



PEMBINAAN KINERJA GURU RAUDLATUL ATHFAL (RA) DALAM BENTUK BALANCED SCORECARDS (BSC)

***¹Ona Saputri, ²Iriansyah, ³Rofiqoh, ⁴Syahri, ⁵Jajang Rustandi**

***^{1,2,3,5}Sekolah Tinggi Agama Islam Baturaja**

⁴ STIT NU Sumber Agung

***¹ona.saputri8@gmail.com, ²yankarim7@gmail.com, ³rofiqob@gmail.com,**

⁴smsyahri007@gmail.com, ⁵jajangrustandi32@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pembinaan kinerja guru Raudlatul Athfal (RA) melalui penerapan Balanced Scorecards (BSC) sebagai kerangka strategis pengukuran dan peningkatan kinerja. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data mengikuti model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yakni reduksi data, penyajian data, serta verifikasi/penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa BSC membantu merumuskan sasaran jelas pada empat perspektif (keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan) sehingga pembinaan kinerja guru menjadi lebih terstruktur dan terukur. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa BSC dapat digunakan sebagai alat manajemen strategis yang efektif dalam konteks lembaga pendidikan dasar agama seperti RA. Rekomendasi menyarankan pengembangan indikator kinerja yang disesuaikan dengan karakteristik RA.

Kata Kunci : Balanced Scorecards (BSC), pembinaan kinerja guru, Raudlatul Athfal, manajemen pendidikan

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan mutu pendidikan pada jenjang Raudlatul Athfal (RA) merupakan bagian integral dari agenda besar pembangunan pendidikan nasional, khususnya dalam penguatan pendidikan anak usia dini yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. RA sebagai lembaga pendidikan formal di bawah Kementerian Agama memiliki peran strategis dalam membentuk fondasi perkembangan kognitif, afektif, spiritual, dan sosial anak. Dalam konteks ini, kualitas layanan pendidikan yang diberikan RA sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Jahari, 2018). Guru RA tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, pendidik karakter, serta teladan dalam penanaman nilai-nilai moral dan religius sejak usia dini. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan RA tidak dapat dilepaskan dari bagaimana kinerja guru dibina, dievaluasi, dan dikembangkan secara berkelanjutan.

Saksono & Bernardus, (2023) menjelaskan evaluasi dan pembinaan kinerja guru merupakan aspek krusial dalam menjamin mutu layanan pendidikan anak usia dini. Kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif sesuai dengan karakteristik perkembangan anak. Dalam praktiknya, pembinaan kinerja guru RA masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sistem evaluasi yang terstruktur, minimnya indikator kinerja yang komprehensif, serta dominannya pendekatan administratif dibandingkan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Pembinaan kinerja sering kali dipahami sebatas supervisi rutin atau penilaian formal yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan visi, misi, dan tujuan strategis lembaga RA. Akibatnya, proses pembinaan kinerja guru belum mendorong peningkatan kualitas secara sistematis dan berkelanjutan.

Berbagai model pembinaan dan pengukuran kinerja guru telah dikembangkan dalam literatur manajemen pendidikan, baik yang bersifat konvensional maupun modern. Model-model tersebut umumnya menitikberatkan pada aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Namun demikian, dalam konteks RA, penerapan model pembinaan kinerja yang bersifat komprehensif dan berbasis strategi masih relatif terbatas. Banyak lembaga RA belum memiliki kerangka kerja yang mampu mengintegrasikan antara tujuan strategis lembaga dengan kinerja individu guru secara seimbang dan terukur. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan akan pendekatan manajemen kinerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses, pembelajaran, dan pengembangan berkelanjutan (Sobari & Rifai, 2023).

Salah satu model manajemen strategis yang banyak digunakan dalam organisasi modern dan mulai diadaptasi dalam sektor pendidikan adalah Balanced Scorecards (BSC). Konsep BSC diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton sebagai sistem pengukuran kinerja yang menyeimbangkan indikator keuangan dan non-keuangan melalui empat perspektif utama, yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses internal, serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan & Norton, 1996). BSC dikembangkan sebagai respons terhadap keterbatasan sistem pengukuran kinerja tradisional yang terlalu berfokus pada aspek keuangan dan mengabaikan faktor-faktor non-keuangan yang justru menjadi pendorong utama keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Dalam kerangka BSC, kinerja organisasi dipahami sebagai hasil dari keterkaitan sebab-akibat antara keempat perspektif tersebut. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan menjadi fondasi bagi peningkatan proses internal, yang selanjutnya berdampak pada kepuasan pelanggan, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan keuangan atau keberlanjutan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya mengevaluasi capaian kinerja masa lalu, tetapi juga memetakan faktor-faktor strategis yang menentukan kinerja masa depan. Dengan demikian, BSC berfungsi tidak hanya sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai sistem manajemen strategis yang membantu organisasi menerjemahkan visi dan strategi ke dalam tujuan dan indikator kinerja yang operasional.

Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya sekolah dan madrasah, BSC telah diadaptasi sebagai kerangka kerja untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan secara holistik. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan BSC dalam pendidikan mampu membantu lembaga dalam merumuskan strategi peningkatan mutu, menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan institusi, serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan pendidikan. Perspektif keuangan dalam pendidikan tidak semata-mata dimaknai sebagai pencapaian laba, tetapi lebih pada efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Perspektif pelanggan diterjemahkan sebagai kepuasan peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Perspektif proses internal mencakup kualitas proses pembelajaran dan manajemen sekolah, sedangkan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berfokus pada pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa BSC dapat digunakan sebagai alat evaluasi kinerja sekolah yang komprehensif dan relevan dengan tuntutan peningkatan mutu pendidikan. Penelitian pada sekolah menengah dan lembaga pendidikan lainnya menemukan bahwa BSC membantu pihak manajemen sekolah dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja, serta merumuskan strategi peningkatan yang berbasis data dan indikator yang jelas. Selain itu, BSC juga berperan dalam membangun budaya kinerja dan pembelajaran organisasi di lingkungan sekolah. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada konteks pendidikan dasar dan menengah secara umum, sementara kajian yang secara spesifik mengkaji penerapan BSC dalam pembinaan kinerja guru pada lembaga pendidikan anak usia dini, khususnya RA, masih sangat terbatas.

Keterbatasan penelitian mengenai penerapan BSC di RA menjadi celah literatur yang penting untuk diisi. RA memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah pada jenjang lainnya, baik dari segi tujuan pendidikan, karakteristik peserta didik, maupun pendekatan pembelajaran yang digunakan. Guru RA dituntut memiliki kompetensi pedagogik yang khas, seperti kemampuan memahami perkembangan anak usia dini, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, serta mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitas pembelajaran. Oleh karena itu, indikator kinerja guru RA perlu dirumuskan secara kontekstual dan relevan dengan karakteristik tersebut. Penerapan BSC dalam pembinaan kinerja guru RA perlu disesuaikan agar tidak sekadar meniru model yang digunakan di sekolah umum, tetapi benar-benar mencerminkan kebutuhan dan tujuan pendidikan RA.

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa Balanced Scorecards dapat diadaptasi sebagai kerangka strategis dalam pembinaan kinerja guru RA. Melalui empat perspektif BSC, pembinaan kinerja guru tidak hanya difokuskan pada hasil pembelajaran, tetapi juga pada proses pembelajaran, kepuasan pemangku kepentingan, serta pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, BSC berpotensi menjadi alat yang efektif untuk menyelaraskan kinerja guru dengan visi dan misi RA, sekaligus meningkatkan mutu layanan pendidikan secara sistemik. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana pembinaan kinerja guru RA dilakukan melalui perspektif Balanced Scorecards, indikator kinerja apa saja yang relevan dalam setiap perspektif BSC untuk guru RA, serta bagaimana BSC membantu strategi pembinaan kinerja guru di RA. Rumusan masalah ini menjadi landasan bagi penggalian data secara mendalam mengenai praktik pembinaan kinerja guru RA dan potensi penerapan BSC sebagai model manajemen kinerja yang strategis.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan implementasi Balanced Scorecards dalam pembinaan kinerja guru RA, mengidentifikasi indikator kinerja guru RA berdasarkan empat perspektif BSC, serta menilai efektivitas penggunaan BSC sebagai alat pembinaan kinerja di RA. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya memahami secara komprehensif pengalaman, persepsi, dan praktik para pemangku kepentingan dalam pembinaan kinerja guru RA, sehingga menghasilkan gambaran yang kontekstual dan mendalam.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen kinerja pendidikan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan dasar agama. Kajian ini memperkaya literatur mengenai adaptasi Balanced Scorecards dalam pendidikan anak usia dini dan membuka ruang bagi pengembangan model pembinaan kinerja guru yang lebih strategis dan holistik. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara pembinaan kinerja guru berbasis BSC dengan mutu pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengelola RA, kepala madrasah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merancang sistem pembinaan kinerja guru yang terstruktur, terukur, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Penerapan BSC di RA diharapkan mampu membantu lembaga dalam menetapkan indikator kinerja yang jelas, melakukan evaluasi kinerja secara komprehensif, serta merancang program pengembangan guru yang selaras dengan tujuan strategis lembaga. Dengan demikian, pembinaan kinerja guru RA tidak lagi bersifat sporadis dan administratif, tetapi menjadi bagian integral dari manajemen strategis lembaga pendidikan anak usia dini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai praktik pembinaan kinerja guru Raudlatul Athfal (RA) melalui kerangka Balanced Scorecards. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menggali makna, pengalaman, serta persepsi para pelaku pendidikan terkait proses pembinaan kinerja guru dalam konteks alami lembaga RA. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena pembinaan kinerja secara komprehensif dan kontekstual, dengan mempertimbangkan karakteristik khas RA sebagai lembaga pendidikan anak usia dini berbasis keagamaan (Creswell & Poth, 2017).

