

# Rancangan Sistem Informasi dengan *Balanced Scorecard* Untuk Penilaian Kinerja Koperasi

Supriyati<sup>a\*</sup>, Mustafid<sup>b</sup>, Beta Noranita<sup>c</sup>

<sup>a</sup>Politeknik Negeri Semarang

<sup>b,c</sup> Fakultas Sains dan Matematika Universitas Diponegoro Semarang.

*Naskah Diterima : 11 Desember 2012; Diterima Publikasi : 9 Maret 2013*

---

## Abstract

Performance assessment in a company is needed to evaluate the progress in one year has passed in order to make an improvement in the next year. Balanced Scorecard Method (BSC) is one of performance assessment methods that measures 4 perspectives which are customer, financial, internal business process, also growth and learning perspective. In this research, performance assessment is measured by BSC method with 14 key personal indicators (KPI). Performance assessment is shown as assessment chart and target achievement graphic in every KPI for each perspective, also conclusion the conclusion of performance assessment that indicates the condition of the koperasi. Results of this research are in the form of web-based applications that is a part of information management system in koperasi. This system are giving information to all koperasi members about the performance update, so the members can give a suggestion to improve koperasi and their welfare also.

**Keywords** : Balance scorecard; Performance assessment; Key personal indicator (KPI)

## Abstrak

Penilaian kinerja pada perusahaan digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan guna perbaikan kinerja tahun berikutnya. Metoda *Balanced Scorecard* (BSC) merupakan salah satu metoda penilaian kinerja, dalam BSC ada 4 perspektif yang dinilai yaitu perspektif pelanggan, perspektif keuangan, perspektif proses internal bisnis, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Penelitian ini membuat penilaian kinerja koperasi menggunakan metoda BSC dengan 14 indikator kinerja atau *key performance indicator* (KPI). Penilaian kinerja ditampilkan dalam bentuk tabel penilaian dan grafik capaian realisasi-target di tiap KPI untuk masing-masing perspektif serta kesimpulan penilaian kinerja yang menunjukkan kondisi kesehatan koperasi. Hasil penelitian berupa program aplikasi berbasis *web*, yang merupakan bagian dari sistem informasi management koperasi. Sistem ini memberikan informasi kepada seluruh anggota koperasi tentang kinerja koperasi tanpa dibatasi ruang dan waktu, sehingga anggota dapat memberikan saran demi kemajuan koperasi dan meningkatkan kesejahteraan bersama.

**Kata kunci** : Metoda *Balanced Scorecard*; Penilaian kinerja; Indikator kunci personal

---

## 1. Pendahuluan

Metode penilaian kinerja berkembang seiring dengan kebutuhan penilaian kinerja yang tidak lagi cukup dengan berpatokan pada faktor keuangan saja, tetapi diperlukan penilaian kinerja terintegrasi sehingga dapat menggambarkan kondisi perusahaan secara utuh dan menyeluruh. Metode *Balanced Scorecard* (BSC) digunakan untuk penilaian kinerja terintegrasi yang menggabungkan faktor *finansial* dan faktor *nonfinansial* (Kaplan dan Norton, 1996).

Penilaian kinerja yang dievaluasi secara berkala oleh manajemen berpengaruh dalam kemajuan dan kelangngan suatu perusahaan. Metoda penilaian kinerja *Balanced Scorecard* dapat diterapkan pada koperasi yang sudah termasuk organisasi modern (Mutasowifin, 2002).

Sistem informasi digunakan untuk membantu aktifitas bisnis dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. *Balanced scorecard* digunakan untuk menilai kinerja koperasi menggunakan program aplikasi penilaian yang berbasis web.

Tujuan penelitian membuat program aplikasi berbasis web untuk penilaian kinerja koperasi dengan metoda *balanced scorecard*.

## 2. Kerangka Teori

Pemakaian IT (*Information Technology*) pada implementasi *balanced scorecard* di Rumah Sakit memberikan kontribusi kepihak manajemen untuk melihat perubahan penting secara langsung dalam perspektif yang seimbang sehingga dapat mengambil

---

\*Penulis korespondensi : supriyati01@yahoo.com

tindakan korektif secara cepat (Asif dan Moskowitz, 2007).

