

IMPLEMENTATION OF BALANCE SCORE CARD AS MEASUREMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF MUHAMMADIYAH MAHAKARYA ACEH UNIVERSITY
IMPLEMENTASI BALANCE SCORE CARD SEBAGAI PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAHAKARYA ACEH

Agung Pangeran Bungsu¹, Dwi Cahyono^{2*}, Nur Sa'adah³, Mursyidah⁴, Fohan Muzakir⁵, Zikrullah⁶, Mena Sari⁷, Maisura⁸, Evi Lestari⁹

^{1,5,6,7} Department of Communication Sciences, University of Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia

^{2*} Department of Master of Management, University of Muhammadiyah Jember, Indonesia

³ Department of Psychology, University of Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia

⁴ Department of Public Health, University of Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia

⁸ departments of Special Education, University of Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia

⁹ Department of accounting, University of Muhammadiyah Berau, Indonesia

Email: dwicahyono@unmuhjember.ac.id^{1*}, agung@kampusummah.ac.id², nurraadah@kampusummah.ac.id³, mursyidah@kampusummah.ac.id⁴, pohan@kampusummah.ac.id⁵, zikrullah@kampusummah.ac.id⁶, menasari@kampusummah.ac.id⁷, maisura@kampusummah.ac.id⁸, evi_lestari@umberau.ac.id⁹

*Penulis koresponden

NO WhatsApp Aktiv Penulis (Wajib di isi): **0812345600890**

Recieve: 20 Nopember 2023

Reviewed: 1 Desember 2023

Accepted: 28 Desember 2023

Abstract: *The best tool for keeping an eye on an institution's performance is the Balanced Scorecard. similar to the workshop that was conducted at Muhammadiyah Mahakarya Aceh University, which was established in 2022 as a result of the union of four distinct establishments. Every organization has work that has to be done seriously: employee performance. The purpose of the balanced scorecard implementation workshop is to bring all staff members' goals together so they can support the university's ambitious performance and aspirations. This activity uses a Balanced Scorecard implementation technique, which is related to the goals, strategies, and targets specified through four (four) stages: program socialization, training, mentoring, and monitoring and evaluation. The ideas that each participant in this activity put forth to work together to further Muhammadiyah Mahakarya Aceh University inspired excitement.*

Keyword: UMMAH Workshop, Balanced Scorecard UMMAH, Balanced Scorecard

Abstrak. *Balanced Scorecard adalah instrumen yang tepat untuk dapat memantau kinerja sebuah institusi. Seperti halnya lokakarya yang telah dilakukan di Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh yang merupakan sebuah universitas yang baru saja berdiri pada tahun 2022 silam lewat hasil penggabungan 4 institusi yang berbeda. Kinerja karyawan merupakan pekerjaan rumah masing-masing institusi yang membutuhkan penyelesaian dengan cara serius. Lokakarya implementasi balanced scorecard menjadi upaya untuk dapat menyatukan tujuan masing-masing individu karyawan untuk dapat menunjang kinerja besar dan rencana besar perguruan tinggi. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini berupa implementasi Balanced Scorecard yang dihubungkan dengan tujuan, strategi, dan sasaran yang ditetapkan melalui 4 (empat) tahapan; yaitu (1) Sosialisasi Program, (2) Pelatihan, (3) Pendampingan serta (4) Monitoring dan Evaluasi program. Dari kegiatan ini diperoleh antusiasme dari gagasan yang dituangkan masing-masing individu untuk bersama-sama memajukan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh.*

Keyword: Lokakarya UMMAH, Balanced Scorecard UMMAH, Balanced Scorecard



PENDAHULUAN

Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh UMMAH merupakan salah satu institusi di bawah persyarikatan Muhammadiyah yang berdiri pada tahun 2022 dari proses *merger* atau penggabungan beberapa institusi yang ada di provinsi Aceh. Diantaranya adalah Akademi Keperawatan Muhammadiyah Bireuen, Sekolah Tinggi Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Bangsa Banda Aceh dan Sekolah Tinggi Ilmu Psikologi Banda Aceh yang kampus utamanya dipusatkan di kabupaten Bireuen Provinsi Aceh. Keputusan dalam memilih *merger* atau bergabungnya beberapa penyelenggara institusi pendidikan menjadi UMMAH bukanlah sebuah keputusan yang mudah. Dibutuhkan komitmen untuk dapat membesarkan visi yang sebelumnya telah ada dengan sebuah visi baru dengan semangat baru pula.