Penelitian dilaksanakan pada beberapa Raudlatul Athfal yang berada di wilayah [kota/kabupaten], dengan waktu pelaksanaan penelitian selama periode [bulan–tahun]. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa RA tersebut telah melaksanakan kegiatan pembinaan kinerja guru secara rutin dan memiliki struktur manajemen yang memungkinkan penerapan prinsip-prinsip Balanced Scorecards dalam pengelolaan kinerja pendidik. Penentuan waktu penelitian disesuaikan dengan kalender akademik RA agar proses pengumpulan data dapat berlangsung secara optimal dan tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Informan penelitian terdiri atas kepala RA, guru RA, serta pengelola lembaga pendidikan yang memiliki keterlibatan langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembinaan kinerja guru. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan yang dianggap paling memahami fenomena yang diteliti dan mampu memberikan informasi yang relevan serta mendalam sesuai dengan fokus penelitian (Rachman dkk., 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara semi terstruktur digunakan untuk menggali pandangan dan pengalaman informan terkait pembinaan kinerja guru berbasis BSC. Observasi partisipatif dilakukan untuk

mengamati secara langsung praktik pembinaan dan interaksi antar pelaku pendidikan. Sementara itu, dokumentasi meliputi analisis dokumen internal RA seperti laporan evaluasi kinerja, program pembinaan guru, dan kebijakan lembaga. Analisis data dilakukan dengan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data tematik, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan kredibilitas temuan penelitian (Miles dkk., 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Raudlatul Athfal (RA) dipahami oleh para informan sebagai lembaga pendidikan anak usia dini yang memiliki peran strategis dalam membentuk fondasi perkembangan anak, baik dari aspek kognitif, sosial-emosional, maupun spiritual. Dalam konteks ini, guru RA diposisikan sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan layanan pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pendidik karakter dan pembimbing perkembangan anak secara holistik. Temuan wawancara mengungkapkan bahwa kualitas pembelajaran di RA sangat bergantung pada kinerja guru, sehingga upaya pembinaan kinerja guru menjadi perhatian utama bagi pengelola lembaga.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengidentifikasi sejumlah tantangan yang dihadapi RA dalam pembinaan kinerja guru. Tantangan utama yang muncul adalah masih terbatasnya sistem pembinaan dan evaluasi kinerja yang terstruktur dan berbasis indikator yang jelas. Sebagian besar informan menyatakan bahwa pembinaan kinerja guru selama ini lebih banyak dilakukan secara informal melalui supervisi rutin dan rapat evaluasi, tanpa didukung oleh kerangka pengukuran kinerja yang komprehensif. Selain itu, kebutuhan akan pengembangan profesional guru RA menjadi isu penting, mengingat tuntutan kompetensi pedagogik dan profesional guru anak usia dini terus berkembang seiring dengan perubahan kurikulum dan dinamika kebutuhan peserta didik. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan manajemen kinerja yang lebih sistematis dan strategis agar pembinaan kinerja guru tidak bersifat sporadis, melainkan terarah dan berkelanjutan.

