

EVALUASI KINERJA STAF PENDIDIKAN ISLAM MELALUI PENDEKATAN *BALANCED SCORECARD*

Oleh:

M. Yusuf, Ferdy Hasan Ilyas, Imam Hanafi

E-mail: zusuv.hamidi@gmail.com,

ferdyhasan251@gmail.com

Abstract:

This article evaluates the performance of Islamic education staff using the *Balanced Scorecard* (BSC) approach as a response to the complexity of contemporary educational challenges. By adopting the BSC, the research aims to analyze the effectiveness of aligning the institution's vision and mission with staff performance. Through library research, we investigated the concepts of BSC, the methodology of staff performance evaluation, and specific needs in the context of Islamic education. The results indicate that the BSC provides a comprehensive framework capable of measuring both financial and non-financial aspects, offering insights into the performance of Islamic education staff. This article contributes to understanding how Islamic educational institutions can successfully enhance staff performance through the implementation of the BSC. Keywords: Performance Evaluation, Islamic Education Staff, *Balanced Scorecard*, Islamic Education.

Keywords: *Performance Evaluation, Islamic Education Staff, Balanced Scorecard.*

Abstrak:

Artikel ini mengevaluasi kinerja staf pendidikan Islam menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) sebagai respons terhadap kompleksitas tantangan pendidikan kontemporer. Dengan mengadopsi BSC, tujuan penelitian ini adalah menganalisis efektivitas dalam menyelaraskan visi dan misi lembaga dengan kinerja staf. Melalui penelitian pustaka (library research), kami menyelidiki konsep BSC, metodologi evaluasi kinerja staf, dan kebutuhan khusus dalam konteks pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BSC memberikan

kerangka kerja komprehensif yang dapat mengukur aspek keuangan dan non-keuangan, memberikan wawasan khusus terkait kinerja staf pendidikan Islam. Artikel ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kinerja stafnya dengan sukses melalui penerapan BSC.

Kata kunci: *Evaluasi Kinerja, Staf Pendidikan Islam, Balanced Scorecard.*

PENDAHULUAN

Lanskap pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam, telah mengalami transformasi signifikan yang ditandai dengan meningkatnya kompleksitas dan tantangan multi-faset, yaitu tantangan atau hambatan yang melibatkan beberapa aspek atau dimensi yang kompleks dan beragam.¹ Di tengah perubahan dinamis ini, evaluasi kinerja staf di lembaga-lembaga pendidikan Islam telah menjadi perhatian utama dan mendesak.² Sebagai respons terhadap keharusan mengatasi tantangan rumit ini secara efektif, penggunaan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) muncul sebagai respons strategis dan inovatif untuk secara komprehensif menilai dan meningkatkan efektivitas staf pendidikan.³

Keputusan untuk mengadopsi kerangka kerja BSC ini sangat didasarkan pada pengakuan akan kapasitasnya yang tak tertandingi untuk menyajikan perspektif yang komprehensif dan

¹ Saihu dan Baeti Rohman, "Pembentukan Karakter Melalui Model Pendidikan Transformative Learning Pada Santri di Pondok Pesantren Nurul Ikhlas Bali," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 08, no. 02 (2019): 435–452, <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/477>.

² D Sunarsi, "Seminar Sumber Daya Manusia," in *UNPAM Press*, 2019, 1–191, [http://eprints.unpam.ac.id/8570/2/Seminar SDM.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/8570/2/Seminar%20SDM.pdf).

³ Nanny Handayani, "Perkembangan Balance Scorecard di Indonesia," *Jurnal Al-Iqtishad* 17, no. 2 (2021): 290–303.

terintegrasi, mencakup dimensi finansial dan non-finansial.⁴ Penelitian ini mendasari motivasinya pada kebutuhan untuk melakukan pemeriksaan dan penilaian menyeluruh terhadap efektivitas penyelarasan visi dan misi lembaga pendidikan Islam dengan kinerja harian staf mereka,⁵ dengan menggunakan lensa yang rumit yang diberikan oleh BSC.

Untuk memulai penyelidikan ilmiah ini, dilakukan tinjauan pustaka yang ekstensif dan metodis melalui penelitian perpustakaan yang intensif. Proses ini melibatkan eksplorasi yang cermat terhadap konsep-konsep dasar Balanced Scorecard, metodologi beragam yang diterapkan dalam evaluasi kinerja staf, dan identifikasi pertimbangan-pertimbangan khusus yang spesifik dalam konteks pendidikan Islam.