*Balanced scorecard* dapat diimplementasikan pada organisasi publik, dimana organisasi publik merupakan organisasi yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat, bukan hanya mendapatkan keuntungan semata. Organisasi ini bisa berupa organisasi pemerintah dan organisasi *nonprofit* lainnya (Imelda, 2004).

Kebutuhan organisasi publik berbeda dengan organisasi bisnis pada umumnya. Yang menjadi fokus utama dalam organisasi publik adalah misi organisasi, yang secara umum melayani dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Rohm 2004). Dari misi diformulasikan strategi-strategi yang akan dilakukan untuk pencapaian misi. Strategi tersebut kemudian diterjemahkan kedalam 4 perspektif, yaitu perspektif *customers and stakeholders*, perspektif *finansial*, perspektif *internal business process* dan perspektif *employees and organization capacity*. Perspektif *customers and stakeholders* menggambarkan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Perspektif *financial* mengidentifikasi pemberian pelayanan yang efisien. Perspektif *internal business process* menggambarkan proses-proses yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Perspektif *employees and organization capacity* menggambarkan kompetensi dan kemampuan semua anggota organisasi.

Sebelum *balanced scorecard* diimplementasikan, organisasi terlebih dahulu menyusun 6 tahapan BSC, yaitu menilai pondasi organisasi, membangun strategi bisnis, membuat tujuan organisasi, membuat strategi map bagi strategi bisnis organisasi, menilai kinerja dan menyusun inisiatif (Rohm, 2004).

Penghitungan bobot dan skor *balanced scorecard* dapat dilakukan tanpa memberikan bobot untuk masing-masing indikator (Rangkuti, 2011). Caranya dengan menghitung banyaknya indikator dan menghitung bobot indikator, dengan persamaan (2.1). Selanjutnya, menghitung Skor Tertimbang maksimum, dimana Skor Indikator maksimum = 4, dengan persamaan (2.2).

$$\text{Bobot indikator} = \frac{\text{Bobot}}{\text{Jumlah indikator}} \quad (2.1)$$

$$\text{Skor Tertimbang maksimum} = \text{Jumlah Indikator} \times \text{Skor Indikator maksimum} \times \text{Bobot Indikator} \quad (2.2)$$

Perhitungan interval kelas untuk menentukan pembagian kelas pada target, dengan persamaan (2.3).

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai target} - \text{nilai minimum}}{\text{skor indikator maksimum}} \quad (2.3)$$

Nilai Interval kelas untuk menentukan nilai dan skor indikator masing-masing KPI. Nilai kelas ada 4, yaitu kelas A sampai D dan level skor dari level 4 sampai 1, sehingga skor untuk nilai A = 4, B = 3, C = 2 dan D = 1. Perhitungan Skor Tertimbang, dengan persamaan (2.4).

$$\text{Skor Tertimbang} = \text{Jumlah Skor Indikator} \times \text{Bobot Indikator} \quad (2.4)$$

Perhitungan Nilai Akhir Komponen, yaitu perhitungan kinerja pada masing-masing perspektif, dengan persamaan (2.5).

$$\text{Nilai Akhir Komponen} = \frac{\text{Skor Tertimbang}}{\text{Skor Tertimbang maksimum}} \times 100\% \quad (2.5)$$

Perhitungan Nilai Akhir Total (NA) yang merupakan penentuan nilai kinerja akhir, dengan persamaan (2.6).

$$\text{Nilai Akhir Total (NA)} = \frac{\text{Jumlah Skor Tertimbang}}{\text{Jumlah Skor Tertimbang maksimum}} \times 100\% \quad (2.6)$$