Berdasarkan analisis situasi yang dilakukan pada survei awal sebelum proses *merger*, diperoleh hasil bahwa aspek manajemen menjadi salah satu permasalahan utama yang dihadapi setiap lembaga. Hal ini terlihat dari struktur tata kelola masing-masing kepengurusan yang belum tertata dengan baik sehingga tindakan yang dilakukan civitas akademika cenderung berdasarkan keinginan masing-masing. Sebab, setiap lembaga belum memiliki instrumen untuk mengukur capaian kinerja pada setiap aspek. Memperhatikan jumlah uang yang diterima dari setiap penerimaan mahasiswa baru tanpa memiliki akses terhadap informasi keuangan yang jelas merupakan salah satu analisis yang digunakan oleh setiap institusi dalam aspek keuangan. Uang yang diperoleh tidak cukup untuk menutupi pengeluaran pokok dan bahkan dapat mengakibatkan hutang pada bank atau pemberi pinjaman lain dengan tingkat bunga yang relatif tinggi. Implementasi Balanced Scorecard pada institusi UMMAH ini dapat mengukur kinerja seluruh karyawan lama hingga karyawan yang baru baik pendidik hingga tenaga kependidikan pada masing-masing unit tata kelola baru dengan memperhatikan laporan kinerja yang pernah disusun pada kartu skor sebelumnya.

Terdapat beberapa studi terdahulu tentang balanced scorecard untuk mengukur kinerja diantaranya yang dilakukan oleh Margarita dan Tara menggunakan metode SWOT balanced scorecard. Studi yang dilakukan oleh keduanya menggunakan pada sebuah Perusahaan. Dilakukan dengan menggunakan tinjauan kuantitatif hingga menyebarkan angket penelitian. Berdasarkan hasil pengukuran perusahaan dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang dari produk yang dihasilkannya dari analisis SWOT balanced scorecard (EKADJAJA & Djaja, 2022). Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Lathifa, Salma dan Fitroh yang mencoba membandingkan metode pengukuran kinerja dari 23 perguruan tinggi dari 19 diantaranya menggunakan balance scorecard. Dilakukan dengan menggunakan tinjauan *systematic literature review*. Ditemukan bahwa penerapan balance scorecard juga menunjukkan tingkat kegagalan yang minimal dan tingkat keberhasilan yang cenderung tinggi (Aini et al., 2023). Melalui penelitian lainnya Isaias dan Maria pula melakukan tinjauan *systematic literature review* tema balance scorecard di dalam topik pendidikan. Ditemukan bahwa balance scorecard dapat diadaptasi untuk peningkatan hingga inovasi universitas hal ini dikarenakan metode balance scorecard merupakan metode yang mudah dibentuk dan disesuaikan dengan berbagai scenario (De Jesus Alvares Mendes Junior & Alves, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari penggunaan balance scorecard sebagai alat ukur kinerja pada institusi pendidikan. Novitasari memberikan rumusan pembeda antara penerapan instrument balance scorecard pada institusi pendidikan dengan yang lainnya. Institusi pendidikan memberikan perhatian pada kegiatan yang bersifat akademis berbeda dengan sektor lainnya. Selanjutnya institusi pendidikan cenderung mengevaluasi hal-hal yang bersifat kualitatif sehingga sulit mengaitkan balance scorecard pada tujuan strategis (Novitasari, 2019). Diungkapkan bahwa Selain beberapa riset maupun pengabdian masyarakat diatas, melalui riset Ita Mariza yang fokus pada pengukuran kinerja dengan menggunakan balance scorecard mengungkapkan bahwa dalam upaya penerapan balance scorecard pada sebuah instantansi, institusi maupun perusahaan dibutuhkan komitmen yang kuat dari seluruh elemen yang ada baik para pembuat kebijakan, pengelola maupun pelaksana. Komitmen yang dibuat mengarah kesesuaian tujuan visi misi yang telah dijadikan sebagai pandangan untuk mencapai pertumbuhan (Mariza, 2003).

