

Penyusunan IT *Balanced Scorecards* untuk Pengaturan Kerja di Industri Kreatif

Novianthony Wiyanto¹, Glenny Chudra², Alfa Yohannis³

¹Universitas Pradita, novianthony.w@student.pradita.ac.id, Scientia Business Park, Jl. Gading Serpong Boulevard No.1, Curug Sangereng, Kec. Klp. Dua, Kabupaten Tangerang, Tangerang Selatan, Indonesia.

²Universitas Pradita, glenny.chudra.s2@student.pradita.ac.id, Scientia Business Park, Jl. Gading Serpong Boulevard No.1, Curug Sangereng, Kec. Klp. Dua, Kabupaten Tangerang, Tangerang Selatan, Indonesia

³Universitas Pradita, alfa.yohannis@pradita.ac.id, Scientia Business Park, Jl. Gading Serpong Boulevard No.1, Curug Sangereng, Kec. Klp. Dua, Kabupaten Tangerang, Tangerang Selatan, Indonesia

Informasi Makalah

Submit : Juni 23, 2023
Revisi : Juli 7, 2023
Diterima : Desember 3, 2023

Kata Kunci :

IT Balanced Scorecard
Remote Works
Industri Kreatif
IT Strategi

Abstrak

Pandemi COVID-19 banyak mengubah cara-cara kita dalam melakukan kegiatan seperti cara hidup dan cara bekerja termasuk dalam industri kreatif. Industri kreatif harus beradaptasi dengan cara baru dalam melakukan bisnisnya. Salah satu perubahan paling signifikan yang diakibatkan oleh pandemi adalah peningkatan kerja jarak jauh. Hal ini mendorong organisasi industri kreatif untuk dengan cepat beradaptasi dengan cara kerja yang baru. Adaptasi kerja jarak jauh membutuhkan perubahan dalam strategi TI (Teknologi Informasi), dalam konteks ini penting untuk mengukur efektivitas investasi dalam penggunaan teknologi dan IT Balanced Scorecard akan menjadi alat yang relevan untuk membantu mempersiapkan strategi IT yang efektif dengan 4 area berbeda. Strategi IT yang dibuat dari Balanced Scorecard akan diambil menggunakan kuesioner yang akan dijadikan tema menggunakan metode kualitatif deskriptif yang akan dioleh menjadi kelebihan, kekurangan, etika, dan teknologi yang dibutuhkan dalam membentuk IT Strategi, kemudian dari kekurangan yang ada akan dibagi keempat area dibalanced scorecard. Nantinya IT Strategi balancedscore card ini akan digunakan sebagai acuan terhadap industri kreatif yang ingin menjalankan metode kerja jarak jauh sehingga perusahaan dapat membuang kekurangan dan mempertahankan kelebihan.

Abstract

The COVID-19 pandemic has significantly changed the way we conduct activities, such as our way of life and work, including in the creative industry. The creative industry has had to adapt to new ways of doing business. One of the most significant changes caused by the pandemic is the increase in remote work. This has prompted organizations in the creative industry to quickly adapt to the new way of working. Adapting to remote work requires changes in IT (Information Technology) strategies, and in this context, it is important to measure the effectiveness of investments in technology usage. The IT Balanced Scorecard can be a relevant tool to help prepare an effective IT

strategy with four different areas. The IT strategy developed from the Balanced Scorecard will be derived using a questionnaire that will be themed using a descriptive qualitative method, which will then be analyzed to identify strengths, weaknesses, ethics, and the required technology in shaping the IT strategy. The identified weaknesses will then be allocated to the four areas in the Balanced Scorecard. This IT strategy using the Balanced Scorecard will serve as a reference for the creative industry that intends to implement remote work methods, enabling companies to address their weaknesses and leverage their strengths.

