

## Konsep dan Penerapan *Balanced Scorecard* pada Perusahaan di Indonesia

Syahira Adri Septina Khoerunisa<sup>1</sup>, Siti Supiah<sup>2</sup>, Muhammad Nur Alif Suhendar<sup>3</sup>, Ifan  
Reza Rofiqi<sup>4</sup>, Tini Ulan Dari<sup>5</sup>, Shifa Aulia Ramdani<sup>6</sup>, Emy Yatul Hasanah<sup>7</sup>,  
Saepul Anwar<sup>8</sup>.

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda.

<sup>7</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikusaleh.

email: [c.2210106@unida.ac.id](mailto:c.2210106@unida.ac.id)<sup>1</sup>, [c.2210258@unida.ac.id](mailto:c.2210258@unida.ac.id)<sup>2</sup>,

[muhamadnuralif040403@gmail.com](mailto:muhamadnuralif040403@gmail.com)<sup>3</sup>, [c.2210594@unida.ac.id](mailto:c.2210594@unida.ac.id)<sup>4</sup>,

[c.2210986@unida.ac.id](mailto:c.2210986@unida.ac.id)<sup>5</sup>, [c.2211292@unida.ac.id](mailto:c.2211292@unida.ac.id)<sup>6</sup>, [Emyyatulh@gmail.com](mailto:Emyyatulh@gmail.com)<sup>7</sup>,

[saeful.anwar@unida.ac.id](mailto:saeful.anwar@unida.ac.id)<sup>8</sup>.

---

### ABSTRAK

*Balanced Scorecard* merupakan sarana yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari penerapan metode *Balanced Scorecard* (BSC) dalam menilai kinerja karyawan pada perusahaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka, dengan mengumpulkan dan menguraikan informasi/data dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan BSC pada berbagai perusahaan memberikan manfaat signifikan, membantu perusahaan menerjemahkan strategi, visi, dan misi ke dalam tujuan yang spesifik, serta meningkatkan komunikasi dan akuntabilitas kinerja. Studi ini menemukan bahwa meskipun penerapan BSC tidak selalu berhasil di setiap perusahaan karena tantangan seperti keterbatasan teknologi dan sumber daya, secara umum, BSC efektif dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** *Balanced Scorecard*, Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja, Perusahaan Indonesia.

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman yang semakin maju dan kompetitif, terdapat perubahan besar dalam sebuah persaingan dalam hal produksi, pemasaran, dan penjualan. Dalam sistem manajemen pada suatu perusahaan diperlukan penilaian dalam sebuah kinerja untuk mengukur seberapa jauh para pekerja mampu untuk terus membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas operasional untuk mencapai performa yang lebih baik dalam mencapai tujuan. Menurut (Pulakos & Battista, 2020) menyatakan bahwa pada sistem penilaian kinerja tradisional sering kali berbasis pada evaluasi tahunan dan menggunakan skala penilaian numerik. Pendekatan ini dikatakan tidak efektif dalam mendorong perubahan perilaku yang kompleks dan lebih merekomendasikan pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman di tempat kerja. Untuk melakukan penilaian kinerja yang efektif, diperlukan pendekatan yang luas dan fleksibel untuk mengikuti perkembangan zaman. Penggunaan teknologi, umpan balik berkelanjutan, serta pengembangan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Menurut Grote, D. dalam (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018) penilaian kinerja merupakan sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Terdapat beberapa strategi atau metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, salah satunya adalah *Balanced Scorecard* (BSC).

Metode atau strategi *Balanced Scorecard* dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja dalam empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Menurut Niven (2019), dalam bukunya menunjukkan bahwa *Balanced Scorecard* memberikan pendekatan yang komprehensif untuk mengukur kinerja melalui empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Hal ini memastikan bahwa organisasi tidak hanya berfokus pada metrik keuangan saja, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor

lain yang penting untuk keberhasilan jangka panjang. Konsep *Balanced Scorecard* diperkenalkan melalui riset info artikel pada awal tahun 1990 oleh David P. Norton dan Robert Kaplan. Menurut Niven (2016), *Balanced scorecard* atau Kartu Skor merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencatat hasil kinerja dalam dua sisi, yaitu sisi keuangan dan non-keuangan baik untuk saat ini maupun untuk masa depan demi memenuhi tujuan. Metode ini sering digunakan oleh perusahaan besar yang diyakini dapat secara efektif membantu untuk mengukur kinerja perusahaan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja yang menjadi masalah utama dalam sebuah perusahaan. Menurut Alsyouf & Khalil (2016), implementasi *Balanced scorecard* membantu organisais meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan menghubungkan tujuan stretgis dengan tindakan operasional. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memantau dan mengelola kinerja dengan lebih efektif.