Menurut pendapat Mira Rozana manajemen kinerja adalah proses yang berkelanjutan merencanakan, memonitor, mengukur, mengembangkan dan kinerja individu dan tim serta menghargai prestasi kerja untuk mencapai kinerja sejalan dengan visi, misi dan sasaran strategik dari organisasi (Ende Ende, Deddy Sulaimawan, Diah Sastaviana, Marsudi Lestariningsih, 2023). Adapun manajemen kinerja

menurut Ekadjaja dan Djaja adalah seni dan ilmu yang bekerja sama untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen dengan cara yang aspiratif dan fleksibel, mewakili visi dan tujuan perusahaan melalui penggunaan yang optimal (EKADJAJA & Djaja, 2022). Hal ini tentu saja sangat dipengaruhi oleh setiap individu-individu yang ada dalam institusi itu sendiri. Ketercapaian kinerja yang baik tentu saja bukan bergantung pada sektor pembuat kebijakan yang ada di suatu institusi melainkan kolaborasi yang baik dari seluruh sektor menentukan bagaimana ketercapaian tujuan sebuah institusi. Penerapan balance scorecard dianggap lebih relevan dengan organisasi swasta dibandingkan publik. Hal ini disebabkan karena keberhasilan penerapan balance scorecard membutuhkan dukungan dari manajemen di tingkat pembuat kebijakan hingga komunikasi dan koordinasi yang efektif (Kumar et al., 2022).

Berdasarkan analisis situasi dan permasalahan yang dimiliki oleh maka tim melakukan berbagai langkah dalam penerapan balanced scorecard pada karyawan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh. Hal diharapkan dapat memberikan informasi hingga wawasan yang baru bagi seluruh karyawan (Masyarakat et al., 2023). Diantaranya karyawan dibimbing untuk mampu menyusun dan menetapkan indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai tolak ukur ketercapaian target yang diharapkan. Tujuan kegiatan ini, adalah untuk mengimplementasikan konsep teoritis sebagai bagian dari pengabdian untuk pemecahan persoalan atau permasalahan yang di alami oleh sebuah institusi.

METODE

Program ini dilaksanakan kampus utama Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh yang dilaksanakan pula secara hybrid. Hal ini karena terdapat kampus II yang terletak di kabupaten Aceh Tengah. Kegiatan diselenggarakan di gedung rektorat untuk memusatkan kegiatan dengan diselenggaraan bagi seluruh karyawan. Untuk upaya efektifitas dan efisien penyelenggaraan kegiatan maka dilakukan rapat pendahuluan dan rapat persiapan pelaksanaan. Metode pelaksanaan dalam kegiatan ini dilakukan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman dari sasaran kegiatan.

Lebih lanjut, sasaran dari kegiatan ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh yang telah memiliki masa kerja yang beragam. Penerapan Balanced Scorecard ini yang akan digunakan sebagai tolak ukur dalam pengukuran kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh dilaksanakan melalui 4 (empat) tahapan; yaitu (a) sosialisasi program, (b) Pelatihan, (c) Pendampingan; serta (d) Monitoring dan Evaluasi Program.

Lebih lanjut pada tahapan sosialisasi diberikan pengenalan terkait Balanced Scorecard dan cara mengaplikasikannya. Pada tahapan pelatihan diberikan contoh bagaimana cara menerapkan Balanced Scorecard dalam masing-masing unit kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh. Pada tahapan pendampingan maka tim mendampingi karyawan dalam menerapkan Balanced Scorecard. Pada tahapan monitoring tim melakukan evaluasi terkait keberhasilan dalam penerapan Balanced Scorecard dalam mengukur kinerja karyawan. sosialisasi diberikan pengenalan terkait Balanced Scorecard dan cara mengaplikasikannya. Pada tahapan pelatihan diberikan contoh bagaimana cara menerapkan Balanced Scorecard dalam masing-masing unit kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh. Pada tahapan pendampingan maka tim mendampingi karyawan dalam menerapkan Balanced Scorecard. Pada tahapan monitoring tim melakukan evaluasi terkait keberhasilan dalam penerapan Balanced Scorecard dalam mengukur kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan sistem pengukuran kinerja untuk menjawab permasalahan institusi adalah dengan menerapkan pendekatan balanced scorecard (Imtihan et al., 2022). Pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan tepat jika seluruh civitas akademika telah menetapkan indikator kinerja yang relevan dengan visi, misi, rencana strategis Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh. Dalam menentukan indikator kinerja, bagian kepegawaian telah menguraikan isi dari seluruh ORTALA atau organisasi tata kelola guna memastikan seluruh indikator benar-benar telah dioperasionalkan pada seluruh balanced scorecard karyawan. Adapun hasil dari kegiatan ini adalah, karyawan yang sebelumnya tidak memiliki panduan dalam menyelesaikan tugasnya di masing-masing unit setelah dilakukan program penerapan balanced scorecard ini maka terjadi perubahan dalam komitmen bekerja. Dimulai pada tahapan berikut.