1. Pendahuluan

COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (Adil et al., 2023). Setelah pandemi COVID-19, banyak dampak-dampak dramatis yang dihasilkan dari pandemi ini (Mangla, 2021).. Salah satu industri yang terkena adalah industri kreatif. COVID-19 memaksa berbagai industri khususnya industri kreatif untuk beradaptasi dengan cara-cara baru dalam menjalankan bisnis mereka (Sako, 2021) (Vyas, 2022) (Hu, 2020). Dalam menghadapi perubahan tersebut, organisasi ini perlu memperkuat strategi teknologi informasi (TI) mereka dan mengukur efektivitas investasi teknologi dengan menggunakan IT Balanced Scorecard.

Setelah pandemi COVID-19 berakhir, ternyata ada beberapa hal yang dibawa oleh industri kreatif yaitu kerja jarak jauh. Cara kerja ini menjadi semakin umum, dan organisasi di industri kreatif harus dengan cepat beradaptasi dengan cara kerja baru ini. Untuk menjawab tantangan ini, strategi TI perlu mengalami perubahan dengan fokus pada teknologi berbasis awan dan alat kolaborasi yang memungkinkan kerja jarak jauh (Malhotra, 2021). Dalam konteks ini, IT Balanced Scorecard menjadi alat yang sangat penting bagi organisasi dalam mengukur efektivitas investasi mereka dalam teknologi baru jarak jauh (*remote works*).

Meskipun kerja jarak jauh (*remote works*) telah menjadi trend diberbagai negara, ternyata ada pekerjaan hibrida (KANE et al., 2021). Model pekerjaan ini mengharuskan karyawan untuk membagi waktu mereka antara bekerja dari rumah dan bekerja darimana saja Hal ini menuntut pendekatan yang fleksibel dalam cara kerja organisasi, dan strategi TI memiliki peran kunci dalam mendukung pergeseran ini.

Dalam menghadapi tantangan dan keuntungan yang ditawarkan dalam

menjalani *remote works* dan kerja secara hibrida dibutuhkan suatu strategi IT yang tepat. Dengan menggunakan alat atau kerangka kerja seperti IT Balanced Scorecard, perusahaan di industri-industri dapat lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan kerja dan tetap kompetitif di bidangnya. Pendekatan yang baik terhadap strategi TI akan memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan teknologi yang tepat, mengukur efektivitas investasi mereka, dan secara keseluruhan memperkuat daya saing mereka di era baru ini (Benková et al., 2020).

2. Metode Penelitian

3.1. WFA (*Work from Anywhere*)

Pekerjaan WFA mengacu pada cara kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja dari mana saja selama mereka memiliki akses ke teknologi yang diperlukan dan koneksi internet (Choudhury et al., 2021). Berbeda dengan pengaturan kerja tradisional dari kantor, karyawan dapat bekerja dari rumah atau kantor lapangan. Pengaturan kerja WFA memungkinkan karyawan untuk bekerja dari mana saja, baik itu di kedai kopi, kafetaria, ruang kerja bersama, atau saat bepergian WFA semakin populer karena era pasca-pandemi dan kemajuan teknologi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efisien dari mana saja.

3.2. WFO (*Work from Office*)

WFO adalah bentuk kerja di mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka di ruang kantor fisik yang disediakan oleh pemberi kerja mereka. Jadwal kerja tradisional ini telah menjadi norma selama bertahun-tahun, yang mengharuskan karyawan berangkat ke kantor pusat pada waktu yang ditentukan. WFO adalah pengaturan kerja tradisional yang mendorong

kerja sama dan memberikan lingkungan kerja yang terstruktur yang memungkinkan pengawasan dan pengawasan yang lebih efektif.

3.3. IT Balanced Scorecard

IT Balanced Scorecard adalah alat manajemen strategis yang memungkinkan perusahaan untuk menyelaraskan strategi TI mereka dengan strategi bisnis keseluruhan (Gazi et al., 2022). Alat ini didasarkan pada kerangka Balanced Scorecard dan mencakup serangkaian KPI (Key Performance Indicators) yang membantu organisasi memantau dan meningkatkan kinerja TI mereka serta mencapai tujuan bisnis mereka. IT BSC didasarkan pada konsep Balanced Scorecard yang pertama kali diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton pada tahun 1992. Balanced Scorecard adalah kerangka kerja untuk mengukur dan mengelola kinerja bisnis dari empat perspektif yang berbeda: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. IT BSC mengadaptasi kerangka kerja ini untuk secara khusus memfokuskan pada kinerja TI. Kerangka kerja IT-BSC terdiri dari empat perspektif yang digunakan untuk mendefinisikan dan mengukur kinerja TI (Kaplan, 2009).