Temuan penelitian tidak hanya menekankan potensi intrinsik BSC dalam menyediakan kerangka evaluasi yang komprehensif, tetapi juga menyoroti perannya sebagai alat yang kuat untuk mendapatkan wawasan yang rumit terhadap dinamika kinerja staf dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang unik.⁶ Dengan menerangi metrik-metrik finansial dan non-finansial, BSC berfungsi sebagai instrumen yang kuat untuk mencapai pemahaman mendalam tentang dimensi-dimensi yang kompleks dari kinerja staf dalam lingkungan pendidikan Islam yang dinamis dan rumit.

⁴ Lukman Effendy, Baiq Anggun Hilendri Lestari, dan Isnawati, "Balanced Scorecard (Bsc): Rekayasa Pada Entitas Rumah Sakit," *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma* 19, no. 1 (2020): 155–182.

⁵ Nurul Komariyah dan Ahmad Makhtum, "Analisis Kinerja Amil Baznas Sidoarjo dalam Pengelolaan Dana ZIS dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC)," *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 6, no. 2 (2023): 552–563.

⁶ Opan Arifudin, Annisa Mayasari, dan Ulfah Ulfah, "Implementasi Balanced Scorecard dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (2021): 767–775.

Pada akhirnya, penelitian ini bermaksud memberikan kontribusi substansial dan berdampak pada wacana yang lebih luas tentang peningkatan kinerja staf di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini berupaya memberikan panduan strategis untuk keberhasilan dengan menganjurkan implementasi efektif *Balanced Scorecard* sebagai kerangka kerja yang transformatif dan membimbing.

PEMBAHASAN

A. Kerangka Teoritis

Balanced Scorecard (BSC) memiliki asal usul yang menarik dalam pengembangan manajemen strategis. Ditemukan pada awal tahun 1990-an oleh dua ahli manajemen, Robert S. Kaplan dan David P. Norton.⁷ Mereka menciptakan BSC sebagai respons terhadap keterbatasan pengukuran kinerja tradisional yang cenderung fokus pada aspek keuangan saja. Dengan BSC, mereka bermaksud untuk memberikan pandangan yang lebih seimbang dan menyeluruh terhadap kinerja organisasi.⁸

BSC terdiri dari empat perspektif utama yang mencerminkan berbagai aspek kinerja suatu organisasi:⁹

1. Keuangan
Melibatkan ukuran-ukuran finansial seperti pendapatan, profitabilitas, dan pengeluaran.
2. Pelanggan
Menilai keberhasilan organisasi dari perspektif pelanggan, termasuk kepuasan pelanggan, pelayanan pelanggan, dan pangsa pasar.
3. Proses Bisnis Internal

⁷ Rifa'i dan Fadhli, *Manajemen Organisasi, Citapustaka*, vol. 53, 2013.

⁸ Natalis Sariman Simbolon dan Febriliyan Samopa, "Perencanaan Strategis E-Government Berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003 pada Kantor Pusat Data, Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Flores Timur," in *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XV*, 2012, 1–8.

⁹ Ibid.

Berkaitan dengan pengukuran efisiensi dan efektivitas proses internal yang mendukung pengiriman produk atau pelayanan kepada pelanggan.

4. Pembelajaran dan Pertumbuhan

Melibatkan ukuran-ukuran yang menunjukkan kemampuan organisasi untuk belajar, berinovasi, dan berkembang, seperti pelatihan karyawan, kapabilitas teknologi, dan peningkatan sistem.

Masing-masing perspektif ini memberikan pandangan yang holistik terhadap kinerja organisasi, memungkinkan pemangku kepentingan untuk memahami dampak keputusan dan aktivitas organisasi dari berbagai sudut pandang. Keseluruhan, BSC membantu organisasi untuk menjaga keseimbangan antara aspek keuangan dan non-keuangan, serta melihat kinerja mereka dengan cara yang lebih komprehensif dan terintegrasi.¹⁰

B. Faktor-faktor khusus dalam evaluasi kinerja staf di institusi pendidikan Islam

Evaluasi kinerja staf di institusi pendidikan Islam memerlukan pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor khusus yang mencirikan konteks pendidikan yang unik ini.¹¹ Pertama-tama, integritas dan kesesuaian staf dengan nilai-nilai Islam menjadi landasan utama. Evaluasi mencakup sejauh mana staf dapat menginternalisasi dan mencerminkan nilai-nilai moral, etika, dan integritas Islam dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka sehari-hari.¹²

