama, serta menciptakan pertumbuhan bisnis dan pencapaian keuangan yang lebih baik.

2. Misi Perusahaan

- Menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan para pelanggan, pemasok, dan kreditur bereputasi baik dan terpercaya.
- Menyediakan berbagai produk dan jasa keuangan yang inovatif, bersaing dan memiliki nilai tambah tinggi, didukung oleh sistem dan teknologi terkini dan handal.
- Mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia untuk memperkokoh bisnis kami.
- Memberikan keuntungan terbaik kepada para penanam modal.
- Menciptakan lingkungan kerja yang sangat baik untuk mengembangkan potensi karyawan.
- Menjalankan bisnis-bisnis kami sesuai dengan Tata Kelola Perusahaan Terbaik dan Praktik Profesi Terbaik

Pembahasan

Pengukuram kinerja tradisional

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengukuran kinerja tradisional PT. Buana Finance Tbk secara keseluruhan mengalami kenaikan. Dari hasil pembagian laba bersih setelah pajak dan total aset, kemudian dikalikan 100%, menghasilkan *return on asset (ROA)* yang mengalami kenaikan dari tahun 2018 sebesar 1,15% ke tahun 2019 sebesar 1,17%, peningkatan rasio sebesar 0,02%. Ini dikarenakan laba bersih yang dihasilkan pada tahun 2019 sebesar 59.269.000 meningkat dari tahun sebelumnya tahun 2018 yang hanya sebesar 57.571.000. Dari hasil pembagian laba bersih setelah pajak dan ekuitas, kemudian dikalikan 100%, menghasilkan *return on equity (ROE)* yang juga mengalami peningkatan dari tahun 2018 sebesar 4,89% ke tahun 2019 sebesar 4,91%, peningkatan rasio sebesar 0,02%. Ini juga dikarenakan laba bersih yang dihasilkan pada tahun 2019 sebesar 59.269.000 meningkat dari tahun sebelumnya tahun 2018 yang hanya sebesar 59.269.000. Hal ini berarti efisiensi perusahaan dalam penggunaan modal sudah baik. Kecuali terhadap *net profit margin (NPM)* Dari hasil pembagian laba bersih setelah pajak dan penjualan, kemudian dikalikan 100%, menghasilkan NPM yang mengalami penurunan dari tahun 2018 sebesar 16,98% ke tahun 2019 sebesar 16,86%, penurunan rasio sebesar 0,12%. Ini dikarenakan total penjualan yang dihasilkan pada tahun 2019 sebesar 7.670.405 menurun dari tahun sebelumnya tahun 2018 yang hanya sebesar 7.608.237. Hal ini berarti efisiensi produk dari perusahaan mengalami penurunan dalam menghasilkan laba.

Pengukuran kinerja Balanced Scorecard

1. Perspektif Keuangan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengukuran kinerja tradisional PT. Buana Finance Tbk secara keseluruhan mengalami kenaikan. Dari hasil pembagian aktiva lancar dan hutang lancar, kemudian dikalikan 100%, menghasilkan *current ratio* yang juga mengalami peningkatan dari tahun 2018 sebesar 1,26% ke tahun 2019 sebesar 1,27%, peningkatan rasio sebesar 0,01%. Ini juga dikarenakan aktiva lancar yang dihasilkan pada tahun 2019 sebesar 4.899.615 meningkat dari tahun sebelumnya tahun 2018 yang hanya sebesar 4.863.937. Dari hasil pembagian laba bersih setelah pajak dan total aset, kemudian dikalikan 100%, menghasilkan *return on asset (ROA)* yang mengalami kenaikan dari tahun 2018 sebesar 1,15% ke tahun 2019 sebesar 1,17%, peningkatan rasio sebesar 0,02%. Ini dikarenakan laba bersih yang dihasilkan pada tahun 2019 sebesar 59.269.000 meningkat dari tahun sebelumnya tahun 2018 yang hanya sebesar 57.571.000. Dari hasil pembagian total utang dan total aktiva, kemudian dikalikan 100%, menghasilkan *debt to asset ratio* pada tahun 2018 sebesar 0,76% dan tahun 2019 sebesar 0,76%. Dari tahun 2018 ke 2019 PT. Buana Finance Tbk tidak mengalami perubahan, yang berarti kondisi keuangan perusahaan terhadap hutangnya dinilai masih baik.