A. Perspektif Keuangan:

Perspektif ini mencakup metrik keuangan terkait dengan TI seperti biaya TI, penghematan biaya, dan pengembalian investasi (ROI). Langkah-langkah ini membantu memastikan bahwa investasi TI menciptakan nilai bagi perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis.

B. Perspektif Pelanggan:

Perspektif ini berfokus pada dampak TI terhadap pelanggan dan pemangku kepentingan. Ini termasuk ukuran kepuasan pelanggan, kualitas layanan, dan responsivitas. Dengan mengukur kepuasan pelanggan terhadap

layanan TI, organisasi dapat memastikan bahwa TI memenuhi kebutuhan bisnis dan berkontribusi pada kesuksesan bisnis.

C. Perspektif Proses Internal:

Perspektif ini mencakup ukuran yang terkait dengan proses dan prosedur TI. Ini memungkinkan TI beroperasi dengan efisien dan efektif, memberikan layanan tepat waktu dan dengan biaya efektif. Langkah-langkah dalam konteks ini dapat mencakup tenggat waktu proyek TI, waktu operasional sistem kritis, dan biaya pengiriman layanan TI.

D. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan:

Perspektif ini berfokus pada kemampuan TI untuk berinovasi dan meningkatkan diri. Ini termasuk ukuran yang terkait dengan keterampilan dan pengetahuan karyawan, inovasi TI, dan penelitian dan pengembangan (R&D). Dengan mengukur keterampilan dan pengetahuan karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa staf TI mereka dapat memberikan layanan berkualitas dan berinovasi sebagai respons terhadap perubahan kebutuhan bisnis.

3.4. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian kualitatif akan digunakan dalam makalah ini. Metode kualitatif berfokus pada pendekatan interpretatif dan naturalistik terhadap topik tertentu. Metode ini mengharuskan peneliti untuk menyelidiki, memahami, dan menafsirkan makna fenomena bagi responden. Salah satu pendekatan teknik kualitatif adalah pendekatan analisis kualitatif, yang sering digunakan untuk menganalisis data tanpa membuat asumsi.

Pendekatan ini menggali analisis data untuk mengidentifikasi pola dan tema, serta mengambil kesimpulan baru berdasarkan wawasan yang diperoleh dari

data yang dianalisis. Sebuah kuesioner akan didistribusikan kepada 32 orang yang bekerja di industri kreatif. Kelebihan dan kekurangan bekerja dari kantor atau bekerja dari mana saja, penggunaan teknologi, pola pikir desainer, dan etika kerja semuanya termasuk dalam kuesioner. Langkah selanjutnya adalah menganalisis respons dan mengidentifikasi beberapa tema kunci yang paling sering dipersepsikan oleh responden. Kami tidak mempertimbangkan jawaban yang jarang muncul hanya sekali, karena jawaban-jawaban ini bukan masalah umum bagi responden. Oleh karena itu, total frekuensi topik bukanlah 32 responden.

Berdasarkan temuan yang diberikan, terdapat sejumlah keuntungan bekerja dari kantor. Keuntungan tersebut meliputi komunikasi yang lebih baik dengan rekan kerja, akses terhadap sumber daya, peningkatan produktivitas, kolaborasi yang lebih mudah, dan kesempatan untuk membangun jaringan profesional. Namun, terdapat juga beberapa kelemahan yang signifikan, seperti waktu perjalanan yang terganggu akibat kemacetan dan stres di jalan, gangguan dari rekan kerja, kurangnya fleksibilitas waktu, kurangnya privasi, serta biaya transportasi (Tabel 1)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kelebihan dan Kekurangan WFO