Kemudian, pemahaman terhadap kurikulum keislaman menjadi aspek kritis dalam menilai kinerja staf.¹³ Ini mencakup kemampuan mereka menyampaikan materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan kurikulum Islam, memastikan bahwa pendidikan yang disajikan mencerminkan esensi ajaran Islam dan menginspirasi pemahaman mendalam pada siswa.¹⁴

Selanjutnya, pembinaan akhlak dan karakter Islami terhadap siswa menjadi sorotan utama dalam evaluasi kinerja staf.¹⁵ Evaluasi mencakup peran mereka dalam membentuk kepribadian siswa, mengembangkan moralitas dan karakter yang sesuai dengan ajaran Islam, dan mendukung perkembangan holistik peserta didik.

Keterlibatan staf dengan komunitas dan orang tua siswa juga menjadi aspek penting dalam evaluasi.¹⁶ Kolaborasi yang efektif, komunikasi terbuka, dan partisipasi dalam kegiatan komunitas dan forum orang tua menjadi penentu keberhasilan kinerja staf dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang seimbang dan berdampak positif.

Dalam menghadapi tantangan global, evaluasi staf mencakup kemampuan mereka untuk mengadaptasi pendekatan pendidikan Islam agar tetap relevan dan responsif terhadap dinamika global.¹⁷ Peningkatan literasi teknologi sebagai bagian dari strategi

¹⁰ Difi Dahliana, "Pendekatan Balanced Scorecard dalam Mengukur Kinerja Baitul Mal wa Tamwil Amanah Kota Banjarmasin," *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2021): 1–16.

¹¹ Salman Jumaili, "Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual," *SNA* 8, no. September (2005): 15–16.

¹² Hamid Darmadi, "Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional," *Jurnal Edukasi* 13, no. 2 (2015): 161–174.

¹³ Maimunatul Habibah dan Edi Nurhidin, "Profil Pelajar dalam Kurikulum Merdeka Madrasah di Era VUCA," *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 13, no. 2 (2023): 211–230.

¹⁴ Edi Junaedi, "Inilah Moderasi Beragama Perspektif Kementerian Agama," *Harmoni; Jurnal Multikultural & Multirelegius* 18, no. 2 (2019): 391–400.

¹⁵ Khairun Nisa, "Hidden Curriculum: Upaya Peningkatan Kecerdasan spiritual siswa," *Lentera Pendidikan* 12, no. 1 (2009): 72–86.

¹⁶ Muhammad Faisal, "Manajemen Pendidikan Moderasi Beragama di Era Digital," *ICRHD; Journal of International Conference On Religion, Humanity and Development* (2020): 195–202.

¹⁷ Sigit Priatmoko, "Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam di Era 4.0," *Ta'lim, Jurnal Studi Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2018): 1–19.

pembelajaran Islam juga menjadi perhatian khusus dalam menilai keterampilan staf dalam memanfaatkan teknologi untuk pengembangan pendidikan Islam.

Kontribusi staf pada pengembangan kurikulum keislaman, partisipasi mereka dalam kegiatan pengembangan profesional keislaman, dan upaya mereka untuk menjaga keberlanjutan program keislaman juga dijadikan faktor evaluasi kinerja yang relevan. Terakhir, kemampuan staf dalam mengelola keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun fisik, menjadi perhatian serius guna menjamin efektivitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam tersebut.¹⁸ Dengan memahami dan menilai faktor-faktor ini secara holistik, evaluasi kinerja staf dapat memberikan pandangan yang komprehensif dan relevan terhadap pencapaian tujuan pendidikan Islam di institusi tersebut.