Perusahaan yang menerapkan metode *Balanced Scorecard* dapat melihat apakah kemajuan dalam kekayaan telah dicapai selama periode sebelumnya disebabkan oleh faktor yang berkelanjutan atau hanya hasil tindakan sederhana. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novanditya, dkk (2013), menyatakan bahwa pengukuran kinerja dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard* pada CV Roda Mas Jaya Semarang tahun 2011 sesuai dan berpengaruh untuk mengevaluasi kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan perusahaan tersebut berada dalam kategori sehat yang artinya skor *Balanced Scorecard* secara keseluruhan adalah 182,73 atau 81 atau lebih tinggi menurut prosedur level yang ditentukan oleh diskusi kelompok terfokus. Hasil dari nilai atau presentase yang menjadi penentu penerapan *Balanced Scorecard* baik atau tidak dalam setiap perusahaan akan selalu berbeda, dapat lebih besar atau lebih kecil. Dikatakan bahwa penetapan bobot setiap perusahaan memiliki prioritas dan masalah yang berbeda jika menerapkan pendekatan satu ukuran untuk semua tidak akan efektif karena analisis menyeluruh tentang strategi, visi, dan tujuan perusahaan harus dilakukan sebelum penetapan prioritas pada

*Balanced Scorecard*. Sehingga baik bagi perusahaan jika melakukan terlebih dahulu analisis yang lebih mendalam mengenai tujuan dan strategi perusahaan.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memahami bagaimana konsep dan hasil penerapan strategi atau metode *Balanced Scorecard* untuk penilaian kinerja pada karyawan suatu perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Analisis penelitian ini digunakan jenis penelitian studi pustaka atau kajian literatur. Menurut Smith & Johnson (2018), studi kepustakaan adalah analisis yang komprehensif dan sistematis dari literatur yang relevan dengan topik penelitian tertentu. Studi Pustaka melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya. Jenis penelitian membantu peneliti untuk mendapatkan berbagai informasi tentang topik tertentu melalui analisis dan sintesis literatur yang sudah ada. Kajian literatur merupakan proses analisis dengan mengumpulkan dan merangkum informasi yang telah dipublikasikan sebelumnya tentang topik tertentu. Tinjauan literatur yang digunakan berasal dari beberapa artikel penelitian dan jurnal yang relevan dengan judul penelitian.

Penelitian dengan menggunakan studi pustaka dapat dimulai dengan menentukan tujuan penelitian terlebih dahulu dengan memastikan tujuan penelitian tersebut sesuai dengan topik penelitian yang dilakukan. Hal selanjutnya langkah-langkah studi literatur yang dapat dilakukan adalah dengan mengidentifikasi kata kunci yang relevan dengan topik yang sudah ditentukan untuk memudahkan mencari sumber informasi baik dari perpustakaan online, jurnal, basis akademis, dan juga berbagai sumber lainnya. Analisis dan evaluasi sumber informasi dilakukan setelah sumber informasi tersebut didapatkan untuk bisa memulai penulisan laporan penelitian.

Tujuan dari jenis metode penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang topik penelitian melalui pemeriksaan bahan yang sudah dipublikasikan dengan mengikuti langkah-langkah yang sistematis, peneliti dapat memastikan bahwa kajian literatur yang dilakukan komprehensif, relevan, dan bermanfaat untuk tujuan penelitian lebih luas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Konsep dan Pengukuran/Penilaian Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan yang diukur berdasarkan tujuan atau standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup seberapa efektif dan efisien mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, serta seberapa banyak mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2017), Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan. (Dessler, 2017) juga menyatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan memnuhi tugas yang telah diberikan dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yang maksimal dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja agar dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat berkontribusi untuk mereka.

