

Analisis Komparatif Pengukuran Kinerja Entitas Syariah Dengan *Balance Scorecard* Dan *Maslahah Scorecard*

Yulinda Putri Prativi¹; Divina Mahardika Dewi²; Chairia³

^{1,2,3} Mahasiswa Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

yulinda@gmail.com¹; divina@gmail.com²; chairia18001@mail.unpad.id³

ABSTRACT

The Balanced Scorecard is the most popular business performance measurement concept. The BSC concept balances the measurement of the performance of a business organization that has so far been considered too skewed in financial performance. This performance measurement is suitable if applied in conventional companies. However, there are still many studies that measure the business performance of Islamic financial institutions with conventional methods (BSC). This is the cause of the performance of sharia-based business can not be measured accurately. Develop a BSC model with a new model namely Maṣlahah Scorecard (MaSC) which is used to measure the benefit of an organization or business that does not limit only to the financial perspective. The method used to determine the comparison between performance assessment of sharia entities using the Balance Scorecard and Malahah Scorecard uses comparative analysis. thus the sharia entity is expected to apply the Maṣlahah Scorecard (MaSC) by considering the elements that are an advantage of measuring the performance of the sharia entity using the Maṣlahah Scorecard (MaSC) which is able to measure the performance of company management covering material aspects and spiritual aspects. Adjusting to the real purpose of human life which is to get safety and success in life for the world and the hereafter. Nothing is eternal in this world as well as in the company so it is also necessary to think of the responsibility to Allah for provision in the Hereafter.

Keywords: Balance Scorecard, Malahah Scorecard, Sharia Entities

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, pengukuran kinerja mempunyai peranan yang sangat penting. Fungsinya ialah mengetahui efektivitas strategi sebuah perusahaan dan juga untuk mendeteksi kelemahan dan kekurangan dari strategi perusahaan tersebut, sehingga dapat menjadi perbaikan di kemudian hari (Devani dan Setiawarnan, 2015). Terdapat pengukuran kinerja bisnis yang sudah sangat populer yaitu *Balance Scorecard*. Konsep ini mengembangkan pengukuran kinerja entitas bisnis agar tidak condong kepada kinerja keuangannya saja. *Balanced scorecard* adalah konsep pengukuran kinerja bisnis yang diperkenalkan oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton. Kaplan *et al.* (2000) berpendapat bahwa metodologi BSC merupakan teknik manajemen yang diproyeksikan dalam rangka untuk struktur “*scorecard*” dan untuk memvisualisasikan semua data keuangan, data yang menyangkut proses dan pelanggan.

Pengukuran kinerja ini cocok saja jika diaplikasikan di perusahaan konvensional. Namun, masih banyak penelitian yang mengukur kinerja bisnis lembaga keuangan syariah dengan metode konvensional tersebut (BSC). Hal ini yang menyebabkan kinerja bisnis berbasis syariah belum terukur dengan akurat. Kemudian, Kinerja bisnis berbasis syariah jika diukur dengan sistem pengukuran kinerja konvensional cenderung bias dalam perolehan hasilnya. Oleh karena itu dibutuhkan penelitian untuk pengukuran

kinerja yang menggabungkan unsur agama, financial dan non financial. Pengembangan model pengukuran kinerja yang dimaksud adalah dengan model baru yaitu *Maslahah Scorecard* (MaSC) yang juga dapat digunakan untuk mengukur kemaslahatan suatu organisasi. MaSC juga mempunyai tujuan untuk mengukur kemaslahatan mencakup: agama, proses internal, tenaga kerja, pembelajaran, dan pelanggan (Firdaus, 2013).

Peneliti bertujuan membuat analisis teoritis antara pengukuran Kinerja *Balance Scorecard* dan *Maslahah Scorecard*. Pada penelitian ini juga disajikan tabel yang memuat perbedaan diantara keduanya serta manfaat jika menerapkan kedua pengukuran kinerja untuk mengukur kinerja perusahaan.

