



Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pendekatan *Balanced Scorecard* Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat

Employee Performance Improvement Strategy Through Balanced Scorecard Approach at West Sumatra Regional Development Planning Agency

¹⁾ Annisa Qinaya Ramadhina, ²⁾ Iqbal Farezi, ^{3)*} Muhammad Fikri Islami, ⁴⁾ Yulia Hanoselina

^{1,2,3} Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: ¹⁾ anisakinayahmadina@gmail.com, ²⁾ Iqbalfarezi2002@gmail.com, ^{3)*} fikriislami24@gmail.com, ⁴⁾ yuliahanoselina@fis.unp.ac.id

*Correspondence: ¹⁾ Muhammad Fikri Islami

DOI:

10.59141/comserva.v4i6.2507

ABSTRAK

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumatera Barat berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan pembangunan daerah yang optimal. Salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan *Balanced Scorecard*. Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui *Balanced Scorecard* di Bappeda Sumatera Barat didasarkan pada empat perspektif utama: Pelanggan, Finansial, Proses Bisnis Internal dan Pembelajaran dan Pertumbuhan. Implementasi *Balanced Scorecard* melibatkan semua level manajerial mulai dari individu hingga tim dan departemen. Langkah-langkah implementasi termasuk definisi tujuan, sasaran, strategi, dan program sebagai basis pengukuran; pengembangan framework pengukuran kinerja bertingkat berdasarkan struktur organisasi dan penggunaan indikator kinerja yang spesifik untuk setiap individu, tim, dan kelompok. Implementasi *Balanced Scorecard* di Bappeda Sumatera Barat menunjukkan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Balanced Scorecard* terhadap kinerja manajerial. Menggunakan *Balanced Scorecard* sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Sumatera Barat dapat meningkatkan kemampuan kerja perusahaan secara keseluruhan. Sistem ini memungkinkan transparansi strategis, meningkatkan komunikasi dan ketepatan eksekusi, serta memfasilitasi kolaborasi antar divisi. Oleh karena itu, Bappeda Sumatera Barat direkomendasikan untuk melanjutkan implementasi *Balanced Scorecard* sebagai salah satu instrumen utama dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan pembangunan daerah yang lebih efektif

Kata kunci: *Balanced Scorecard*, Kinerja Pegawai, Pembangunan Daerah

ABSTRACT

The Regional Development Planning Agency (Bappeda) of West Sumatra is trying to improve employee performance to achieve optimal regional development goals. One of the effective strategies in improving employee performance is by using Balanced Scorecard. The strategy to improve employee performance through the Balanced Scorecard at Bappeda West Sumatra is based on four main perspectives: Customer, Financial, Internal Business Process and Learning and Growth. Implementation of the Balanced Scorecard involves all managerial levels from individuals to teams and

departments. Implementation steps include the definition of goals, objectives, strategies and programs as the basis for measurement; the development of a multilevel performance measurement framework based on organizational structure and the use of specific performance indicators for each individual, team and group. The implementation of Balanced Scorecard in Bappeda West Sumatra shows a significant increase in employee performance. The results showed that there is a positive and significant influence of Balanced Scorecard on managerial performance. Using Balanced Scorecard as a strategy to improve employee performance at Bappeda West Sumatra can improve the company's overall workability. This system enables strategic transparency, improves communication and accuracy of execution, and facilitates collaboration between divisions. Therefore, Bappeda Sumatera Barat is recommended to continue the implementation of Balanced Scorecard as one of the main instruments in improving employee performance and achieving more effective regional development goals.

Keywords: *Balanced Scorecard, Employee Performance, Regional Development*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu prioritas utama dalam pembangunan daerah, termasuk di Sumatra Barat. ASN yang berkinerja tinggi dapat berkontribusi signifikan terhadap efisiensi pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah (Putri et al., 2022). Kinerja pemerintah daerah salah satunya Sumatra Barat saat ini mendapat perhatian yang cukup besar, seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja, pemerintah perlu memperbaiki sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang ada (Tampubolon et al., 2019). Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja ASN sering kali terletak pada bagaimana mengukur dan mengelola kinerja mereka secara efektif, salah satu pendekatan yang dapat memberikan solusi atas tantangan ini adalah *Balanced Scorecard* (Almahdali et al., 2024).