a) Sosialisasi program, pada tahapan sosialisasi dilakukan beberapa upaya untuk memastikan implementasi balance scorecard yaitu dengan memaparkan tujuan kegiatan, manfaat, mekanisme pengukuran, teknis pendampingan dan tata cara monitoring evaluasi program. Berikut dokumentasi kegiatan sosialisasi program



Gambar 1. Sosialisasi dan Pelatihan Penyusunan Indikator Balanced Scorecard

(b) Pelatihan, pada tahapan pelatihan disampaikan bagaimana konsep balance scorecard yang tepat untuk diterapkan di sebuah perguruan tinggi. Bagaimana peranan balance scorecard dalam mengelola keuangan, akademik hingga tata kelola pembelajaran. Pada tahapan ini pula disampaikan bahwa kolaborasi merupakan kunci utama dalam menjalankan balance scorecard di institusi pendidikan. Hingga akhirnya dirumuskan masing-masing rencana tindakan setiap unit untuk memajukan institusi.

Tahapan penyusunan Balanced Scorecard sebagai tolak ukur kinerja yang dilakukan kepada seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh, yaitu:

1. Menelaah kembali rumusan Visi dan Misi yang telah dituangkan dalam dokumen resmi universitas
2. Membangun strategi kerja masing-masing unit sesuai dengan visi dan misi hingga rencana operasional universitas.
3. Membuat dan menentukan tujuan unit yang sesuai dengan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh masing-masing unit terkait.
4. Merancang strategi penyelesaian rencana untuk dapat meningkatkan kinerja
5. Pengukuran kinerja berupa penyusunan instrumen yang akan disebarkan kepada seluruh karyawan
6. Menyusun inisiatif terhadap perkembangan kinerja unit

RANTAI BIDANG HASIL POKOK

Nama Jabatan : Sekretaris Lembaga Penjaminan Mutu
 Tujuan Utama Jabatan : Melaksanakan, mengkoordinasikan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu di lingkungan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh

Rantai Nilai Kegiatan Utama

Diagram Rantai Nilai	Rincian Kegiatan	Sifat Tugas
	1 Menyusun kerangka acuan penjaminan mutu di lingkungan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh	AT
	2 Menyusun pedoman dan evaluasi penjaminan mutu.	AT
	3 Mengembangkan dan mendorong pelaksanaan sistem penjaminan mutu	AT
	4 Melakukan koordinasi dengan seluruh unit kerja (unit akademik & unit penunjang) dalam menyelenggarakan penjaminan mutu	AT
	5 Melakukan pembinaan dan pendampingan pelaksanaan penjaminan mutu di lingkungan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh	AT
	6 Melakukan audit internal terhadap proses kegiatan utama seluruh unit kerja secara periodik	AT
	7 Memberikan rekomendasi kepada rektor dan unit kerja yang ada dalam memperbaiki proses penjaminan mutu di level universitas maupun di level unit secara berkelanjutan	AT
	8 Melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi seluruh unit kerja secara periodik.	AT

Gambar 2. Rantai bidang hasil pokok

Rantai bidang hasil pokok Balanced Scorecard menghubungkan banyak aspek kinerja organisasi secara terintegrasi. Empat pandangan utama dalam Balanced Scorecard yaitu meliputi keuangan, mahasiswa, proses internal termasuk pengambilan keputusan, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Seluruh aspek dihubungkan melalui rantai ini. Lembaga dapat memahami hubungan antara semua sudut pandang dan memastikan bahwa operasi sehari-hari dan upaya strategis saling melengkapi dan membantu mencapai tujuan jangka panjang dengan menguraikan rangkaian bidang hasil yang penting ini. Dengan kata lain, suatu organisasi dapat mengelola strategi secara holistik dan berhasil jika organisasi tersebut dapat menjelaskan “mengapa” dan “bagaimana” salah satu komponen kinerjanya berhubungan dengan komponen lainnya melalui rangkaian bidang hasil utama.