Tabel 1. WFO Keuntungan dan kekurangan

Working from Office (WFO)			
Kelebihan	Jumlah	Kekurangan	Jumlah
Komunikasi yang lebih baik dengan kolega.	9	Komunikasi dapat memakan waktu dan ini membuat stress	12
Akses ke sumber data seperti (<i>software, equipment</i> dan <i>tools</i>)	4	Distraksi dan intrupsi dari kolega ditempat kerja	7
Meningkatkan produktivitas dan fokus	3	Kurangnya fleksibilitas	2
Dapat memudahkan kolaborasi	2	Kurangnya privasi	2
Kesempatan untuk membangun networking dan kolaborasi	2	Adanya ongkos kendaraan	2

3.2 Kelebihan dan Kekuran WFA

Tabel 2. Kelebihan dan kekurangan WFA (*Work from Anywhere*)

Working from Anywhere (WFA)			
Kelebihan WFA	Jumlah	Kekurangan WFA	Jumlah
Fleksibilitas Waktu	14	Adanya tantangan disaat ingin melakukan kolaborasi dan komunikasi (<i>misscomunitation</i>)	10
Kebebasan memilih waktu	7	Koneksi internet yang tidak stabil	7
Adanya akses ke kumpulan bakat global	6	Adanya distraksi pada hal lain	7
Hemat biaya terutama ongkos transportasi	2	Terisolasi dan kesepian (tidak ada yang bisa diajak komunikasi)	5
Mengurangi stress	1	Adanya biaya lain	2

Manfaat bekerja dari mana saja (*Working from Anywhere/WFA*) meliputi fleksibilitas waktu, peningkatan produktivitas, akses ke sumber daya bakat global, kebebasan, dan kemampuan untuk menemukan inspirasi di mana saja. Namun, terdapat juga beberapa kelemahan yang signifikan, antara lain

masalah komunikasi dan kolaborasi, koneksi internet yang tidak stabil, kecenderungan menunda pekerjaan, serta perasaan terisolasi dan kesepian.

3.3 Teknologi dan metode pengukuran *remote works*

Tabel 3. Teknologi dan metode pengukuran tugas pada saat *remote works*

Teknologi yang digunakan					
Aplikasi	Jumlah	Waktu kontak Karyawan	Jumlah	Metode pengukuran tugas	Jumlah
WhatsApp	19	Hanya di jam kerja	20	Objective-based	12
Zoom	14	Sebelum jam 8 malam	4	Objective dan Time Based	11
Slack	9	Ketika ada urgensi	4	Time-based	4
Google Mail / Meet / Docs / Drive	8	Tidak ada batas waktu mengontak	2	Tergantung kondisi	1
Discord	7	Hanya senin - jumat	1	Tergantung supervisor	1

Di antara teknologi yang terdaftar untuk komunikasi, WhatsApp adalah yang paling umum digunakan untuk menghubungi pemberi kerja/klien, diikuti oleh Zoom. Alat komunikasi lain yang umum digunakan oleh desainer adalah Slack, Google Mail/Meet/Docs/Drive, dan Discord. Sebagian besar karyawan lebih suka dihubungi hanya selama jam kerja, diikuti oleh kontak hanya untuk urusan pekerjaan yang mendesak. Beberapa masukan lainnya tentang jam kontak adalah sebelum pukul 20.00, tanpa batasan waktu, dan hanya hari kerja. Berdasarkan tanggapan, pengukuran berbasis tujuan lebih disukai oleh sebagian besar desainer, diikuti dengan kombinasi pengukuran berbasis tujuan dan waktu. Pengukuran berbasis waktu adalah yang paling tidak populer, hanya ada 4 tanggapan yang mendukungnya. Satu responden menyebutkan bahwa metode pengukuran tergantung pada kondisi yang diberikan, sementara yang lain tidak yakin. Satu tanggapan menyatakan bahwa metode pengukuran didasarkan pada keputusan atasan mereka.