C. Temuan dan interpretasi hasil dari literatur yang telah diselidiki

Temuan dan interpretasi hasil dari literatur yang telah diselidiki mengungkapkan pemahaman mendalam terhadap evaluasi kinerja staf di institusi pendidikan Islam melalui pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC). Dalam literatur, banyak penelitian mendukung bahwa penggunaan BSC memberikan kerangka kerja yang holistik dan terintegrasi, yang memungkinkan lembaga pendidikan Islam mengukur kinerja stafnya tidak hanya dari segi keuangan, tetapi juga aspek-aspek non-keuangan yang mencakup perspektif pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan.¹⁹

Temuan literatur menunjukkan bahwa BSC dapat efektif mengukur pencapaian tujuan strategis lembaga pendidikan Islam,

dengan memberikan gambaran yang seimbang dan komprehensif terhadap kinerja staf dalam mendukung visi dan misi organisasi.²⁰ Perspektif keuangan memberikan gambaran tentang keberlanjutan finansial lembaga, sementara perspektif pelanggan menyoroti pentingnya kepuasan siswa dan orang tua sebagai indikator keberhasilan. Perspektif proses bisnis internal memberikan wawasan terhadap efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya, sementara perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mengevaluasi kemampuan staf untuk terus belajar dan berkembang.²¹

Interpretasi hasil literatur juga menunjukkan bahwa penerapan BSC dapat merangsang perubahan positif dalam budaya organisasi, dengan fokus pada pembinaan nilai-nilai keislaman dan pengembangan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.²² Dalam konteks evaluasi kinerja staf, BSC membuka ruang untuk pengukuran kualitatif yang lebih mendalam, termasuk nilai-nilai Islam dalam tindakan sehari-hari staf, sehingga membentuk karakter dan moralitas siswa.²³

Namun demikian, beberapa literatur juga menunjukkan bahwa implementasi BSC memerlukan komitmen dan pemahaman yang kuat dari semua pemangku kepentingan, serta perencanaan yang matang agar berhasil. Dengan menganalisis temuan-temuan ini, penelitian ini diarahkan untuk memberikan kontribusi pada pemahaman

¹⁸ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara, Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–962.

¹⁹ Lukman Effendy, Baiq Anggun Hilendri Lestari, dan Isnawati, "Balanced Scorecard (Bsc): Rekayasa Pada Entitas Rumah Sakit."

²⁰ Muksin, Setyowati, dan Kismiyati, "Manajemen Balance Scorecard Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kb Muslimat Nu Nur Ikhlas Desa Bojongsana Kecamatan Suradadi Kabupaten Tegal," *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial* 4, no. 1 (2020): 84–104.

²¹ Handayani, "Perkembangan Balance Scorecard di Indonesia."

²² Arifudin, Mayasari, dan Ulfah, "Implementasi Balanced Scorecard dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class."

²³ Rini Mulyani Sari, Ayu Endah Wahyuni, dan Arief Rahmana, "Implementasi Lean Six Sigma Di Sektor Publik," *Seminar Nasional Teknologi dan Rekayasa (SENTRA)* 1, no. 3 (2016): 82–89.

lebih lanjut tentang penerapan BSC dalam meningkatkan kinerja staf pendidikan Islam. Dengan merinci temuan literatur ini, penelitian dapat mengidentifikasi peluang dan tantangan yang mungkin muncul selama proses evaluasi kinerja staf dengan menggunakan kerangka kerja *Balanced Scorecard*.²⁴

D. Analisis mendalam terhadap temuan dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan tujuan penelitian

Analisis mendalam terhadap temuan literatur menggambarkan bahwa penerapan *Balanced Scorecard* (BSC) dalam evaluasi kinerja staf di institusi pendidikan Islam memiliki dampak yang signifikan dan sejalan dengan tujuan penelitian. Temuan menunjukkan bahwa BSC memberikan suatu kerangka kerja yang holistik, memungkinkan institusi pendidikan Islam untuk mengukur kinerja staf tidak hanya dari segi keuangan, tetapi juga melibatkan aspek-aspek penting lainnya yang mencerminkan nilai-nilai dan tujuan pendidikan Islam.

Dalam perspektif keuangan, literatur menyoroti bahwa BSC memungkinkan institusi untuk melacak dan mengelola sumber daya finansial dengan lebih efektif, sehingga memastikan keberlanjutan lembaga.²⁵ Perspektif pelanggan menekankan pentingnya kepuasan siswa dan orang tua sebagai elemen kunci keberhasilan, yang sejalan dengan tujuan penelitian untuk meningkatkan interaksi positif antara staf dan peserta didik.

Dari segi proses bisnis internal, temuan literatur menunjukkan bahwa BSC membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas

operasional institusi.²⁶ Ini berarti bahwa tujuan penelitian untuk mencapai kinerja staf yang optimal melalui evaluasi yang holistik dan terintegrasi dapat tercapai dengan implementasi BSC. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam BSC memberikan landasan bagi tujuan penelitian untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan staf.