Job Description

No	Tugas Utama	ST (Sifat Tugas)	Bentuk Info	Sumber Informasi		Pelaksana Job	Waktu	Distribusi Hasil Info	
				Pejabat	Format			Pejabat	Waktu
1	Menyusun kerangka acuan penjaminan mutu di lingkungan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh	AT	RIP	- Rektor - BPH	Dok	YBS	Sebelum Rapat kerja tahunan	Rektor	Max 1 bulan Awal semester
			RENSTRA	- Rektor - BPH	Dok	YBS	Sebelum Rapat kerja tahunan	Rektor	Max 1 bulan Awal semester
			RENOP	- Rektor - BPH	Dok	YBS	Sebelum Rapat kerja tahunan	Rektor	Max 1 bulan Awal semester
			Rapat Pimpinan	- Rektor - BPH - Senat	Dok	YBS	Sebelum Rapat kerja tahunan	Rektor	Max 1 bulan Awal semester
2	Menyusun pedoman dan evaluasi penjaminan mutu.	AT	Panduan SPMI	WR 1	Dok	YBS	Awal Semester	Rektor	Sebelum Pelaksanaan siklus PPEPP
			Hasil Audit Mutu Internal	Auditor	Dok	YBS	Setelah Audit	Rektor	Sebelum Pelaksanaan siklus PPEPP

Gambar 3. Job Description

Tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan kriteria posisi pekerjaan suatu organisasi diukur dalam dokumen yang disebut deskripsi pekerjaan atau *job description*. Penentuan tujuan, tugas, dan tanggung jawab individu dalam perusahaan menjadi lebih mudah dengan menghubungkan *job description* dengan tujuan sebuah institusi. *Job description* dapat memfasilitasi terjalannya hubungan antara tujuan individu dan tujuan institusi yang dicapai dalam perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan demikian instrumen Balanced Scorecard dapat membantu menegaskan tujuan individu yang sesuai dengan tujuan strategis organisasi atau sebuah institusi.

(c) Pendampingan, instrumen yang digunakan merupakan teknis yang baru bagi sebagian besar karyawan UMMAH asehingga membutuhkan ketelatenan dalam proses pendampingan. Seluruh karyawan dijelaskan bagian-bagian penting yang memungkinkan seluruh elemen dapat berkontribusi hingga berupaya memastikan bahwa visi misi institusi yang besar didukung oleh semua pihak yang ada. Berikut gambaran instrumen yang disusun oleh karyawan UMMAH.

UNIVERITAS
MUHAMMADIYAH MAHAKARYA ACEH



Bagian : Lembaga Penjaminan Mutu
Bulan : Juni

Bireuen, 25 Juni 2023

Gambar 4. Cover utama instrumen Balanced Scorecard Lembaga Penjaminan Mutu

(d) Monitoring dan Evaluasi Program. Pada tahapan monitoring dilakukan beberapa upaya dalam menerapkan balance scorecard sebagai instrumen pengukuran kinerja karyawan UMMAH. Diantaranya dengan melakukan pemantauan KPI yang telah ditetapkan oleh institusi pada setiap unitnya, memberikan umpan balik hingga masukan untuk perubahan pada arah perbaikan. Adapun ketercapaian pelaksanaan implementasi *balanced scorecard* dapat dilihat dari pada sampel instrumen *balanced scorecard* dibawah ini

Gambar 5. Job Performance Scorecard

Job Performance Scorecard Scorecard Kriteria Kinerja		
Kriteria Kinerja	Kode	Score
Sangat Baik	SB	5
Baik	B	4
Cukup	C	3
Kurang	K	2
Sangat Kurang	SK	1

SCORECARD KINERJA
Sekretaris Lembaga Penjaminan Mutu
LEAD Performance Indicators

No.	KEY PERFORMANCE INDICATOR (Lead performance Indicator)	Sangat Baik Score = 5	Baik Score = 4	Cukup Score = 3	Kurang Score = 2	Sangat Kurang Score = 1
1	% dokumen yang dapat diselesaikan					
2	Kelengkapan pokok-pokok Dokumen SPMI					
3	% Keterlibatan komponen					
4	Produk SPMI masing-masing unit					
5	Ketepatan waktu pelaporan AMI					
6	% kelengkapan laporan evaluasi					

Dalam menentukan (KPI) atau *key performance indicator* bahwa tugas dan tanggung jawab masing-masing peran dapat dipertimbangkan ketika memilih *key performance indicator*. Mengidentifikasi bakat dan kemampuan keterampilan, kualifikasi, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk setiap peran juga tercantum dalam deskripsi pekerjaan. Hal ini tentu saja benar-benar akan membantu mempermudah dalam pengelolaan

sumber daya manusia yang ada. Dengan menggunakan Balanced Scorecard untuk memantau kinerja karyawan, institusi dapat mengukur kemampuan setiap karyawan dalam memenuhi tujuan dan indikator kinerja utama yang diuraikan dalam uraian tugas. Dengan cara ini, tujuan strategis institusi akan lebih berhasil dicapai dan setiap anggota dapat berkontribusi demi kebaikan yang lebih besar.