2. Perspektif Pelanggan

Berdasarkan hasil kuesioner yang di bagikan kepada pelanggan PT. Buana Finance Tbk berjumlah 70 kuesioner, sebanyak 8 kuesioner tidak di kembalikan dengan persentase sebesar 11,4% dan 62 kuesioner dapat diolah dengan total persentase 88,6%. Dari hasil pendapat responden bahwa, sebanyak 51 responden menyatakan sangat puas dengan bobot nilai sebesar 86,4%, 7 responden menyatakan puas dengan bobot nilai sebesar 9,5%, dan 4 responden menyatakan cukup puas dengan bobot nilai sebesar 4,1% dengan total nilai 100%. Ini menunjukkan bahwa pelanggan puas terhadap kinerja perusahaan PT. Buana Finance Tbk.

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk proses inovasi, proses operasi dan layanan purna jual PT. Buana Finance Tbk memiliki penjabaran sebagai berikut:

1. PT. Buana Finance Tbk sebagai perusahaan besar tentu tidak akan berhenti dalam pengembangan baru agar dapat terus bersaing, melalui proses inovasi PT Buana finance Tbk telah menjalankannya dengan baik. Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap pihak perusahaan melalui pimpinan perusahaan bahwa inovasi yang dilakukan oleh perusahaan antara lain:
 - Adanya tawaran pembiayaan alat yang lebih menarik kepada calon *customer*
 - Pihak perusahaan membantu mengecek keadaan alat dan kelayakan alat sebelum disodorkan kepada calon *customer*
 - Mempermudah hubungan antara perusahaan dan pihak *customer* mengenai kerjasama dalam pembiayaan alat

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa perusahaan PT. Buana Finance Tbk berusaha melakukan inovasi dengan mendekati diri langsung kepada para pihak *customer*.

2. Proses operasi merupakan salah satu proses yang penting dalam perkembangan perusahaan, PT Buana Finance Tbk telah berusaha untuk membuat perusahaan semakin lebih efisien dan konsisten, dari hasil wawancara yang telah dilakukan yaitu:
 - Adanya pola kerjasama yang baik antara pemilik alat, perusahaan dan kepada calon customer

Dari adanya kerjasama ini membuat perusahaan berhasil menaikkan efisiensi dan konsistensi terhadap 3 pihak yang saling berkaitan yang membuat kinerja dalam perusahaan lebih baik dan adanya efektifitas waktu.
3. Tahap terakhir dalam pengukuran proses bisnis internal adalah dilakukannya pengukuran terhadap pelayanan purna jual kepada *customer*, pelayanan purna jual berpengaruh terhadap kepuasan terhadap pelanggan, dari hasil wawancara yang dilakukan yaitu:
 - Adanya proses pembayaran yang tidak mengharuskan customer membayar cash secara langsung, mengingat alat berat merupakan barang yang memiliki harga yang mahal
 - Perusahaan memberikan beberapa opsi pilihan kepada calon *customer*
 - Adanya konsultasi dengan pihak *customer* terlebih dahulu

4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa tingkat produktifitas karyawan PT. Buana finance Tbk, hasil kuesioner yang di bagikan kepada pelanggan PT. Buana Finance Tbk berjumlah 30 kuesioner dengan hasil semua kuesioner di kembalikan dengan persentase 100%. Berdasarkan table 4.10 sebanyak 20 responden menyatakan sangat setuju dengan bobot nilai sebesar setuju dengan bobot nilai sebesar 71,4%, dan 10 responden menyatakan setuju dengan bobot nilai sebesar 28,6%. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dan puas terhadap perusahaan PT. Buana Finance Tbk.