Analisis mendalam ini juga menggarisbawahi bahwa implementasi BSC tidak hanya memungkinkan evaluasi kinerja staf secara komprehensif, tetapi juga merangsang perubahan budaya organisasi menuju nilai-nilai keislaman dan peningkatan kualitas pendidikan yang berkesinambungan. Namun, perlu dicatat bahwa tantangan implementasi seperti komitmen dan pemahaman yang mendalam perlu diatasi untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian.

Dengan merangkum temuan ini, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang manfaat dan tantangan penerapan BSC dalam meningkatkan kinerja staf pendidikan Islam. Implementasi BSC muncul sebagai alat yang dapat membimbing perbaikan berkelanjutan dan memberikan landasan bagi lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan mereka secara efektif dan konsisten.

E. Kesesuaian dan relevansi *Balanced Scorecard* dalam meningkatkan kinerja staf pendidikan Islam

Kesesuaian dan relevansi *Balanced Scorecard* (BSC) dalam meningkatkan kinerja staf pendidikan Islam tercermin dalam sejumlah temuan literatur yang menunjukkan bahwa penerapan BSC memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap

²⁴ Tabsir Sanusi, Syamsu Nujum, dan Ramlawati3, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Perilaku Teknopreneurship Terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros," *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)* 1, no. 1 (2023): 289–301.

²⁵ Dahlana, "Pendekatan *Balanced Scorecard* dalam Mengukur Kinerja Baitul Mal wa Tamwil Amanah Kota Banjarmasin."

²⁶ Komariyah dan Makhtum, "Analisis Kinerja Amil Baznas Sidoarjo dalam Pengelolaan Dana ZIS dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC)."

pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam.²⁷

Pertama-tama, BSC membuktikan diri sesuai dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi inti pendidikan Islam. Dalam evaluasi kinerja staf, BSC memberikan landasan untuk mengukur sejauh mana staf mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam tugas-tugas sehari-hari mereka. Ini relevan dengan tujuan pendidikan Islam untuk membentuk karakter Islami pada siswa melalui contoh dan interaksi dengan staf pendidikan.

Selanjutnya, BSC memperkuat fokus pada keberlanjutan keuangan lembaga pendidikan Islam. Evaluasi kinerja staf dengan menggunakan BSC mencakup perspektif keuangan, yang dapat membantu memastikan bahwa sumber daya finansial lembaga dikelola dengan efisien dan efektif, sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan Islam yang berkelanjutan.

Dari perspektif pelanggan, BSC mencerminkan relevansi dalam meningkatkan kinerja staf dengan menekankan kepuasan siswa dan orang tua. Pengukuran kinerja staf bukan hanya dari sudut pandang pendidikan formal, tetapi juga melibatkan hubungan positif dan interaksi yang membangun dengan peserta didik dan keluarganya.

Perspektif proses bisnis internal BSC membantu mengevaluasi dan meningkatkan efisiensi operasional lembaga, yang secara langsung mendukung tujuan peningkatan kinerja staf. Dengan memastikan proses bisnis internal yang optimal, staf dapat bekerja secara efisien, memberikan dampak positif pada proses pembelajaran dan pengelolaan sumber daya.

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dalam BSC menyoroti relevansi dalam membangun kapasitas staf. Evaluasi kinerja staf melalui aspek ini tidak hanya menilai pencapaian hasil akhir, tetapi juga sejauh mana staf terus belajar, berkembang,

dan berinovasi, sesuai dengan tujuan pendidikan Islam untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan responsif.

Dengan menggabungkan aspek-aspek tersebut, BSC menyediakan suatu kerangka kerja yang konsisten dengan nilai-nilai dan tujuan pendidikan Islam. Kesesuaian dan relevansi BSC dalam meningkatkan kinerja staf pendidikan Islam menjadikannya instrumen yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang holistik dan berkelanjutan.

PENUTUP

Dalam kesimpulan ini, pembahasan mengenai *Balanced Scorecard* (BSC) dalam evaluasi kinerja staf pendidikan Islam menunjukkan bahwa BSC merupakan kerangka kerja yang sangat relevan dan sesuai. Asal usul BSC oleh Kaplan dan Norton sebagai respons terhadap keterbatasan pengukuran kinerja tradisional mencerminkan inovasi dalam manajemen strategis. Dengan empat perspektif utama, BSC memberikan pandangan holistik terhadap kinerja staf, memungkinkan evaluasi yang komprehensif dan terintegrasi.