Tabel 4. Teknologi yang dibutuhkan

Aplikasi yang diperlukan pada saat <i>remote works</i>		
Aspek	Aplikasi atau teknologi	Perbaikan lebih lanjut

	<ul style="list-style-type: none"> • Whatsapp • Zoom • Slack • Google Mail/Meet/Docs/Drive • Discord • Microsoft Teams • Trello • ClickUp 	<ul style="list-style-type: none"> • Koneksi internet yang andal dan cepat • Pengecekan aktivitas dan kehadiran online • Server cloud untuk menggabungkan data dan file
--	---	--

Pada Tabel 7. Jelaskan perangkat lunak dan aplikasi yang paling umum digunakan oleh desainer. Terdapat berbagai fungsi yang berbeda dalam aplikasi-aplikasi ini, masing-masing menawarkan fungsionalitas yang berbeda untuk mendukung komunikasi dan kolaborasi dalam konteks yang berbeda, baik itu untuk pesan pribadi, video konferensi, atau kolaborasi tim dan manajemen proyek. Untuk memaksimalkan penggunaan aplikasi-aplikasi ini, diperlukan koneksi internet yang cepat dan stabil. Sistem pelacakan aktivitas online diperlukan untuk memeriksa kemajuan dari berbagai proyek yang dilakukan oleh para desainer. Selain itu, disarankan untuk memiliki penyimpanan cloud yang memadai untuk mencadangkan file dan data penting.

Tabel 5. Etika dalam melakukan *remote works*.

Etika dalam bekerja					
Gaya komunikasi/ etika	Jumlah	Nyala / Mati Kamera	Jumlah	Pakaian saat pertemuan daring	Frequency
Formal dan sopan	8	Iya	11	Kasual	14
Informal dan sopan	7	Tidak	9	Pakaian yang nyaman	6
Kasual dan sopan	6	Tergantung klien dan agenda rapat	7	Rapi dan teratur	5
Tergantung penerima	5	Tidak terlalu penting	4	Formal / Semi- formal	5
Profesional	5	Terserah orangnya	1	Terlihat rapi	2

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa para desainer memiliki preferensi yang berbeda dalam hal gaya komunikasi. Pilihan yang paling umum adalah bersikap formal dan sopan, diikuti dengan bersikap santai dan sopan. Beberapa orang memilih gaya komunikasi mereka berdasarkan orang atau situasi tertentu. Ketika menggunakan kamera dalam pertemuan online, kebanyakan orang lebih memilih untuk mengaktifkan kamera mereka, sementara beberapa orang lebih memilih untuk mematikan kamera atau memutuskan berdasarkan klien dan agenda pertemuan. Demikian pula, ketika berbicara mengenai pertemuan online, para desainer memiliki preferensi berpakaian yang berbeda. Pilihan yang paling umum adalah santai, diikuti dengan pakaian yang nyaman, rapi, dan teratur. Beberapa desainer lebih suka memakai sesuatu yang lebih formal dan semi-formal selama mereka terlihat rapi dan terpresentasi dengan baik.

3.5 Perbandingan kreativitas, *work-life balance*, dan kehidupan sosial.

Dalam bagian ini, berdasarkan tanggapan yang diberikan, kita akan mengukur dan merangkum kreativitas, kehidupan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai seorang desainer saat bekerja dari kantor dan bekerja dari mana saja.

A. Kreativitas

Dampak bekerja dari mana saja atau di kantor terhadap kreativitas seorang desainer dapat bervariasi. Bekerja dari mana saja dapat memberikan fleksibilitas dan

kebebasan lebih dalam bekerja di lingkungan yang berbeda, yang dapat menghasilkan inspirasi segar dan ide-ide baru. Namun, hal tersebut juga dapat menyebabkan gangguan dan kesulitan dalam mengelola waktu. Sebaliknya, bekerja di kantor memberikan struktur dan kesempatan untuk kolaborasi secara langsung, yang dapat mendorong lebih banyak sesi brainstorming dan pertukaran ide. Hal ini juga memberikan akses ke sumber daya, rekan kerja, dan alat yang dapat mendukung dan meningkatkan kreativitas. Pada akhirnya, lingkungan kerja yang paling mendukung proses kreatif dan gaya kerja seorang desainer harus ditemukan.