Sebuah organisasi atau entitas dapat diketahui kesuksesan dalam aktivitasnya melalui pengukuran kinerja manajemen atau entitasnya. Menurut Hansen & Mowen (2007) model akuntansi pertanggungjawaban bertujuan untuk mengatur tugas, tanggungjawab, dan kewenangan masing-masing pusat pertanggungjawaban, membuat ukuran/kriteria pusat pertanggungjawaban, mengevaluasi kinerja pusat pertanggungjawaban, dan memberikan penghargaan. Kinerja pusat pertanggungjawaban dapat dilakukan berdasarkan fungsi, aktivitas, atau pada strateginya.

Kinerja merupakan keadaan secara utuh sebuah perusahaan dalam kurun waktu periode tertentu, yang menggambarkan hasil atau prestasi dari kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996 dalam Srimindarti, 2004:5). Penting bagi sebuah entitas untuk mengukur kinerjanya, baik itu entitas konvensional ataupun syariah. Selain itu, pengukuran kinerja juga berfungsi menambah motivasi dan memacu karyawan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan hasil yang diinginkan.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Balance Scorecard

Sistem akuntansi pertanggungjawaban berdasarkan strategi lebih tepat digunakan pada lingkungan bisnis yang makin kompetitif. Kinerja organisasi memperhatikan keseimbangan faktor keuangan maupun non keuangan, meliputi faktor internal berupa potensi sumber daya, organisasi dan faktor eksternal yang tercermin di visi dan misi. R.S. Kaplan dan David P. Norton yang merancang model *Balance Scorecard* (BSc) dimulai tahun 1991. Konsep tersebut menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja perusahaan diperlukan ketentuan-ketentuan tertentu. Pada perkembangan BSC, memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai alat untuk mengukur kinerja perusahaan dan juga sebagai sistem manajemen strategik.

Menurut Kaplan, terdapat kriteria yang menggambarkan penjabaran bagaimana strategi-strategi perusahaan untuk jangka panjangnya, maka dapat digolongkan dalam empat perspektif yang berbeda sebagai berikut:

1. Perspektif Keuangan

Kaplan (1996) menyatakan ketika organisasi mengukur dari sisi keuangannya maka yang perlu dilakukan adalah mendeteksi keadaan dari industri yang dimilikinya. Ini digolongkan menjadi tiga langkah untuk mengembangkan industri tersebut yaitu pertumbuhan, mempertahankan, dan memanen (Kaplan, 1996). Tiga aspek tersebut ialah:

- a. Pendapatan yang terus tumbuh dan menggabungkan pendapatan yang telah dimiliki perusahaan;
- b. Menurunkan biaya-biaya dan menaikkan produktivitas;
- c. Menggunakan aset yang optimal dan strategi investasi.

2. Perspektif Pelanggan

Pada tahap ini, perusahaan melakukan identifikasi keadaan pelanggan dan segmen pasar yang terpilih agar mampu bertanding dengan kompetitornya. Segmen pasar yang terpilih harus

mendeskripsikan sumber pendapatannya sebagai keberadaan pelanggannya. Menurut Kaplan (1996) terdapat lima aspek-aspek inti yaitu:

- a. Pengukuran pangsa pasar: aspek ini mendeskripsikan proporsi suatu bisnis dalam satu area tertentu mengungkapkan dalam bentuk-bentuk uang, total pelanggan, atau volume unit yang sudah dijual dari setiap produk yang dijual.
- b. Ingatan Pelanggan: aspek ini untuk mengetahui seberapa besar presentase perkembangan bisnis dengan total pelanggan yang dimiliki saat ini.
- c. Akuisisi Pelanggan: aspek ini dapat dilakukan dengan cara melihat presentase total pelanggan baru yang bertambah dan membandingkan total penjualan dengan total pelanggan baru yang telah ada.
- d. Kepuasan Pelanggan: aspek ini dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya survey atau wawancara langsung baik dari telepon maupun internet.
- e. Profitabilitas Pelanggan: aspek ini dilakukan dengan teknik *Activity Based Costing* (ABC).