Faktor-faktor khusus dalam evaluasi kinerja staf di institusi pendidikan Islam, seperti integritas terhadap nilai-nilai Islam dan adaptasi terhadap tantangan global, menyoroti keunikan pendidikan Islam. Implementasi BSC, sesuai temuan literatur, membawa dampak positif dalam merangsang perubahan budaya organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan Islam secara berkesinambungan. Kesesuaian dan relevansi BSC dalam meningkatkan kinerja staf pendidikan Islam menjadikannya instrumen yang efektif dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang holistik dan berkelanjutan.

²⁷ Handayani, "Perkembangan Balance Scorecard di Indonesia."

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Opan, Annisa Mayasari, dan Ulfah Ulfah. "Implementasi *Balanced Scorecard* dalam Mewujudkan Pendidikan Tinggi World Class." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 5, no. 2 (2021).
- Dahlia, Difi. "Pendekatan *Balanced Scorecard* dalam Mengukur Kinerja Baitul Mal wa Tamwil Amanah Kota Banjarmasin." *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2021).
- Darmadi, Hamid. "Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional." *Jurnal Edukasi* 13, no. 2 (2015).
- Faisal, Muhammad. "Manajemen Pendidikan Moderasi Beragama di Era Digital." *ICRHD: Journal of International Conference On Religion, Humanity and Development* (2020).
- Habibah, Maimunatul, dan Edi Nurhidin. "Profil Pelajar dalam Kurikulum Merdeka Madrasah di Era VUCA." *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman* 13, no. 2 (2023).
- Handayani, Nanny. "Perkembangan Balance Scorecard di Indonesia." *Jurnal Al-Iqtishad* 17, no. 2 (2021).
- Jumaili, Salman. "Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual." *SNA* 8, no. September (2005).
- Junaedi, Edi. "Nilai Moderasi Beragama Perspektif Kementerian Agama." *Harmoni: Jurnal Multikultural & Multireligius* 18, no. 2 (2019).
- Komariyah, Nurul, dan Ahmad Makhtum. "Analisis Kinerja Amil Baznas Sidoarjo dalam Pengelolaan Dana ZIS dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC)." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 6, no. 2 (2023).
- Lukman Effendy, Baiq Anggun Hilendri Lestari, dan Isnawati. "*Balanced Scorecard* (Bsc): Rekayasa Pada Entitas Rumah Sakit." *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma* 19, no. 1 (2020).
- Muhsin, Setyowati, dan Kismiyati. "Manajemen Balance Scorecard Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Kb Muslimat Nu Nur Ikhlas Desa Bojongsana Kecamatan Suradadi Kabupaten Tegal." *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial* 4, no. 1 (2020).
- Mulyani Sari, Rini, Ayu Endah Wahyuni, dan Arief Rahmana. "Implementasi Lean Six Sigma Di Sektor Publik." *Seminar Nasional Teknologi dan Rekayasa (SENTRA)* 1, no. 3 (2016).
- Nisa, Khairun. "Hidden Curriculum: Upaya Peningkatan Kecerdasan spiritual siswa." *Lentera Pendidikan* 12, no. 1 (2009).
- Priatmoko, Sigit. "Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam di Era 4.0." *Ta'lim, Jurnal Studi Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2018).
- Rifa'i dan Fadhlil. *Manajemen Organisasi. Citapustaka*. Vol. 53, 2013.
- Saihu, dan Baeti Rohman. "Pembentukan Karakter Melalui Model Pendidikan Transformative Learning Pada Santri di Pondok Pesantren Nurul Ikhlas Bali." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 08, no. 02 (2019). <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/pei/article/view/477>.
- Sanusi, Tabsir, Syamsu Nujum, dan Ramlawati. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Perilaku Teknopreneurship Terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros." *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)* 1, no. 1 (2023).
- Simbolon, Natalis Sariman, dan Febriliyan Samopa. "Perencanaan Strategis E-Government Berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003 pada Kantor Pusat Data, Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Flores Timur." In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XV*, 1–8, 2012.
- Sunarsi, D. "Seminar Sumber Daya Manusia." In *UNPAM Press*, 1–191, 2019. <http://eprints.unpam.ac.id/8570/2/SeminarSDM.pdf>.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara, Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019).