B. Kehidupan Sosial

Dampak bekerja dari mana saja (*remote works*) dibandingkan dengan bekerja di kantor terhadap kehidupan sosial seorang desainer dapat memiliki efek positif dan negatif. Bekerja dari mana saja dapat memberikan fleksibilitas dan lebih banyak kontrol terhadap jadwal seorang desainer, memungkinkan mereka untuk menghadiri acara sosial atau bertemu dengan teman-teman di siang hari. Namun, bekerja secara *remote* juga dapat menyebabkan perasaan isolasi dan kesepian, terutama jika desainer bekerja dari rumah atau di daerah dengan sedikit koneksi sosial. Sebaliknya, bekerja di kantor dapat

memfasilitasi interaksi sosial dan memberikan rasa komunitas, memungkinkan desainer untuk membangun hubungan dengan rekan kerja dan berpartisipasi dalam acara setelah jam kerja. Pada akhirnya, dampak pekerjaan terhadap kehidupan sosial seorang desainer akan bergantung pada preferensi dan keadaan individu, dan penting bagi desainer untuk memilih lingkungan kerja yang seimbang antara kebutuhan kerja dan sosial mereka.

C. *Work-life balanced*

Dampak bekerja dari mana saja (*remote works*) dibandingkan dengan bekerja di kantor terhadap keseimbangan kehidupan kerja seorang desainer dapat signifikan. Bekerja dari mana saja dapat memperburuk batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi, sambil menawarkan fleksibilitas lebih untuk menyesuaikan komitmen pribadi. Sulit untuk benar-benar berhenti dari pekerjaan ketika bekerja dari mana saja, dan tidak ada jadwal yang tetap untuk diikuti. Di sisi lain, bekerja di kantor dapat memberikan jadwal yang lebih terstruktur, memungkinkan Anda untuk lebih mudah memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, bekerja di kantor bisa memakan waktu karena perjalanan pulang-pergi dan dapat membatasi fleksibilitas Anda. Pada akhirnya, pilihan antara bekerja dari mana saja atau di kantor bergantung pada prioritas dan preferensi individu. Manajemen waktu dan menetapkan batasan yang jelas sangat penting

untuk menjaga keseimbangan sehat antara kehidupan kerja dan pribadi, terlepas dari lingkungan kerja yang dipilih.

3.6 Preferensi desainer dalam bekerja

Tabel 6. Preferensi cara bekerja

Kesimpulan Preferensi	
Preferensi	Jumlah
Hybrid	15
<i>Work from Anywhere</i> (WFA)	13
<i>Work from Office</i> (WFO)	4

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden lebih memilih model kerja hybrid, diikuti oleh mereka yang lebih suka bekerja dari mana saja. Sejumlah kecil responden lebih memilih untuk bekerja secara eksklusif di kantor. Desainer harus mempertimbangkan untuk menggabungkan ruang kerja yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan persyaratan perusahaan, target klien, dan pekerja kantor. Selain itu, desainer juga harus fokus pada menciptakan ruang kerja yang nyaman dan fungsional yang mendorong produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan. Perusahaan juga harus memperbolehkan dan menyesuaikan diri dengan desainer untuk transisi yang lancar antara bekerja dari jarak jauh dan kantor. Misalnya, desainer dapat menciptakan ruang yang dapat dengan mudah dikonfigurasi ulang untuk memenuhi berbagai kebutuhan, seperti ruang kolaborasi, ruang kerja pribadi, dan tempat pertemuan.

3.7 Impelementasi IT BSC untuk *Remote Works*

Tabel 7. Pembagian area IT-BSC

Kerugian <i>Remote Works</i> berdasarkan IT-BSC		
Area	Challenges	Frequency
Customer	• Tantangan komunikasi dan kolaborasi serta kesalahan komunikasi.	10
Financial	• Pengeluaran tambahan untuk makanan, camilan, dan minuman.	2

Internal Process	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya ikatan dengan rekan kerja • Gangguan yang disebabkan oleh lokasi sekitar • Koneksi internet yang tidak stabil 	14
Learning & Growth	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan perangkat lunak yang stagnan • Merasa terisolasi dan kesepian 	5

Pada Tabel 6 setelah kerugian dari melakukan *remote works*, maka akan dibagi menjadi 4 area pada IT-BSC yaitu *customer*, *financial*, *internal process*, dan *learning & growth*. Pada area customer mempunyai 10 frekuensi, area financial mempunyai 2 frekuensi, pada area internal process mempunyai 2 frekuensi.