Balanced Scorecard adalah sebuah alat manajerial yang mengintegrasikan berbagai perspektif dalam penilaian kinerja, yakni keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan menerapkan *Balanced Scorecard* di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat dapat memperoleh gambaran yang lebih holistik mengenai kinerja ASN dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Penekanan akan diberikan pada cara-cara spesifik dalam menerapkan *Balanced Scorecard* untuk mengatasi tantangan kinerja ASN dan menciptakan sistem evaluasi yang lebih baik dan terintegrasi (Tanaka et al., 2018).

Balanced Scorecard dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1996) untuk menyeimbangkan indikator keuangan dan non-keuangan ketika mengevaluasi kinerja karyawan suatu organisasi. Penyusun dengan jelas melihat *Balanced Scorecard* sebagai alat untuk menghubungkan strategi organisasi dengan tugas kerja spesifik karyawan organisasi. *Balanced Scorecard* disusun sedemikian rupa sehingga arah perencanaan strategis *top-down* tertentu mempengaruhi bagaimana tugas-tugas kerja yang sederhana dan kompleks dilakukan dan dihargai (Antonsen, 2014). Perusahaan swasta menggunakan konsep *Balanced Scorecard* yang berbeda untuk mengukur kinerja dibandingkan

lembaga pemerintah. Karena kinerja sektor publik bersifat multidimensi dan komprehensif, sifat hasil yang dihasilkan sektor publik lebih bersifat *intangible*. Oleh karena itu, mengukur kinerja sektor publik memerlukan kombinasi indikator ketenagakerjaan finansial dan non-finansial (Sadmoko, 2019). Oleh karena itu, kinerja sektor publik memerlukan pemilihan teknik evaluasi kinerja yang komprehensif.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merupakan salah satu lembaga vital dalam struktur pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas perencanaan pembangunan jangka pendek, menengah, dan panjang di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Di era globalisasi yang semakin kompetitif, peningkatan kinerja pegawai di Bappeda Sumatera Barat menjadi hal yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan perencanaan dan implementasi program-program pembangunan daerah. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara komprehensif adalah *Balanced Scorecard* (BSC) (Hajar et al., 2022).

Implementasi *Balanced Scorecard* di Bappeda Sumatera Barat juga diharapkan mampu menciptakan sinergi antara visi organisasi dengan kinerja individu pegawai, meningkatkan akuntabilitas, serta memfasilitasi perbaikan berkelanjutan. Dalam konteks ini, penerapan BSC dapat menjadi solusi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam manajemen kinerja, termasuk peningkatan efektivitas perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelayanan publik yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Kurnia et al., 2024). Selain digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja, teknik *Balanced Scorecard* juga telah berkembang sebagai sistem manajemen strategis. *Balanced Scorecard* membantu lembaga pemerintah memahami persepsi dan harapan masyarakat mereka sebagai pengguna layanan dan organisasi swasta negara sebagai petugas layanan. Pada akhirnya, lembaga pemerintah mampu mencapai visi dan misinya (Zulbasri et al., 2023).

Pendekatan *Balanced Scorecard* diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bappeda Sumatera Barat, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas layanan publik dan meningkatkan kepuasan masyarakat. Kajian ini akan membahas strategi implementasi *Balanced Scorecard* Bappeda Sumatera Barat, tantangan yang dihadapi, serta rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pendekatan ini dalam rangka mencapai tujuan strategis pemerintahan daerah. Dalam penjelasan tersebut yang menjadi permasalahan pokok penelitian ini adalah bagaimana melakukan Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pendekatan *Balanced Scorecard* Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara komprehensif dengan menggunakan metode *Balanced Scorecard*.

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan jurnal ini tentunya harus melalui metode dan langkah-langkah yang sistematis untuk memudahkan melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara mendalam penerapan *Balanced Scorecard* (BSC) sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumatera Barat. Metode ini dipilih untuk memahami proses implementasi BSC, hambatan, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah tahapan dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat dan sistematis mengenai penerapan *Balanced Scorecard* sebagai alat pengukur kinerja pegawai di Bappeda Sumatera Barat.

Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh data yang mendalam tentang persepsi, pengalaman, dan pengaruh BSC terhadap kinerja pegawai.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis Bappeda dalam perencanaan pembangunan daerah serta relevansi penerapan *Balanced Scorecard* dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari pegawai dan pejabat struktural di Bappeda Sumatera Barat yang terlibat dalam implementasi sistem manajemen kinerja berbasis BSC. Sampel penelitian diambil secara *purposive sampling*, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan mendalam tentang penerapan BSC di organisasi. Informan kunci dalam penelitian ini mencakup:

- a. Kepala Bappeda dan pejabat pimpinan lainnya.
- b. Pegawai yang terlibat langsung dalam penerapan BSC.
- c. Pengelola sumber daya manusia (HRD) di Bappeda.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik berikut:

- a. Wawancara Mendalam: Teknik ini digunakan untuk menggali informasi dari informan kunci mengenai implementasi *Balanced Scorecard*, tantangan yang dihadapi, dan dampak penerapannya terhadap kinerja individu dan organisasi.
- b. Observasi: Peneliti melakukan observasi langsung di lapangan untuk mengamati bagaimana proses kerja dan penilaian kinerja berbasis BSC diterapkan dalam aktivitas sehari-hari di Bappeda.
- c. Studi Dokumentasi: Data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen resmi seperti laporan kinerja, peraturan internal, dan kebijakan terkait manajemen kinerja pegawai di Bappeda Sumatera Barat. Dokumen ini penting untuk memahami kerangka penerapan BSC dalam konteks organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) yang diterapkan di Bappeda Sumatera Barat bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara holistik melalui empat perspektif utama: finansial, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Berdasarkan hasil implementasi BSC, Bappeda Sumatera Barat menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja pegawai dan organisasi.

A. Perspektif Finansial

Meski Bappeda adalah organisasi publik yang tidak berorientasi profit, perspektif finansial tetap relevan, terutama dalam pengelolaan anggaran yang efektif. Setelah penerapan BSC, Bappeda berhasil meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran dalam program dan proyek pembangunan daerah. Ini terlihat dari pengurangan sisa anggaran yang tidak terpakai dan pemanfaatan anggaran yang lebih optimal. Penerapan indikator kinerja terkait keuangan memungkinkan pegawai untuk lebih memahami pentingnya pengelolaan anggaran secara transparan dan akuntabel.

Bappeda mulai mengarahkan sumber daya ke program yang lebih prioritas dan berdampak besar. Hal ini dilakukan dengan mengidentifikasi proyek-proyek yang paling mendesak dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat. Melalui BSC, pegawai diingatkan untuk selalu mempertimbangkan nilai tambah dari setiap proyek yang diusulkan.

B. Perspektif Pelanggan

Dalam konteks organisasi pemerintahan, "pelanggan" merujuk pada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Hasil survei kepuasan publik menunjukkan adanya peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Bappeda Sumatera Barat setelah penerapan BSC. Hal ini bisa dilihat dari peningkatan indeks kepuasan yang dikumpulkan melalui survei dan feedback dari masyarakat mengenai layanan dan program yang dilaksanakan oleh Bappeda. Partisipasi masyarakat dalam musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang) juga meningkat. Ini menunjukkan adanya perbaikan komunikasi dan kolaborasi antara Bappeda dan masyarakat. Dengan adanya peningkatan transparansi dalam proses perencanaan, masyarakat merasa lebih dilibatkan dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada kehidupan mereka.

C. Perspektif Proses Bisnis Internal

Penerapan BSC memfasilitasi perbaikan dalam proses perencanaan dan evaluasi program pembangunan. Salah satu contoh konkret adalah peningkatan akurasi dan ketepatan waktu dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Dengan adanya indikator kinerja yang jelas dalam setiap tahapan proses bisnis, pegawai Bappeda dapat lebih mudah memantau kemajuan dan memperbaiki kekurangan yang ada. Penggunaan BSC membantu pegawai dalam mengelola proses dengan lebih terstruktur. Melalui penerapan indikator kinerja yang terukur, setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang jelas, sehingga kolaborasi antar tim menjadi lebih lancar dan efektif. Ini juga mempermudah evaluasi hasil kerja secara berkala, sehingga tindakan perbaikan dapat dilakukan secara tepat waktu.

D. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

Salah satu hasil signifikan dari penerapan BSC di Bappeda adalah peningkatan kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Pegawai Bappeda mengalami peningkatan dalam kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan yang lebih terarah. Program ini didasarkan pada kebutuhan yang teridentifikasi melalui evaluasi BSC, sehingga pegawai mendapatkan pelatihan yang relevan dan bermanfaat untuk pengembangan karir mereka. Selain itu, budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif juga berkembang. Bappeda mendorong pegawai untuk berbagi ide dan solusi dalam menyelesaikan masalah yang ada. Sistem penilaian kinerja berbasis BSC mendukung penciptaan lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai atas kontribusi mereka. Dengan adanya umpan balik berkala dan pengakuan atas kinerja yang baik, pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Sistem penilaian yang adil dan transparan juga berkontribusi pada meningkatnya keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Penerapan Balanced Scorecard (BSC) di Bappeda Sumatera Barat telah memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Melalui penerapan empat perspektif utama BSC—yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan—Bappeda mampu mengelola dan mengukur kinerja

secara lebih menyeluruh. Sistem ini tidak hanya berfokus pada hasil kerja akhir pegawai, tetapi juga memberikan alat bagi mereka untuk berkembang, berinovasi, dan berkolaborasi lebih efektif dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. BSC memfasilitasi perbaikan berkelanjutan di seluruh aspek organisasi, yang pada akhirnya memperkuat kapasitas institusi dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Salah satu kekuatan utama BSC adalah kemampuannya untuk menyelaraskan tujuan strategis organisasi dengan aktivitas harian pegawai. Di Bappeda, sistem ini berfungsi sebagai alat manajerial yang memungkinkan para pemimpin untuk memantau kinerja secara objektif, sambil memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh umpan balik yang konstruktif. BSC membantu menterjemahkan visi dan misi organisasi ke dalam ukuran kinerja yang lebih konkret, yang mudah dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh staf. Hasilnya, pegawai tidak hanya berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga didorong untuk terlibat lebih proaktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan daerah.

Dalam perspektif keuangan, meskipun Bappeda merupakan organisasi publik yang tidak berorientasi pada profit, manajemen anggaran dan efisiensi sumber daya menjadi prioritas utama. Pengelolaan anggaran yang lebih strategis setelah penerapan BSC memungkinkan Bappeda untuk lebih fokus pada proyek-proyek prioritas yang memiliki dampak besar bagi masyarakat. Hal ini berdampak langsung pada perbaikan kualitas perencanaan pembangunan, di mana anggaran yang tersedia dapat dialokasikan lebih efektif dan tepat sasaran. Dalam konteks organisasi pemerintahan, keberhasilan pengelolaan anggaran ini juga membantu meningkatkan akuntabilitas, yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap Bappeda sebagai lembaga yang transparan dan efisien.

Dari perspektif pelanggan, yang dalam organisasi publik merujuk pada masyarakat dan pemangku kepentingan, penerapan BSC membantu memperbaiki hubungan dan komunikasi dengan masyarakat. Peningkatan kepercayaan publik terhadap kinerja Bappeda dapat diukur dari hasil survei kepuasan masyarakat yang menunjukkan tren positif. Lebih dari itu, partisipasi masyarakat dalam kegiatan musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang) juga mengalami peningkatan. Ini menunjukkan adanya perbaikan dalam hal kolaborasi dan keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, yang sebelumnya mungkin kurang optimal. Dengan melibatkan masyarakat secara lebih aktif, Bappeda tidak hanya meningkatkan kredibilitasnya, tetapi juga memperkuat fondasi demokrasi partisipatif dalam perencanaan pembangunan daerah.

Dari perspektif proses bisnis internal, BSC membantu Bappeda untuk lebih fokus dalam memperbaiki alur kerja dan efisiensi operasional. Melalui identifikasi indikator kinerja utama di setiap tahap proses, organisasi dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, seperti ketepatan waktu dan akurasi dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Peningkatan efisiensi ini juga membantu mengurangi kesalahan, mempercepat proses kerja, dan memastikan bahwa program yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu. Dengan adanya BSC, proses evaluasi internal di Bappeda menjadi lebih terstruktur dan transparan, yang memungkinkan peningkatan efektivitas dalam mencapai tujuan pembangunan.