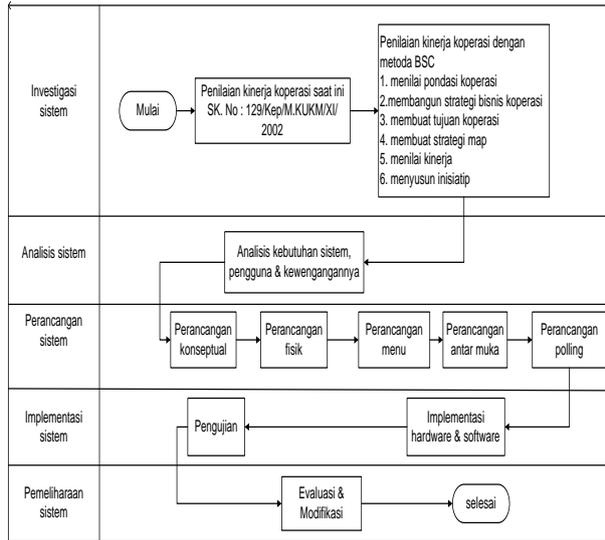
Nilai Akhir (NA) menjelaskan kriteria kondisi penilaian kinerja dengan menggunakan kriteria standar berdasarkan SK No. 14/Per/M.KUKM/XII/2009, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Komparasi NA terhadap penilaian kesehatan koperasi

Kondisi	Nilai Akhir
Sehat	NA ≥ 80
Cukup sehat	60 ≤ NA < 80
Kurang sehat	40 ≤ NA < 60
Tidak sehat	20 ≤ NA < 40
Sangat tidak sehat	NA < 20

### 3. Metodologi

Rancang bangun program aplikasi berbasis web untuk menilai kinerja koperasi menggunakan metode siklus hidup pengembangan sistem atau *Systems Development Life Cycle* (SDLC) yang memiliki urutan langkah, yaitu investigasi, analisis, perancangan, implementasi dan pemeliharaan (James A., 2005). Kerangka penelitian ini diberikan pada Gambar 1.

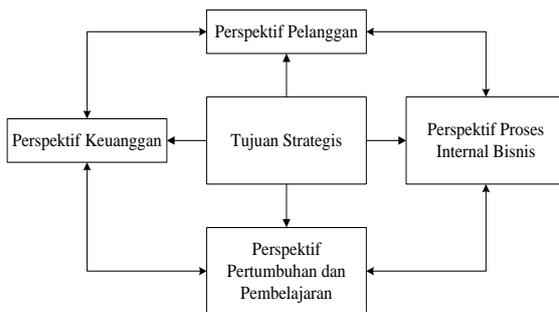


Gambar 1. Kerangka penelitian

Pada tahap investigasi dilakukan wawancara dengan pengurus koperasi tentang visi, misi, tujuan dan penilaian kinerja koperasi yang dilakukan selama ini, serta perencanaan penilaian kinerja koperasi dengan menggunakan metoda *balanced scorecard*.

Penilaian kinerja atau penilaian kesehatan koperasi menggunakan pedoman yang diberlakukan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Semarang berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 14/Per/M.KUKM/XII/2009, tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi. Ada tujuh aspek yang dinilai, yaitu permodalan, kualitas aktiva, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian - pertumbuhan dan jati diri koperasi.

Penilaian kinerja koperasi dengan metoda *balanced scorecard* ada pertukaran posisi antara perspektif keuangan dengan perspektif pelanggan, terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Susunan *balanced scorecard* pada koperasi

Pada koperasi perspektif pelanggan lebih diutamakan, sesuai dengan asas koperasi yaitu meningkatkan kesejahteraan bersama untuk anggota sebagai pelanggan koperasi.

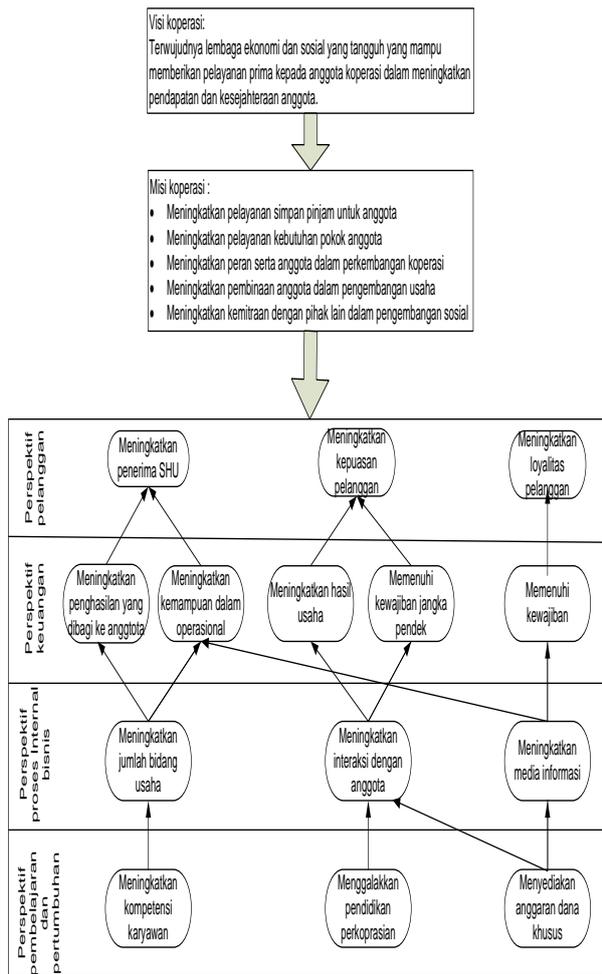
Penerapan *balanced scorecard* pada koperasi, melalui 6 tahapan sebagai berikut:

- 1) Menilai pondasi koperasi, tahap ini merumuskan visi dan misi koperasi dengan menggunakan analisis kekuatan, kelemahan, kesempatan dan ancaman.
- 2) Membangun strategi bisnis koperasi, tahap ini menentukan tindakan yang dilakukan untuk mencapai misi koperasi sesuai dengan kekuatan dan kelemahan koperasi.
- 3) Membuat tujuan koperasi, tahap ini menentukan aktivitas-aktivitas yang dilakukan koperasi untuk mencapai strategi bisnis serta waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 4) Membuat strategi map bagi strategi bisnis koperasi, tahap ini membangun hubungan antara strategi dan tujuan dari unit-unit koperasi dengan menggunakan hubungan sebab-akibat dalam 4 perspektif *scorecard*, terlihat pada Gambar 3.3.
- 5) Menilai kinerja, tahap ini dilakukan pemantauan dan penilaian kemajuan yang dicapai. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kemajuan koperasi ke arah yang lebih baik. Untuk menilai kinerja ditetapkan ukuran-ukuran indikator kinerja (*Key Performance Indicator- KPI*) yang sesuai pada setiap tujuan-strategis.
- 6) Menyusun inisiatif, tahap ini menentukan program-program yang dilakukan koperasi untuk memenuhi tujuan strategis, sebelum menetapkan inisiatif tentukan terlebih dahulu bobot dan target. Penetapan bobot dan target dapat berdasarkan pengalaman masa lalu.

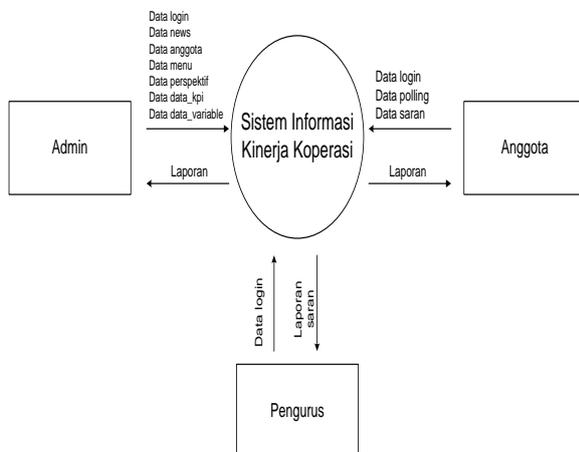
Pada tahap analisis dilakukan analisa kebutuhan pengguna sistem yang dibangun, pengguna sistem informasi koperasi yaitu admin, anggota dan pengurus koperasi. Masing-masing pengguna memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sesuai dengan kewenangan yang diberikan, sehingga analisa sistem memetakan kebutuhan secara detail dari tiap pengguna.

Perancangan sistem diawali dengan membuat DFD untuk memodelkan sistem berdasarkan aliran data yang terdapat dalam system, DFD terdiri dari diagram konteks dan diagram rinci DFD (DFD leveled). Diagram konteks sistem terlihat pada Gambar 3.