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam Balanced Scorecard adalah Job Performance Scorecard, yang dimaksudkan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja kerja individu atau tim dalam rangka memenuhi tujuan strategis organisasi. Fungsi Job Performance Scorecard dalam Balanced Scorecard mencakup beberapa aspek penting, antara lain mendukung penetapan tujuan dan komunikasi individu, peningkatan kinerja individu, penilaian kualitatif dan kuantitatif, penyesuaian dengan tujuan institusi, penyelesaian perselisihan dan pertumbuhan dan sistem pembayaran. Dengan memanfaatkan Job Performance Scorecard dalam Balanced Scorecard, institusi dapat mencapai keseimbangan antara kinerja kerja individu pegawai dengan pencapaian tujuan strategisnya. Hal ini membantu memastikan bahwa upaya setiap orang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dari hasil monitoring hingga evaluasi ditemukan rasa kepedulian akan tanggung jawab masing-masing individu yang terakumulasi dalam kinerja unit hingga perbaikan dalam kelemahan-kelemahan yang terjadi sebelum diterapkan instrumen pengukuran dengan menggunakan balance scorecard.



Gambar 6. Foto bersama usai penyusunan instrumen Balanced Scorecard

KESIMPULAN

Pelatihan pengukuran kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh dengan menggunakan pendekatan Balanced Scorecard dapat berjalan dengan baik. Dimulai pada tahapan sosialisasi terlihat bahwa karyawan sangat antusias mengikuti tahapan demi tahapan kegiatan. Dimana seluruh karyawan berupaya untuk menuangkan gagasan-gagasan gemilangnya untuk dapat memajukan institusi Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh. Hasil dari kegiatan ditemukan bahwa karyawan yang semula tidak memiliki tolak ukur dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kini lebih terarah dengan apa yang telah disusun. Hal ini dapat dilihat dari salah satu sampel yang terdapat di salah satu Lembaga yaitu Lembaga Penjaminan Mutu yang telah berupaya untuk memenuhi seluruh standar dari penilaian indikator balance scorecard yang telah ditentukan. Mulai dari rantai bidang hasil pokok, job description hingga job performance score.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, L., Hanifah, S. R., & Fitroh, F. (2023). Penerapan Balance Scorecard pada Perguruan Tinggi di Indonesia: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 9(1). <https://doi.org/10.28932/jutisi.v9i1.5712>
- De Jesus Alvares Mendes Junior, I., & Alves, M. D. C. (2023). The balanced scorecard in the education sector: A literature review. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2160120>
- EKADJAJA, M., & Djaja, T. C. (2022). Pelatihan Swot Balanced Scorecard Untuk Pengukuran Kinerja Industri Briket Arang. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.24912/jbmi.v5i1.18289>
- Ende Ende, Deddy Sulaimawan, Diah Sastaviana, Marsudi Lestariningsih, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.EUREKA MEDIA AKSARA. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/565766/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Imtihan, I., Mayasari, L., & Yulhendri, Y. (2022). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Dalam Pengukuran Kinerja Usaha Budidaya Ikan Lele Di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *Jurnal Hilirisasi IPTEKS*, 5(3), 180–188. <https://doi.org/10.25077/jhi.v5i3.611>
- Kumar, J., Prince, N., & Baker, H. K. (2022). Balanced Scorecard: A Systematic Literature Review and Future Research Issues. *FIIB Business Review*, 11(2), 147–161. <https://doi.org/10.1177/23197145211049625>
- Mariza, I. (2003). Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard. *The Winners*, 4(2), 127. <https://doi.org/10.21512/tw.v4i2.3815>
- Masyarakat, J. P., Khairunnisa, F. N., Khifdi, M. Y., Riyadi, A., & Cahyono, D. (2023). *Accounting Information System Literacy At Best Cow Farm Ajung Jember Literasi Sistem Informasi Akuntansi Pada Best Cow Farm*. 1(2), 46–52.
- Novitasari, B. T. (2019). Balanced Scorecard Dalam Institusi Pendidikan Lanjut. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(2), 152–165. <https://doi.org/10.21831/nominal.v8i2.26520>