Perspektif terakhir, yaitu pembelajaran dan pertumbuhan, berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja di Bappeda. Melalui penerapan BSC, program pelatihan

dan pengembangan kompetensi pegawai menjadi lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai tidak hanya diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga diberikan ruang untuk mengembangkan soft skills yang diperlukan untuk mendukung inovasi dan kolaborasi. BSC mendorong terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan organisasi, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif ini juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mencerminkan pentingnya pendekatan manajerial yang holistik dan terintegrasi seperti Balanced Scorecard dalam mencapai kinerja yang optimal di organisasi publik. Dengan melihat kinerja melalui berbagai perspektif, BSC membantu Bappeda Sumatera Barat untuk tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses, inovasi, dan kolaborasi yang berkelanjutan. Penerapan BSC tidak hanya memperkuat kinerja pegawai, tetapi juga membangun fondasi yang lebih kokoh bagi pengembangan organisasi di masa mendatang. Organisasi publik seperti Bappeda yang berhasil menerapkan BSC dengan baik dapat menjadi model bagi lembaga-lembaga pemerintahan lainnya dalam hal perbaikan kinerja dan pengelolaan yang lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pendekatan *Balanced Scorecard* Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dapat disimpulkan bahwa: Penerapan Balanced Scorecard (BSC) di Bappeda Sumatera Barat telah memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Melalui penerapan empat perspektif utama Balanced Scorecard yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Bappeda mampu mengelola dan mengukur kinerja secara lebih menyeluruh. Sistem ini tidak hanya berfokus pada hasil kerja akhir pegawai, tetapi juga memberikan alat bagi mereka untuk berkembang, berinovasi, dan berkolaborasi lebih efektif dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam perspektif pelanggan dalam organisasi publik merujuk pada masyarakat dan pemangku kepentingan, penerapan BSC membantu memperbaiki hubungan dan komunikasi dengan masyarakat. Peningkatan kepercayaan publik terhadap kinerja Bappeda dapat diukur dari hasil survei kepuasan masyarakat yang menunjukkan tren positif. Pentingnya pendekatan manajerial yang holistik dan terintegrasi seperti Balanced Scorecard dalam mencapai kinerja yang optimal di organisasi publik. Dengan melihat kinerja melalui berbagai perspektif, Balanced Scorecard membantu Bappeda Sumatera Barat untuk tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses, inovasi, dan kolaborasi yang berkelanjutan. Penerapan Balanced Scorecard tidak hanya memperkuat kinerja pegawai, tetapi juga membangun fondasi yang lebih kokoh bagi pengembangan organisasi di masa mendatang. Organisasi publik seperti Bappeda yang berhasil menerapkan Balanced Scorecard dengan baik dapat menjadi model bagi lembaga-lembaga pemerintahan lainnya dalam hal perbaikan kinerja dan pengelolaan yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almahdali, H., Sampe, F., Sulaiman, S., Puspita, M., Hendrawardani, B., Parinduri, R. Y., ... & Mustari, M. (2024). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Antonsen, Y. (2014). *The downside of the Balanced Scorecard: A case study from*

- Norway. *Scandinavian Journal of Management*, 30(1), 40-50.
- Hajar, N. K. D. S., Amrizal, D., Izharsyah, J. R., & Mahardika, A. (2022). *Perencanaan Pembangunan & Pembuatan Kebijakan Daerah: Dari Teori Ke Praktik* (Vol. 1). umsu press.
- Kurnia, A., & Rahmat, B. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Tasikmalaya. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(7), 293-296.
- Putri, N. V., & Fachmi, M. (2022). Determinan Kinerja ASN pada Organisasi Perangkat Daerah melalui Employee Engagement: Pendekatan Structural Equation Model. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 213-222.
- Tampubolon, H., Muljaningsih, S., & Wahyudi, S. T. (2019). Pengukuran Kinerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal Berbasis Balanced Scorecard. *WAHANA: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 22(2)
- Tanaka, D., & Nurcaya, I. N. (2018). Analisis kinerja supply chain management berbasis balanced scorecard pada PT. Alove Bali Ind. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(7), 3709.
- Zulbasri, M., Djamil, N., Yusrialis, Y., & Syamsurizal, S. (2023). Pengaruh Pengukuran Balanced Scorecard (BSC) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). *JAWI: Journal of Ahkam Wa Iqtishad*, 1(1), 42-51.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).