

Sofi Nabila

14/363252/EK/19840

Departemen Akuntansi, Universitas Gadjah Mada

[sofi.nabila@mail.ugm.ac.id](mailto:sofi.nabila@mail.ugm.ac.id)

Dosen Pembimbing: Ertambang Nahartyo, Dr., M.Sc., CMA., AK., CA

### Intisari

*Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis mengenai potensi penggunaan balanced scorecard dalam mengembangkan sistem penilaian kinerja pada divisi human resources and general affairs (HRGA) di Ruangguru (PT. Ruang Raya Indonesia). Desain penelitian yang dilakukan adalah studi kasus di divisi human resources and general affairs Ruangguru. Data analisis didapat dari observasi kegiatan sehari-hari, wawancara, kuisisioner, serta dokumen perusahaan. Tahap analisis dimulai dengan memahami kegiatan yang dilakukan sehari-hari, baik perusahaan maupun divisi HRGA Ruangguru. Setelah itu, mengidentifikasi dan mengevaluasi sistem pengukuran kinerja yang saat ini diterapkan divisi HRGA Ruangguru. Dari hasil evaluasi tersebut, analisis pengembangan sistem pengukuran kinerja menggunakan teori balanced scorecard dilakukan.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa balanced scorecard dapat mengembangkan sistem pengukuran kinerja karyawan divisi HRGA Ruangguru melalui perumusan pernyataan misi divisi sebagai arah jangka panjang pelaksanaan kegiatan. Selain itu, perumusan tujuan strategis per bagian kerja sebagai arah jangka pendek pelaksanaan kegiatan dan perumusan ukuran kinerja yang komprehensif, koheren, dan terukur sebagai upaya mengurangi subyektivitas penilaian. Dengan demikian, dapat meningkatkan catatan kinerja karyawan secara detail dan rapi.*

**Kata kunci:** *balanced scorecard*, sistem pengukuran kinerja, perusahaan rintisan.

Sofi Nabila

14/363252/EK/19840

Departemen Akuntansi, Universitas Gadjah Mada

[sofi.nabila@mail.ugm.ac.id](mailto:sofi.nabila@mail.ugm.ac.id)

Dosen Pembimbing: Ertambang Nahartyo, Dr., M.Sc., CMA., AK., CA

### Abstract

*In this research, researcher analyses the potential of using balanced scorecard in improving performance appraisal system applied in human resources and general affairs division (HRGA), Ruangguru (PT. Ruangraya Indonesia). The research using a case study in human resources and general affairs division. Data for analysis obtained for an observation to daily activities, interview, questionnaire, and company's documents. The analysis start from understanding daily activities, both in company as a whole and in HRGA division. The next step is identifying and evaluating current applied performance appraisal system by HRGA division. Last, analyzing improvement of performance appraisal system using balanced scorecard theory and the result of prior evaluation,*

*The result of this study shows that balanced scorecard theory can improve the performance appraisal system of HRGA division by formulating mission statement for the division as a guidance for practices in long run, formulating strategic objectives as a guidance for practices in short run, and formulating performances measure that are comprehensive, coherent, dan measurable as a means to lessen subjectivity in appraising employee performances and complement employee performance record in detail.*

**Keywords:** *balanced scorecard, performance appraisal system, startup company*