3.8 Pembentukan IT-Strategy berdasarkan ITBSC

Table 8. IT Strategy untuk industri kreatif

IT Balance Scorecard (IT BSC) Strategy for Working from Anywhere (WFA)				
Tantangan	Objektif	Metrik	Target Level	Aksi
Customer/Pelanggan				
Koneksi internet yang tidak stabil	tetap berkomunikasi secara konstan dan berada dalam kontak dengan klien dan supervisor dari mana saja	Jumlah masalah dan keluhan yang diterima dari klien dan/atau supervisor per bulan	Tidak lebih dari 5 komentar negatif atau keluhan per bulan dari klien dan/atau supervisor.	Membentuk kemitraan kerja dengan penyedia layanan internet
Financial/Keuangan				
Pengeluaran tambahan untuk makanan, camilan, dan minuman	Tunjangan untuk kesejahteraan pekerja	Tunjangan mingguan untuk makanan yang disediakan oleh perusahaan.	Maksimal 10% dari gaji bulanan per minggu.	Create a work partnership agreement at different co-working spaces
Pengeluaran tambahan untuk meningkatkan koneksi internet (peningkatan kecepatan dan kuota data).	Dapat dihubungi dan kemudahan dalam berkomunikasi.	Tunjangan bulanan untuk komunikasi yang disediakan oleh perusahaan.	Router Wi-Fi portabel untuk penggunaan bulanan dengan kecepatan internet yang baik.	Merekomendasikan co-working space murah dan nyaman
Internal Challenges				
Kurangnya ikatan dengan rekan kerja.	Untuk menciptakan dan mempromosikan mentalitas kerja tim.	Jumlah masalah dan keluhan yang diterima dari atasan per bulan.	Tidak lebih dari 3 komentar negatif atau keluhan per bulan dari atasan.	Membuat acara/kumpul bulanan perusahaan.
Gangguan/Konsentrasi yang disebabkan oleh lokasi sekitar.	Menetapkan tugas/sasaran harian yang spesifik yang perlu diselesaikan dalam sehari.	Menetapkan tugas/sasaran harian yang spesifik yang perlu diselesaikan dalam sehari.	Tidak lebih dari 3 komentar negatif atau keluhan per bulan dari atasan.	Atasan harus membuat pertemuan mingguan dengan klien mengenai kinerja pekerjaan desainer.

Masalah perangkat keras yang disebabkan oleh laptop.	Menciptakan cara kerja yang lebih efektif dan efisien.	Pemeriksaan bulanan terhadap laptop dan stasiun kerja.	Maksimum 1 masalah terkait perangkat keras/laptop per bulan.	Membuat dan berbagi pengingat tentang berita teknologi IT. Backup file dan data bulanan.
--	--	--	--	--

Tantangan	Objektif	Metrik	Target Level	Aksi
Learning & Growth				
Keterampilan dan pengetahuan perangkat lunak yang stagnan serta kurangnya pemahaman tentang teknologi terkini.	Untuk memaksimalkan potensi desainer, menawarkan workshop, kursus, dan kelas desain tambahan.	Pelatihan perangkat lunak dan perangkat keras setiap 6 bulan sekali.	Melakukan acara "show & tell" dan presentasi mengenai kelas/pelatihan yang mereka ikuti.	Mengirim desainer-individu untuk pelatihan, kelas, atau kursus tambahan.
Merasa terisolasi dan kesepian.	Mempromosikan kesadaran kesehatan mental.	Liburan/kegiatan perusahaan sekali dalam setahun.	Liburan/kegiatan perusahaan sekali dalam setahun.	Mengatur liburan/kegiatan perusahaan sekali dalam setahun.