Analisis data menunjukkan bahwa Balanced Scorecards (BSC) dapat diadaptasi secara kontekstual sebagai kerangka pembinaan kinerja guru RA. Penerapan BSC memungkinkan pengelola RA untuk melihat kinerja guru secara menyeluruh melalui empat perspektif yang saling berkaitan, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Kaplan dan Norton bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari hubungan sebab-akibat antara pengelolaan sumber daya, proses internal, kepuasan pemangku kepentingan, dan keberlanjutan organisasi (Kaplan & Norton, 1996).

Pada perspektif keuangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan kinerja guru RA berkaitan erat dengan bagaimana lembaga mengelola sumber daya keuangan secara efisien dan transparan. Informan menekankan pentingnya alokasi dana yang jelas untuk kegiatan pembinaan guru, seperti pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi. Selain itu, pemberian tunjangan dan insentif bagi guru dipandang sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja sekaligus motivasi untuk

meningkatkan profesionalisme. Perspektif keuangan dalam konteks RA tidak dimaknai sebagai pencapaian keuntungan, melainkan sebagai kemampuan lembaga dalam mengelola dana secara akuntabel untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa dalam sektor pendidikan, perspektif keuangan BSC lebih menekankan pada efisiensi penggunaan sumber daya dan keberlanjutan lembaga (Kresnawaty dkk., 2025).

Perspektif pelanggan dalam pembinaan kinerja guru RA tercermin dari tingkat kepuasan orang tua/wali peserta didik serta persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa interaksi antara guru dan orang tua menjadi indikator penting dalam menilai kinerja guru. Guru yang mampu berkomunikasi secara efektif, responsif terhadap masukan, dan terbuka terhadap umpan balik dari orang tua dinilai memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, kepercayaan masyarakat terhadap RA juga dipengaruhi oleh konsistensi kinerja guru dalam mendampingi perkembangan anak. Perspektif pelanggan ini menunjukkan bahwa kinerja guru RA tidak hanya dinilai dari aspek internal lembaga, tetapi juga dari persepsi eksternal para pemangku kepentingan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan pelanggan merupakan indikator penting dalam pengukuran kinerja pendidikan berbasis BSC (Sobari & Rifai, 2023).

Pada perspektif proses internal, penelitian ini menemukan bahwa praktik pembelajaran dan manajemen kelas menjadi fokus utama dalam pembinaan kinerja guru RA. Informan mengungkapkan bahwa perencanaan pembelajaran yang sistematis, kreativitas dalam penggunaan metode dan media pembelajaran, serta kemampuan guru dalam mengelola kelas secara kondusif merupakan indikator kinerja yang sangat relevan. Koordinasi antar guru juga menjadi bagian penting dari proses internal, terutama dalam menyusun program pembelajaran yang selaras dengan visi dan misi lembaga. Penerapan BSC membantu pengelola RA untuk mengidentifikasi proses-proses kunci yang perlu diperbaiki dan dikembangkan guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perspektif proses internal dalam BSC berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen sekolah (Kolb, 2015).

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan menjadi fondasi utama dalam pembinaan kinerja guru RA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akses terhadap pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional sangat mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya cenderung menunjukkan peningkatan dalam keterampilan pedagogik dan profesional. Selain itu, budaya belajar berkelanjutan di lingkungan RA mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan beradaptasi dengan kebutuhan peserta didik. Perspektif ini menegaskan pentingnya investasi pada pengembangan sumber daya manusia sebagai prasyarat utama bagi peningkatan kinerja jangka panjang. Temuan ini konsisten dengan pandangan Kaplan & Norton, (1996) yang menempatkan pembelajaran dan pertumbuhan sebagai basis bagi keberhasilan strategi organisasi.

Pengembangan indikator kinerja guru RA berbasis BSC menjadi salah satu temuan penting dalam penelitian ini. Setiap perspektif BSC dipetakan ke dalam indikator kinerja yang spesifik dan relevan

dengan karakteristik RA. Misalnya, pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, indikator yang digunakan meliputi rata-rata jam pelatihan guru per semester, peningkatan keterampilan pedagogik, serta kemampuan guru dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran. Pada perspektif proses internal, indikator mencakup kualitas perencanaan pembelajaran, variasi metode pengajaran, dan efektivitas manajemen kelas. Pengembangan indikator ini membantu RA memiliki alat ukur yang lebih jelas dan terstruktur dalam menilai kinerja guru.