### Strategi Map Koperasi :



Gambar 3. Strategi map koperasi



Gambar 4. Diagram konteks sistem

Sebagai pengguna sistem dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu admin, pengurus dan anggota koperasi dengan kewenangan masing-masing sebagai berikut, Admin memiliki kewenangan mengisikan data KPI, data variabel, data anggota, data menu, data news dan melihat hasil laporan kinerja. Pengurus memiliki kewenangan melihat hasil laporan kinerja dan rekapan saran. Anggota memiliki kewenangan mengisi *polling*, melihat hasil laporan kinerja dan mengisikan saran.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Penelitian

Sistem aplikasi dibangun dengan menggunakan *web server Apache*, bahasa *script PHP* dan *database server MySQL*, sedangkan bagian pengguna menggunakan *web browser Mozilla*, semua perangkat lunak yang digunakan bersifat *open source*. Penelitian menggunakan studi kasus pada koperasi KPRI Politeknik Negeri Semarang.

Pengguna dapat mengakses sistem dengan terlebih dahulu melakukan *login* dengan mengisikan *username* dan *password*. Admin mengisi target pada masing-masing perspektif dan mengisi nilai variabel yang telah dicapai oleh koperasi. Tabel nilai variabel terlihat pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil isian nilai variabel, laporan penilaian kinerja ke-4 perspektif *balanced scorecard* diberikan pada Tabel 4 sampai Tabel 5 (pada lampiran). Sedangkan laporan penilaian kinerja dari gabungan ke-4 perspektif yang berbentuk tabel diberikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Penilaian kinerja

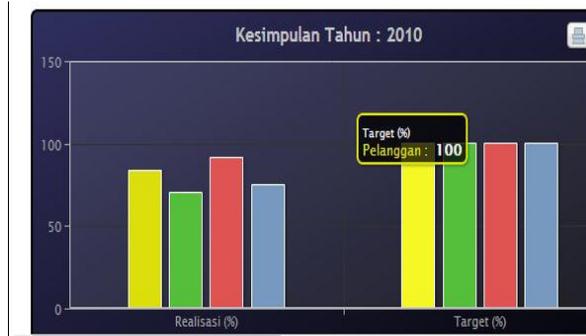
No	Perspektif	Bobot	Skor tertimbang maksimum	Skor tertim - bang	Nilai komponen
1	Pelanggan	30%	120,00	100,00	83,33%
2	Keuangan	30%	120,00	84,00	70,00%
3	Proses internal bisnis	20%	80,00	73,33	91,67%
4	Pembelajaran dan pertumbuhan	20%	80,00	60,00	75,00%
Jumlah			400,00	317,33	

Hasil Penilaian Kinerja tiap perspektif dari Tabel 4.6, kemudian dihitung Nilai Akhir Total (NA), dengan persamaan (2.6), sehingga didapatkan :

$$\text{Nilai Akhir Total (NA)} = 79,33$$

NA menentukan kondisi kinerja dari koperasi, sesuai dengan Tabel 1, maka kinerja koperasi dalam kondisi Cukup Sehat.

Laporan penilaian kinerja dalam bentuk grafik, terlihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Laporan Grafik Penilaian Kinerja

Gambar 5 menunjukkan laporan grafik penilaian kinerja untuk ke-4 perspektif, grafik sebelah kiri merupakan hasil capaian realisasi dan grafik sebelah kanan grafik target. Warna kuning untuk perspektif pelanggan realisasinya tercapai 83,33%. Warna hijau untuk perspektif keuangan realisasinya tercapai 70,00%. Warna merah untuk perspektif proses internal bisnis realisasinya tercapai 91,67%. Warna biru untuk perspektif pembelajaran dan pertumbuhan realisasinya tercapai 75,00%.

Pengguna sebagai anggota setelah berhasil melakukan proses *login*, sistem menampilkan *polling* untuk diisi oleh anggota sebagai masukkan penilaian kinerja kepuasan dan loyalitas pelanggan pada perspektif pelanggan. Pelanggan dapat melihat hasil laporan seperti yang dilakukan admin, dan pelanggan dapat memberikan saran ke pengurus koperasi guna perbaikan kinerja tahun berikutnya.

Pengguna sebagai pengurus koperasi selain dapat melihat hasil laporan kinerja seperti yang dapat dilakukan oleh admin dan anggota, juga dapat melihat rekapan saran yang telah diisi oleh anggota.