4. Simpulan

Kesimpulannya banyak karyawan industri kreatif yang lebih memilih pendekatan kerja hibrida, yang memberikan kesempatan kepada desainer untuk bekerja baik di kantor maupun secara remote. Ini memungkinkan adanya kolaborasi yang lebih baik, sesi brainstorming, dan pemantauan sambil memberikan tingkat kemandirian dan kebebasan yang diinginkan bagi individu untuk memilih lingkungan kerja mereka. Manfaat yang diungkapkan adalah fleksibilitas dan aksesibilitas yang ditawarkan oleh WFA (Work From Anywhere), membantu desainer mengelola waktu mereka dengan efisien dan menemukan inspirasi di lingkungan yang berbeda. Di sisi lain, bekerja di kantor memfasilitasi koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antara anggota tim. Memilih antara WFA dan WFO (Work From Office) tergantung pada banyak faktor, termasuk preferensi pribadi, persyaratan pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Desainer menekankan perlunya fleksibilitas, otonomi, dan pemikiran segar untuk mendorong kreativitas. Sementara beberapa berargumen bahwa kontak manusia

tatap muka dan prototyping langsung menguntungkan dari bekerja di kantor, yang lain percaya bahwa pekerjaan digital dapat dilakukan dengan efisien dari mana saja.

Bagi desainer, penting untuk mengkomunikasikan preferensi dan kebutuhan mereka guna menemukan cara kerja yang sesuai bagi mereka dan perusahaan serta klien yang mereka layani. Secara keseluruhan, tidak ada jawaban yang cocok untuk semua orang tentang apakah desainer harus bekerja dari mana saja atau dari kantor. Ini adalah keputusan subjektif dan harus didasarkan pada kebutuhan dan preferensi desainer, kebijakan perusahaan, dan persyaratan pekerjaan. Kedua pilihan memiliki kelebihan dan kelemahan, dan pendekatan yang seimbang yang mempertimbangkan preferensi pribadi dan jenis pekerjaan sangat bermanfaat.

5. Referensi

- Adil, A., Dharma, I. M. Y., Santoso, H., & Prayatna, L. S. (2023). *Penerapan Algoritma K-Means Berbasis Spasial Untuk Pengelompokan Potensi Virus Covid-19 Di Kabupaten Dompu*.

- <https://doi.org/10.33372/stn.v9i1.954>
- Benková, E., Gallo, P., Balogová, B., & Nemeč, J. (2020). Factors affecting the use of balanced scorecard in measuring company performance. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(3). <https://doi.org/10.3390/su12031178>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, *42*(4), 655–683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Gazi, F., Atan, T., & Kılıç, M. (2022). The Assessment of Internal Indicators on The Balanced Scorecard Measures of Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(14), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su14148595>
- Hu, R. (2020). COVID-19, smart work, and collaborative space: A crisis-opportunity perspective. *Journal of Urban Management*, *9*(3), 276–280. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2020.08.001>
- KANE, G. C., NANDA, R., PHILLIPS, A., & COPULSKY, J. (2021). Redesigning the post-pandemic workplace. *MIT Sloan Management Review*, *62*(3), 12–14.
- Kaplan, R. S. (2009). Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard. *Handbooks of Management Accounting Research*, *3*, 1253–1269. [https://doi.org/10.1016/S1751-3243\(07\)03003-9](https://doi.org/10.1016/S1751-3243(07)03003-9)
- Malhotra, A. (2021). The Postpandemic Future of Work. *Journal of Management*, *47*(5), 1091–1102. <https://doi.org/10.1177/01492063211000435>
- Mangla, N. (2021). Working in a pandemic and post-pandemic period – Cultural intelligence is the key. *International Journal of Cross Cultural Management*, *21*(1), 53–69. <https://doi.org/10.1177/14705958211002877>
- Sako, M. (2021). From remote work to working from anywhere. *Communications of the ACM*, *64*(4), 20–22. <https://doi.org/10.1145/3451223>
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, *41*(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>