#### b. Pengukuran/Penilaian Kinerja

Pengukuran/Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi dan penilaian seberapa baik seseorang atau karyawan dalam suatu

perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan penggunaan berbagai alat dan pendekatan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Berikut beberapa aspek penting dalam melakukan pengukuran kinerja:

- 1) Penetapan Tujuan yang Jelas: pengukuran/penilaian kinerja harus memiliki tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan.
- 2) Indikator Kinerja: Terdapat 2 pendekatan dalam aspek indikator kinerja, yaitu kuantitatif (indikator dengan pengukuran berupa angka) dan kualitatif (indikator dengan pengukuran yang lebih subjektif seperti kepuasan pelanggan, kualitas layanan, dan penilaian keterampilan).
- 3) Metode Pengukuran/Penilaian: Terdapat tiga metode yang sering dilakukan dalam melakukan pengukuran/Penilaian kinerja, yaitu: *Balanced Scorecard*, Penilaian 360 Derajat, dan *Self-Assessment*.
- 4) Proses Pengukuran/Penilaian: Proses pengukuran/penilaian yang dilakukan dapat berupa pengumpulan data yang akurat, konsisten, dan relevan dengan memanfaatkan beberapa sumber data seperti laporan kinerja, survei, wawancara, dan observasi.
- 5) Manfaat Pengukuran/Penilaian Kinerja: Salah satu manfaat yang dapat diperoleh oleh perusahaan dengan melakukan pengukuran/penilaian kinerja dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang komprehensif, adil, dan efektif dalam mendorong peningkatan kinerja berkelanjutan.

Pengukuran kinerja dapat dijadikan menjadi bagian dari budaya perusahaan dan dilakukan secara adil dan terbuka, demi mencapai hasil peningkatan yang berkelanjutan. Dikatakan dalam bukunya Armstrong (2017), yang berjudul "*Armstrong's Handbook of Performance Management*" bahwa pentingnya pengukuran kinerja yang komprehensif dan berkelanjutan, dengan fokus pada pengembangan individu serta pencapaian tujuan organisasi.

## 2. *Balanced Scorecard*

### a. **Pengertian *Balanced Scorecard***

Secara harfiah *Balanced Scorecard* merupakan metode kartu skor yang digunakan untuk penilaian suatu kinerja karyawan pada perusahaan. *Balanced Scorecard* berasal dari kata "*Balanced*" yang artinya "Berimbang" dan "*Scorecard*" yang artinya "Kartu Skor", istilah ini digunakan untuk menggambarkan kinerja yang diukur secara berimbang dari dua aspek yaitu, keuangan dan non-keuangan. *Balanced Scorecard* (BSC) adalah sarana manajemen yang digunakan untuk menilai dan mengawasi kinerja organisasi secara komprehensif dengan mengintegrasikan pengukuran kinerja dari empat perspektif utama untuk memberikan pandangan yang seimbang mengenai kinerja perusahaan.

- 1) Perspektif Keuangan (*Financial Perspective*), dalam perspektif ini perusahaan melakukan penilaian kinerja dengan mengukur hasil keuangan dari indikator yang diperoleh dengan strategi yang dijalankannya seperti laba bersih, pendapatan, *return on investment* (ROI), dan margin keuntungan.
- 2) Perspektif Pelanggan (*Customer Perspective*), dalam perspektif ini perusahaan melakukan penilaian kinerja dengan mengukur sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan memenuhi

kebutuhan dan harapan pelanggan. Dengan indikator seperti kepuasan pelanggan, retensi pelanggan, pangsa pasar, dan jumlah keluhan pelanggan.

- 3) Perspektif Proses Bisnis Internal (*Internal Business Process Perspective*), dalam perspektif ini perusahaan melakukan penilaian kinerja dengan mengukur efisiensi dan efektivitas proses bisnis internal yang penting untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan mencapai tujuan keuangan seperti siklus waktu produksi, kualitas produk, biaya operasi, dan inovasi proses.
- 4) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (*Learning and Growth Perspective*), dalam perspektif ini dilakukan pengukuran dalam kemampuan organisasi untuk terus berkembang dan dapat beradaptasi di masa yang kan datang. Dengan indikator pengukuran seperti tingkat kepuasan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kemampuan teknologi, dan budaya organisasi.