#### 4.2. Pembahasan

Penilaian Kinerja atau Penilaian Kesehatan Koperasi saat ini berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, nomor 14/Per/M.KUKM/XII/2009, tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi. Dari ketujuh aspek yang dinilai enam aspek tentang keuangan dan satu aspek tentang manajemen.

Penelitian ini menerapkan metoda *balanced scorecard* untuk penilaian kinerja koperasi, kinerja yang dinilai meliputi 4 perspektif, yaitu perspektif pelanggan, perspektif keuangan, perspektif proses internal bisnis dan perspektif pembelajaran-pertumbuhan. Keefektifan penilaian kinerja sangat tergantung dari penentuan indikator kinerja (*Key Performance Indicator - KPI*), bobot dan target masing-masing perspektif yang disesuaikan dengan tujuan, visi dan misi Koperasi. Penentuan KPI sebagai indikator kinerja disesuaikan dengan Surat

Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, nomor 129/Kep/M.KUKM/XI/2002, tanggal 29 Nopember 2003, tentang pedoman klasifikasi koperasi.

Jumlah indikator kinerja atau *key performance indicator* (KPI) dalam penelitian ini sebanyak 14 indikator. Perspektif pelanggan dengan 3 indikator kinerja yaitu rasio peningkatan simpanan hasil usaha (SHU), nilai kepuasan pelanggan (dari hasil *polling*) dan nilai loyalitas pelanggan (dari hasil *polling*). Perspektif keuangan dengan 5 indikator kinerja yaitu *rentabilitas* modal sendiri, *return on asset* (ROA), *profitabilitas*, *likuiditas* dan *solvabilitas*. Perspektif proses internal bisnis dengan 3 indikator kinerja yaitu Partisipasi Anggota, Pengadaan Sistem Informasi (jumlah program aplikasi yang dimiliki), dan Jumlah Usaha yang dijalankan. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan 3 indikator kinerja yaitu program pelatihan (seminar) untuk karyawan, kegiatan penerangan (penyuluhan) perkoperasian untuk anggota dan tersedianya anggaran khusus (penyisihan) dana pendidikan dari SHU.

Hasil penilaian kinerja koperasi umumnya disosialisasikan ke anggota dalam bentuk buku laporan yang dibagikan saat Rapat Anggota Tahunan. Dengan adanya kemajuan teknologi jaringan komputer maka pada penelitian ini hasil penilaian kinerja koperasi disosialisasikan melalui jaringan web dalam bentuk Sistem Informasi.

#### 5. Kesimpulan

Sistem Informasi dengan *Balanced Scorecard* untuk Penilaian Kinerja Koperasi dalam menilai kinerja tidak dari sisi keuangan saja, melainkan dari perspektif pelanggan, perspektif keuangan, perspektif proses internal bisnis dan perspektif pembelajaran-pertumbuhan. Penerapan *balanced scorecard* pada koperasi kepentingan pelanggan lebih diutamakan.

Sistem penilaian kinerja koperasi menggunakan metoda *balanced scorecard* memiliki 4 perspektif dengan 14 indikator kinerja atau *key performance indicator* (KPI). Nilai target tiap KPI dan nilai variabel dapat diubah tiap tahun sesuai dengan kebutuhan. Sistem ini juga menjadi sarana penghubung antara pengurus dengan anggota koperasi dengan tidak mengenal batas jarak dan waktu guna meningkatkan kinerja serta keuntungan koperasi demi kesejahteraan bersama.

#### Daftar Pustaka

- Asif, C.B., Moskowitz. 2007. IT Framework for the Implementation of Balanced Scorecard in Healthcare Systems. NESUG Application Big and Small.
- Imelda, R.H.N., 2004. Implementasi Balanced Scorecard pada Organisasi Publik. Jurnal

- Akuntansi & Keuangan Vol. 6, No2, Nopember, 106-122.
- James, A., 2005. Introduction to Information Systems, 12<sup>th</sup> edition (terjemahan), Penerbit Salemba Empat.
- Kaplan, R.S., and Norton, D.P., 1996. Balanced Scorecard Translating Strategy into Action, Harvard Business School Press.
- Mutasowifin, A., 2002. Penerapan Balanced Scorecard sebagai Tolok Ukur Penilaian pada Badan Usaha Berbentuk Koperasi. Jurnal Universitas Paramadina Vol. 1 No. 3, Mei , 245-264.
- Rangkuti, F., 2011. Swot Balanced Scorecard. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rohm, H., 2004. A Balancing Act: Developing and Using Balanced Scorecard, <http://www.performance-measurement.net>. 25 Agustus.

