

# PENERAPAN BALANCED SCORECARD SEBAGAI TOLAK UKURPENILAIAN KINERJA MANAJEMEN PERUSAHAAN(Studi Kasus Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)

 Oleh: NUR AFNI FATMAWATI ( 02620047 )

Accounting

Dibuat: 2007-07-16 , dengan 3 file(s).

**Keywords:** Balanced Scorecard

Penelitian ini merupakan studi kasus pada rumah sakit pemerintah dengan judul “Penerapan Balanced scorecard Sebagai Tolak Ukur Kinerja Manajemen Perusahaan (Studi Kasus pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)”.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja RSUD Dr. Saiful Anwar Malang bila diukur dengan menggunakan Balanced Scorecard.

Penilaian kinerja pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dilakukan untuk tahun 2004 dan tahun 2005 dengan menggunakan Balanced Scorecard. Balanced Scorecard merupakan salah satu metode pengukuran kinerja yang memperhatikan aspek keuangan dan non keuangan yang terdiri atas empat perspektif, yaitu: 1) Perspektif Keuangan 2) Perspektif Pelanggan (Pasien) 3) Perspektif Bisnis Internal 4) Perspektif Belajar dan Berkembang.

Adapun teknik analisis yang digunakan, yaitu: 1) Perspektif Keuangan, yang diukur dari indikator Efektifitas Pendapatan dan Pertumbuhan Pendapatan. 2) Perspektif Pelanggan (Pasien), yang diukur dari indikator Jumlah Pasien, jumlah pasien rawat inap dan jumlah pasien rawat jalan. 3) Perspektif Bisnis Internal, yang diukur dari indikator ALOS, BOR, TOI, BTO. 4) Perspektif Belajar dan Berkembang, yang diukur dari indikator employee retention (perputaran karyawan), employee training (pelatihan karyawan), absensi karyawan.

Hasil analisis data yang dapat dilihat bahwa dari 1) Perspektif Keuangan kinerja RSUD Dr. Saiful Anwar Malang selama periode 2004-2005, dapat dilihat dari frekuensi pendapatan dan tingkat pertumbuhan pendapatan yang mengalami peningkatan. Dengan demikian kinerja manajemen RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikatakan baik. 2) Perspektif Pelanggan kinerja RSUD Dr. Saiful Anwar Malang selama periode 2004-2005, dapat dilihat dari jumlah pasien, jumlah pasien rawat inap dan jumlah pasien rawat jalan dimana indikator ini telah disesuaikan dengan jenis pelayanannya. Ketiga indikator tersebut cenderung mengalami peningkatan. Dengan demikian kinerja manajemen RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikatakan baik. 3) Perspektif bisnis internal kinerja RSUD Dr. Saiful Anwar Malang selama periode 2004-2005, dapat dilihat dari ALOS, BOR yang mengalami peningkatan TOI, BTO yang mengalami penurunan. Dengan demikian kinerja manajemen RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikatakan cukup baik. 4) Perspektif belajar dan berkembang kinerja RSUD Dr. Saiful Anwar Malang selama periode 2004-2005, dapat dilihat dari employee retention (perputaran karyawan) sendiri tidak dapat diterapkan karena keluarnya karyawan rumah sakit secara normal atau pensiun normal, employee training (pelatihan karyawan) dari tahun ketahun mengalami peningkatan, sedangkan absensi karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Dengan demikian kinerja manajemen RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dapat dikatakan baik.

This research is a case study in government hospitals under the title "Application of Balanced Scorecard For Rejected Measure Performance Management (A Case Study on Dr. Saiful Anwar Malang)."

The purpose of this study is to determine how the performance condition Dr. Saiful Anwar Malang when measured using the Balanced Scorecard.

Assessment of performance at the Dr. Saiful Anwar Malang done for the year 2004 and year 2005 by using the Balanced Scorecard. Balanced Scorecard is one of the methods of performance measurement that takes into account financial and non financial aspects of four perspectives, namely: 1) Financial Perspective 2) Customer Perspective (Patients) 3) Internal Business Perspective 4) Learning and Growth Perspective.

The analytical techniques used, namely: 1) Financial Perspective, as measured by indicators of effectiveness of Revenue and Revenue Growth. 2) Customer Perspective (Patient), as measured by indicators Number of Patients, the total number of inpatients and outpatients. 3) Internal Business Perspective, as measured by indicators of ALOS, BOR, TOI, BTO. 4) Perspective Learning and Growth, as measured by indicators of employee retention (employee turnover), employee training (employee training), employee absenteeism.

The results of data analysis that can be seen that from 1) Financial Perspective Dr performance. Saiful Anwar Malang during the period 2004-2005, can be seen from the frequency of revenue and earnings growth rate increased. Thus the performance management Dr. Saiful Anwar Malang is good. 2) Customer Perspective Dr performance. Saiful Anwar Malang during the period 2004-2005, can be seen from the number of patients, the total number of inpatients and outpatients in which this indicator has been adjusted to the type of ministry. The three indicators are likely to increase. Thus the performance management Dr. Saiful Anwar Malang is good. 3) internal business perspective the performance of Dr. Saiful Anwar Malang during the period 2004-2005, can be seen from ALOS, BOR who have increased TOI, BTO is decreasing. Thus the performance management Dr. Saiful Anwar Malang can be quite good. 4) The perspective of learning and developing the performance of Dr. Saiful Anwar Malang during the period 2004-2005, can be seen from employee retention (employee turnover) alone can not be applied because the discharge of a hospital employee in a normal or normal retirement, employee training (training of employees) from year to year has increased, while absences of employees from year to-year decline. Thus the performance management Dr. Saiful Anwar Malang is good.