Menurut Sumarsan (2020), mengemukakan dalam bukunya bahwa *Balanced Scorecard* adalah sebuah perencanaan dan sistem manajemen yang digunakan secara luas baik dalam organisasi yang berorientasi pada laba maupun dalam organisasi yang berbasis kegiatan-kegiatan usaha untuk menyeragamkan visi dan strategi organisasi, meningkatkan komunikasi internal dan eksternal, dan menjaga strategi perusahaan untuk mencapai tujuan kinerja organisasi.

#### b. **Manfaat *Balanced Scorecard***

Terdapat beberapa manfaat dalam penerapan *Balanced Scorecard* antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan komunikasi para anggota atau karyawan perusahaan dan pemahaman strategi dari tujuan perusahaan untuk dapat terus berkontribusi.



- 2) Untuk menghubungkan/mengaitkan indikator kinerja dan strategi dari tujuan perusahaan dengan strategis agar kinerja dapat diukur dalam konteks yang tepat.
- 3) Untuk dapat mengintegrasikan pengukuran kinerja dari berbagai perspektif untuk memberikan pandangan menyeluruh tentang kinerja perusahaan.
- 4) Untuk meningkatkan akuntabilitas dengan menerapkan target yang jelas dan tanggung jawab yang baik untuk bagian-bagian dalam perusahaan.

Selain itu, BSC juga digunakan untuk merencanakan skor yang hendak diwujudkan oleh individu dengan kinerja mereka yang sesungguhnya di masa yang akan datang dengan pengevaluasian kinerja karyawan yang bersangkutan oleh perusahaan dengan pengukuran yang berimbang dari beberapa komponen yaitu komponen keuangan dan non-keuangan, jangka pendek dan jangka panjang, serta intern dan ekstern. BSC juga merupakan alat yang dirancang untuk membantu perusahaan fokus pada strategi. Hal ini berlaku untuk semua perusahaan sehingga BSC dikatakan sebagai metode/alat manajemen kontemporer yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dengan mencatat skor hasil kinerja seseorang. Dengan demikian, hasil analisis dapat menunjukkan perbandingan kerja masing-masing karyawan.

c. **Penerapan *Balanced Scorecard***

Penerapan metode *Balanced Scorecard* pada perusahaan dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja organisasi dari empat sudut pandang, seperti: keuangan, *customer*, proses bisnis/*intern*, serta kemampuan karyawan. Dengan demikian, salah satu cara untuk mengukur kinerja organisasi/perusahaan dapat menggunakan metode

*Balanced Scorecard* dari perspektif yang lebih luas daripada hanya berfokus pada aspek keuangan. Berikut kajian-kajian dari beberapa perusahaan yang sudah menerapkan dan memiliki hasil dari metode *Balanced Scorecard* dalam sistem penilaiannya.

**Tabel 1. Penerapan Balance Scorecard Pada Perusahaan Perusahaan di Indonesia**

No	Objek Penelitian	Hasil Analisis	Manfaat
1.	UD.Bangun Putra Mandiri	Sesuai dan berpengaruh	Membantu Perusahaan dalam meningkatkan kinerja bisnis dengan mengukur dan mengelola strategi Perusahaan menjadi lebih terstruktur
2.	PT. Marinal Indo Prima	Sesuai dan berpengaruh	Membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif mengukur kinerja secara komprehensif melalui perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, juga pembelajaran dan pertumbuhan.
3.	PT. Anugrah Iyan Pratama	Sesuai dan berpengaruh	Berhasil membantu Perusahaan meningkatkan keunggulan kompetitif. Perusahaan juga berupaya untuk membuat perubahan yang lebih baik.
4.	PT. Inhutani I Umh Pangean	Sesuai dan berpengaruh	Berguna menjalankan roda organisasi dan untuk tercapainya tujuan Perusahaan yang telah

			<p>ditentukan manajemen.</p> <p>Perusahaan ini berhasil mencapai kinerja yang baik terutama dalam aspek ekonomi</p>
5.	PT. Bosowa Properti Indo	Sesuai dan berpengaruh	<p>Penerapan dari konsep BSC ini berhasil membantu Perusahaan meraih pencapaian target yang telah ditentukan dan Perusahaan dapat berkembang dengan baik juga meningkatkan daya saing di Perusahaan pasar properti</p>
6.	PT. Bank Sulut	Sesuai dan berpengaruh	<p>Penerapan BSC telah memberi manfaat dalam peningkatan kinerja juga efektivitas strategi Perusahaan melalui pengukuran yang komprehensif dan terintegrasi.</p>
7.	PT. Bank Sult Go	Sesuai dan berpengaruh	<p>Dapat meningkatkan transparansi kinerja dan keselarasan strategis, sehingga efektif mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan Perusahaan.</p>
8.	CV. Bintang Bungo Fajar	Sesuai dan berpengaruh	<p>Implementasi konsep Balance Scorecard bermanfaat dengan meningkatkan kualitas manajemen yang kemudian fokus utama dari tujuan Perusahaan dapat</p>