3. Perspektif Proses Bisnis Internal

Dapat dilihat jika pengukuran yang dilakukan oleh organisasi terhadap kegiatan yang dilakukan baik yang menciptakan sebuah produk itu manajer atau karyawannya maka harus memberikan kepuasan bagi para pelanggannya maupun pemegang saham. Terdapat tiga proses bisnis yang menjadi fokus, yaitu:

- a. Proses Inovasi: tahap ini efisien, efektif sampai tepat waktu akan menjadi proses tahap ini karena mampu mendorong adanya efisien dari biaya pada tahap proses menciptakan nilai tambah bagi pelanggan.
- b. Proses Operasi: pada tahap ini harus dilakukan masing-masing dan efisiensi proses lebih ditekankan oleh organisasi bisnis, lalu harus konsisten dan juga tepat waktu dari barang ataupun jasa yang akan diberi kepada pelanggan.
- c. Pelayanan Purna Jual: tahap ini menjadi tahap terpenting pada proses bisnis internal, tingkat kepuasan pelanggan akan dipengaruhi oleh layanan purna jual.

4. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

Kaplan menyatakan penting bagi perusahaan agar selalu berhati-hati dan memonitoring kesejahteraan karyawannya dan juga membantu karyawan meningkatkan pengetahuannya. Jika pengetahuan karyawan terus meningkat, maka mampu meningkatkan partisipasi dalam mencapai hasil dari ketiga perspektif diatas dan juga tujuan perusahaannya (Kaplan, 1996). Terdapat tiga dimensi penting sebagai berikut:

- a. Kemampuan karyawan: terdapat tiga hal pokok yang dilakukan pada pengukuran ini, yaitu pengukuran terhadap kepuasan kinerja, terhadap perputaran karyawan, dan pengukuran terhadap produktivitas karyawan.
- b. Kemampuan Sistem Informasi: Akses terhadap sistem informasi yang dimiliki oleh perusahaan salah satu yang mempengaruhi peningkatan kualitas karyawan dan produktivitas karyawan. Jika semakin mudah memperoleh informasi maka karyawan pun akan memiliki kinerja yang semakin baik.
- c. Motivasi, Pemberian Wewenang, dan Pembatasan Wewenang Karyawan.

Model Pengukuran Kinerja Entitas Syariah

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan bisnis syariah yang mempunyai strategi operasional yang berlandaskan syariat Islam harus diikuti dengan sistem pertanggungjawaban yang sesuai dengan syariat Islam. Menurut Harahap (2001) akuntansi Islam itu ada dan pasti, maka digunakanlah perbandingan antara konsep Islam yang relevan dengan akuntansi prinsip kontemporer. Entitas syariah pun harus dapat memastikan pencapaiannya apakah kinerjanya sudah seperti yang diharapkan atau belum, pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) mendapatkan informasi yang memadai, maka laporan keuangan yang

disajikan oleh entitas syariah tersebut harus memuat informasi-informasi yang dapat memberikan kebutuhan tersebut.

Tidak kalah pentingnya dengan informasi tentang kinerja keuangan, pihak manajemen sangat memerlukan informasi tentang kinerja organisasi yang terkait dengan proses evaluasi dan perumusan strategi di masa mendatang, dan informasi ini akan didapatkan dengan mengimplementasikan model *Balance Scorecard*. Seperti beberapa hasil yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya bahwa model ini berhasil diterapkan untuk mengukur kinerja entitas syariah.