Perbandingan Pengukuran Kinerja Tradisional dan Pengukuran Kinerja Balanced Scorecard

Dari hasil yang telah diteliti, PT Buana Finance telah menerapkan kedua metode ini yaitu pengukuran kinerja balanced scorecard dan pengukuran kinerja tradisional. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa pengukuran kinerja balanced scorecard lebih di sarankan untuk terus di gunakan oleh perusahaan PT. Buana Finance Tbk. Dikarenakan dalam perkembangan perusahaan saat ini, dilihat bukan hanya pengukuran dari sisi keuangan saja, tetapi di butuhkan juga pengukuran dari sisi non keuangan yaitu (pelanggan, proses bisnis internal, pertumbuhan dan pembelajaran) untuk membatu perkembangan perusahaan kedepannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT. Buana Finance Tbk. PT Buana Finance telah menerapkan kedua metode ini yaitu pengukuran kinerja balanced scorecard dan pengukuran kinerja tradisional. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa pengukuran kinerja balanced scorecard lebih di sarankan untuk terus di gunakan oleh perusahaan PT. Buana Finance Tbk. Dikarenakan dalam perkembangan perusahaan saat ini, dilihat bukan hanya pengukuran dari sisi keuangan saja, tetapi di butuhkan juga pengukuran dari sisi non keuangan yaitu (pelanggan, proses bisnis internal, pertumbuhan dan pembelajaran) untuk membatu perkembangan perusahaan kedepannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT. Buana Finance Tbk yaitu, sebagai berikut:

- Perlu untuk terus mengevaluasi kembali proses produksi agar lebih efektif dan efisien, supaya dapat menghasilkan laba yang lebih baik, dapat meningkatkan efisiensi biaya operasional, dan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam penggunaan modal.
- Perlu adanya konsistensi dari perusahaan dalam mempertahankan pelanggan lama dan mendapatkan pelanggan baru agar dapat menjadi lebih unggul dengan bisnis-bisnis sejenis lainnya.
- Perlu adanya inovasi dan layanan purna jual yang berkelanjutan terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan, agar dapat memikat lebih banyak pelanggan baru.
- Dengan kinerja yang sudah sangat baik untuk keempat perspektif, perusahaan akan lebih baik dengan lebih memaksimalkan produksi agar dapat memenangkan persaingan diantara bisnis-bisnis sejenis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, Ikhsan dan Ishak Muhammad. 2005. *Akuntansi Keprilakuan*. Salemba Empat. Jakarta
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kaplan, Robert S. dan Norton, David P., 1996, *Balanced Scorecard, Menerjemahkan Strategi Menjadi Aksi, Alih Bahasa*: Peter R. Yosi Pasla, 2000, Jakarta: Erlangga.
- Lailatus dan Moh. Ja'far. (2018). *Balanced Scorecard*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2440/3/BAB%20II.pdf> Diakses pada 30 Januari 2021
- Mulyadi. 2014. *Balance Scorecard Sebagai Inti Sistem Manajemen Strategik*. Jakarta: Prima Nusantara Manajemen.
- Octavio, P. Y., Kindangen, P., dan Trang, I (2017). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Indomaret Di Manado Dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus : Pada Beberapa Minimarket Indomaret Di Kota Manado). *Jurnal EMBA*. Vol 5, No 3, Hal. 3704-3713. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18043> Diakses pada 30 Januari 2021
- Risinger. 2018. Toward a Model of Strategic Human Capital Management Using the Balanced Scorecard - an Exploratory Case Study. *Thesis Scholarworks*. https://scholarworks.utt Tyler.edu/hrd_grad/35/ Diakses pada 30 Januari 2021
- Rizky. 2018. Implementasi Balanced Scorecard sebagai Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta <https://eprints.uny.ac.id/62263/> Diakses pada 30 Januari 2021
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.