			terlaksana dan kinerja Perusahaan dapat meningkat.
9.	PG. Kremboong Sidoarjo	Sesuai dan berpengaruh	Konsep BSC berhasil membantu Perusahaan mencapai tujuan strategisnya secara efisien juga efektif, bisa ditinjau dari aspek keuangan yang meningkat tiap tahun dikarenakan aspek ini adalah salah satu indikator keberhasilannya.
10.	PT. UBS Surabaya	Sesuai dan berpengaruh	Penerapan konsep Balance Scorecard meningkatkan kinerja Perusahaan dengan persentase diatas 75% dan dapat dikatakan sangat baik sejak periode sebelumnya dan Perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber: *Data diolah, 2024*

Hasil kajian dari beberapa sumber penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa penerapan konsep *Balanced Scorecard* (BSC) di Perusahaan sangat memberikan manfaat signifikan. Penggunaan Balance Scorecard telah memberi beberapa manfaat yang signifikan yang membantu Perusahaan dalam menerjemahkan visi, misi, dan strategi perusahaan ke berbagai tujuan. Dengan perspektif utama, yaitu pertumbuhan, proses bisnis internal, keuangan, pembelajaran, dan pelanggan. Dalam pengukuran kinerja melalui konsep *Balanced Scorecard* juga sangat membantu manajemen dalam

proses evaluasi sumber daya, prestasi sdm, dan potensi sebagai landasan pengembangan.

*Balanced Scorecard* juga membantu Perusahaan dalam mengetahui secara berimbang bagaimana kondisi kinerja bisnis juga mendukung perbaikan dan peningkatan kinerja dari Perusahaan. Maka dari itu, dalam penggunaan *Balanced Scorecard* sebagai alat ukur kinerja sangatlah penting dan juga bermanfaat dalam mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.

### **Hasil Analisis Interpretasi Metode *Balanced Scorecard***

*Balanced Scorecard* merupakan metode kartu skor yang digunakan oleh perusahaan dalam menilai kinerja karyawan di suatu perusahaan. Penerapan *Balance Scorecard* (BSC) di beberapa perusahaan yang kami jadikan objek penelitian seperti; UD. Bangun Putra Mandiri, PT. Marinal Indonesia, PT. Anugrah Iyan Pratama, PT. Inhutani I Umh Pangean, PT. Bosowa Properti Indo, PT. Bank Sulut, PT. Bank Sult Go, CV. Bintang Bungo Fajar, PG. Kremboong Sidoarjo, dan terakhir PT. UBS Surabaya memberikan manfaat signifikan. Hal ini disebabkan karena penggunaan konsep *Balance Scorecard* ini mampu memberikan bantuan di berbagai perusahaan dalam menyusun strategi, visi, dan misi perusahaan sebagai bentuk tujuan yang berfokus pada *finance, customer, proses bisnis internal, learning, and growth*. Pada dasarnya penerapan *Balanced Scorecard* tidak selamanya akan berhasil di perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya beberapa tantangan misalnya kurangnya teknologi yang canggih pada perusahaan dalam proses mengukur indikator yang ditentukan, tidak efektifnya komunikasi dalam penerapan BSC, keterbatasan data serta keterbatasan sumberdaya manusia.