Efektivitas penerapan BSC dalam pembinaan kinerja guru RA tercermin dari meningkatnya keterarahan dan kejelasan sistem pembinaan. Informan menyatakan bahwa dengan adanya indikator kinerja yang terdefinisi dengan baik, pengelola RA lebih mudah melakukan evaluasi dan merancang program pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan guru. BSC juga membantu menyelaraskan kinerja individu guru dengan tujuan strategis lembaga, sehingga pembinaan kinerja tidak lagi bersifat parsial, tetapi terintegrasi dengan visi dan misi RA. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa BSC memberikan kerangka kerja yang komprehensif dan efektif untuk evaluasi dan peningkatan kinerja lembaga pendidikan (Sobari & Rifai, 2023).

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa Balanced Scorecards memiliki potensi besar untuk diadaptasi sebagai alat pembinaan kinerja guru RA. Dengan pendekatan yang holistik dan strategis, BSC memungkinkan RA untuk mengelola kinerja guru secara lebih sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Penerapan BSC tidak hanya membantu dalam evaluasi kinerja, tetapi juga mendorong pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu layanan pendidikan anak usia dini secara menyeluruh.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pembinaan kinerja guru Raudlatul Athfal (RA) merupakan faktor strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. Guru RA memiliki peran sentral tidak hanya dalam pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai keislaman peserta didik. Oleh karena itu, pembinaan kinerja guru perlu dilakukan secara sistematis, terukur, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pembinaan kinerja guru RA selama ini masih menghadapi keterbatasan, terutama terkait belum adanya kerangka evaluasi yang komprehensif dan indikator kinerja yang terstruktur.

Penerapan Balanced Scorecards (BSC) dalam pembinaan kinerja guru RA terbukti dapat diadaptasi secara kontekstual sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan anak usia dini. Melalui empat perspektif BSC keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan pembinaan kinerja guru dapat dipandang secara lebih holistik. Perspektif keuangan membantu lembaga memastikan efisiensi dan transparansi pengelolaan sumber daya pendukung pembinaan guru. Perspektif pelanggan menekankan pentingnya kepuasan orang tua dan kepercayaan masyarakat sebagai indikator kualitas kinerja guru. Perspektif proses internal berfokus pada kualitas praktik pembelajaran dan manajemen kelas, sedangkan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa pengembangan indikator kinerja guru berbasis BSC memberikan kejelasan arah bagi pengelola RA dalam melakukan evaluasi dan perencanaan pembinaan. Indikator yang spesifik dan relevan memudahkan proses pemantauan kinerja serta membantu menyelaraskan kinerja individu guru dengan visi dan misi lembaga. Secara keseluruhan, Balanced Scorecards dapat berfungsi sebagai alat manajemen strategis yang efektif dalam pembinaan kinerja guru RA, karena mampu mengintegrasikan evaluasi kinerja, pengembangan profesional guru, dan peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pentingnya penerapan pendekatan manajemen kinerja yang strategis dan kontekstual dalam pengelolaan lembaga pendidikan anak usia dini.

DAFTAR RUJUKAN

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Jahari, J. (2018). PENGUKURAN KINERJA MUTU SEKOLAH BERBASIS BALANCED SCORECARD (BSC) DI PERGURUAN DARUL HIKAM BANDUNG. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(1), 160–168. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11582>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Review Press.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Pearson Education, Incorporated.
- Kresnawaty, A., Sunarsah, E., Budiman, I., & Sriyanti, I. (2025). Penerapan Balanced Scorecard dalam Evaluasi Kinerja Sekolah Menengah: Kajian Kualitatif di SMAN 1 Parungkuda. *Jurnal pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, dan Inovasi*, 5(3). <https://doi.org/2807-3878>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*.
- Saksono, L. A., & Bernardus, D. (2023). Design of Balanced Scorecard as a Schools Performance Measurement. *Binus Business Review*, 14(2), 171–183. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i2.8901>
- Sobari, S., & Rifai, M. (2023). Implementasi Balanced Scorecard untuk Pengukuran dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 28545–28553.