**Tabel Lampiran**

**Tabel 3. Nilai variabel**

No.	Variabel	Nilai	Satuan
1	jumlah_anggota	580	orang
2	shu_setelah_pajak	169.401.455,25	Rp
3	modal_sendiri	1.130.549.779,25	Rp
4	total_asset	3.259041.448,00	Rp
5	pendapatan_bruto	1.278.488.718,00	Rp
6	aktiva_lancar	3.132.504.933,00	Rp
7	passiva_lancar	1.260.084.068,75	Rp
8	total_kewajiban	2.128.491.668,75	Rp
9	jumlah_anggota_yang_bertransaksi	410	orang
10	jumlah_program_yang_dimiliki	3	buah
11	jumlah_usaha	5	unit
12	program_pelatihan_untuk_karyawan	1	kali
13	kegiatan_penyuлuhan	0	kali
14	anggaran_khusus_dan_dana_pendidikan	1	ada

**Tabel 4. Penilaian kinerja perspektif pelanggan**

No	Tujuan Strategis	Key Performance Indicator (KPI)	Tar get	Reali sasi	Sk or	Ni lai
1	Meningkatkan Penerimaan SHU	Rasio Peningkatan SHU	10%	4,10 %	2	C
2	Meningkatkan Kepuasan Pelanggan (dari hasil <i>polling</i> )	Nilai Kepuasan Pelanggan (dari hasil <i>polling</i> )	4	3,25	4	A
3	Meningkatkan Loyalitas Pelanggan (dari hasil <i>polling</i> )	Nilai Loyalitas Pelanggan (dari hasil <i>polling</i> )	4	3,00	4	A
Total Skor					10	

**Tabel 5. Penilaian Kinerja Perspektif Keuangan**

No	Tujuan Strategis	Key Performance Indicator (KPI)	Tar get	Reali sasi	Sk or	Ni lai
1	Meningkatkan Kemandirian dan Pertumbuhan	<i>Rentabilitas</i> Modal Sendiri	20%	14, 98%	3	B
2		<i>Return On Asset</i>	10%	5,20 %	3	B
3		<i>Profitabilitas</i>	15%	13, 25%	4	A
4		<i>Likuiditas</i>	200 %	248, 59%	3	B
5		<i>Solvabilitas</i>	110 %	153, 12%	1	D
Total Skor					14	

**Tabel 6. Penilaian kinerja prespektif proses bisnis internal**

No	Tujuan Strategis	Key Performance Indicator (KPI)	Tar get	Reali sasi	Sk or	Ni lai
1	Meningkatkan Interaksi dengan Anggota	Partisipasi Anggota	100 %	70, 09%	3	B
2	Meningkatkan Media Informasi	Pengadaan Sistem Informasi untuk Anggota dan Bidang Usaha	3 bh	3 bh	4	A
3	Meningkatkan Bidang Usaha	Jumlah Usaha yang Dijalankan	5 unit	5 unit	4	A
Total Skor					11	

**Tabel 7. Penilaian kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan**

No	Tujuan Strategis	Key Performance Indicator (KPI)	Tar get	Reali sasi	Sk or	Ni lai
1	Meningkatkan Kompetensi Karyawan	Program Pelatihan dan Seminar untuk Karyawan	1 kali	1 kali	4	A
2	Menggalakkan Pendidikan Perkoperasian	Kegiatan Penerangan dan Penyuluhan Perkoperasian untuk Anggota	1 kali	0	1	D
3	Menyediakan Anggaran khusus dan Menyisihkan Dana Pendidikan	Tersedianya Anggaran Khusus dan Penyisihan Dana Pendidikan dari SHU	1 (ada)	1 (ada)	4	A
Total Skor					9	