Penggunaan *Balanced Scorecard* dalam proses pengukuran kinerja, merupakan cara yang dapat digunakan manajemen untuk melakukan evaluasi pada sumber daya manusia, prestasi sumber daya manusia, dan potensi yang bisa digunakan sebagai landasan dalam pengembangan. *Balanced Scorecard* juga dapat memberikan bantuan

terhadap perusahaan untuk memahami tentang kondisi kinerja bisnis yang mendukung *repair* serta peningkatan kinerja perusahaan secara seimbang. Oleh karena itu BSC sangatlah penting dan memberikan banyak manfaat bagi organisasi/perusahaan antara lain meningkatkan komunikasi antar individu dalam organisasi/perusahaan, proses organisasi/perusahaan yang menjadi fokus utama manajemen secara keseluruhan, memotivasi karyawan, meningkatkan sistem penghargaan, dan meningkatkan kepuasan pekerja serta sebagai alat ukur untuk mendukung perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## KESIMPULAN

*Balanced Scorecard* diperkenalkan sebagai metode pengukuran kinerja yang komprehensif melalui empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Konsep ini dikembangkan pada awal tahun 1990 oleh David P. Norton dan Robert Kaplan. Implementasi *Balanced Scorecard* membantu organisasi meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan menghubungkan tujuan strategis dengan tindakan operasional, memungkinkan perusahaan untuk memantau dan mengelola kinerja dengan lebih efektif. Namun, penerapannya tidak selalu berhasil di setiap perusahaan karena beberapa faktor seperti kurangnya teknologi yang canggih, tidak efektifnya komunikasi, keterbatasan data, dan sumber daya manusia. Meskipun demikian, penggunaan *Balanced Scorecard* dalam pengukuran kinerja tetap penting karena dapat membantu manajemen dalam evaluasi sumber daya manusia, prestasi karyawan, dan potensi pengembangan perusahaan.

## Referensi

Alsyouf, I., & Khalil, R. (2016). Implementasi *Balanced Scorecard* dalam Meningkatkan Kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 45-56.

- Anwar, S., Amelia, H. Z., & Melani, F. (2023). Analisis Perlakuan Akuntansi atas Pendapatan dan Beban pada Perusahaan E-Commerce. *Karimah Tauhid*, 14.
- Ariyanto, D. F., Mangesti, S., & Topowijono. (2016). Penerapan Balance Scorecard Sebagai Tolak Ukur Kinerja Perusahaan . *Administrasi Bisnis (JAB)* , 58.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publisher.
- Dessler, G. (2017). *Human Resourch Management Fifteenth Edition*. Florida: Pearson.
- Edison, A., Anwar , Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi*. Penerbit Erlangga.
- Galib, M. (2018). Analisis Staff Pengajar STIM Lasharan Jaya MAkasar . *Journal of management and bussines*, 92.
- Mevia, T. A., Afif, M. N., & Anwar, S. (2024). Analisis Perlakuan Akuntansi Atas Produk Rusak Galon 19L Pada PT.Aqua Gilddn Mississippi Babakanpari. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi* , 8.
- Niven, P. R. (2016). *Balanced Scorecard Evolution: A Dynamic Approach to Strategy Execution*. Wiley.
- Niven, P. R. (2019). *Balanced Scorecard: Step-By-Step for Government and Nonprofit Agencies*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Novanditya, I., Nugraha, H. S., & Hidayat, W. (2013). Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus pada CV. Roda Mas Jaya Semarang) Measurement of Company's Performance by Using the Balanced Scorecard Approach (A Case Study at CV. Roda Mas Jaya Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Novanditya, I., Nugraha, H. S., & Hidayat, W. (2018). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Pendekatan Balance Scorecard. 11.
- Pulakos, E. D., & Battista, M. (2020). *Performance Management Transformation: Lessons Learned and Next Steps*. Oxford, Walton Street: Oxford University Press.

- Rahmita, A. D., Alam, S., & Bakri, A. (2024). Penerapan Balance Scorecard Dalam Rangka Pengukuran Kinerja Perusahaan PT. Anugrah Iyan Pratama Makasar. *Jurnal Pendidikan Akutansi dan Keuangan*, 73.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2017). *Management (13 ed.)*. New Delhi: Pearson.
- Rogo, P. (2018). Pengukuran Kinerja Perusahaan Menggunakan Pendekatan Balance Scorecard (BSC). 60.
- Smith, J., & Johnson, M. (2018). Defining and Conducting a Literature Review. *Journal of Academic Research*, 213-228.
- Suhartini, & Ahrori. (n.d.). Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard di PT. UBS Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu dan .*
- Sumarsan, T. (2020). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Campustaka.
- Tahaka, Y. C. (2013). Penerapan Balance Scorecard Sebagai Alat Ukur kinerja pada PT . Bank Sulut. *EMBA*, 402.