Purwohedi dan Ghozali (2006) menyatakan hasil studi di Bank Syariah Mandiri tentang pengukuran kinerja dengan *Balance Scorecard* disebutkan bahwa *costumer perspective* dan *learning and growth* menjadi hal yang perlu ditinjau kembali untuk diperbaiki (Rosidi dan Irianto, 2009). Juga dalam penelitian Nurul Huda, Ivo, dan Efendy (2013) menyatakan bahwa semua perspektif bernilai baik saat melakukan pengukuran kinerja perbankan syariah dengan menggunakan *Balance Scorecard*.

Dalam implementasinya, *Balance Scorecard* telah mencakup empat perspektif yang komprehensif, namun sejauh ini nilai komprehensif tersebut masih bersifat duniawi dengan mempertimbangkan aspek-aspek kemanusiaan. Nilai tersebut belum mengacu pada konsep spiritual (Iswati dan Wasiaturrachma, 2008). Sistem akuntansi pertanggungjawaban dalam Islam harus berdasar pada prinsip Amanah yaitu pertanggungjawabannya melingkupi pada masyarakat, dirinya, dan Tuhannya. Ini mengapa konerjapada manajemen perbankan syariah berbeda dengan perbankan atau entitas non syariah. Karena tidak hanya berperan sebagai organisasi bisnis tapi juga melingkupi pemahaman atas kinerja sosial melalui terwujudnya hubungan kekeluargaan (*ukhuwah*) pada semua *stakeholder*, pemahaman atas kinerja mental dengan menumbuhkan kepercayaan (*trust*) terhadap semua *stakeholder*, juga kinerja spiritual dengan menunjukkan ketaatan manajemen terhadap etika syariah (Niswatin et al, 2009).

Maslahah Scorecard

Sekarang sudah ada konsep dasar yang mampu mengukur kinerja suatu bisnis secara etis yang sesuai dengan *maqasid syariah* yaitu pemeliharaan agama, pemeliharaan jiwa, pemeliharaan akal, pemeliharaan keturunan, dan terakhir merupakan pemeliharaan harta. Untuk menerapkan konsep ini harus berpedoman kepada keseimbangan di antara lima kebutuhan dasar ini. Terdapat suatu sistem kinerja pada suatu perusahaan yang tujuan utamanya bukan duniawi melainkan harta kekayaan dimana ini menjadi tempat dalam pencapaian hidup manusia yang salah satunya adalah mencapai keselamatan manusia untuk kehidupan dunia maupun akhirat disebut dengan *Maslahah Performa* (MaP). Jadi MaP ini merupakan penerapan sistem kinerja yang berpedoman kepada *maqashid syariah* yang berlandaskan *maslahah*.

Beberapa alat manajemen mendukung kinerja sistem MaP ini adalah *Balance Scorecard* dengan empat orientasinya dan siklus *Plan-Do-Check-Action* (PDCA) sebagai pengukuran yang meliputi delapan langkah. Siklus PDCA pada delapan langkah ini maka langkah pertama yaitu *Plan* (P) : penyusunan suatu perencanaan yang strategic, melakukan identifikasi dasar kemaslahatan, menentukana bagaimana perilaku dari kemaslahatan, penentuan ukuran, dan terakhir melakukan kesepakatan kontrak kinerja. *Do* (D) menjadi suatu langkah bagaimana suatu penerapan kinerja perusahaan. *Check* (C) menjadi suatu langkah yang memonitoring. *Action* (A) menjadi suatu langkah yang menindaklanjuti (Firdaus, 2018).

Bagian dari sub-sub langkah PDCA akan dikelompokkan menjadi satu langkah dengan cara melakukan suatu identifikasi kemaslahatan dan menetapkan sikap dari kemaslahatan. Terdapat delapan orientasi untuk menetapkan sikap kemaslahatan yaitu orientasi pada ibadah, orientasi pada proses internal, orientasi pada tenaga ahli, orientasi belajar, orientasi pada konsumen, orientasi pada kekayaan, orientasi pada kepatuhan, dan orientasi keberlangsungan organisasi.

Target kinerja kemaslahatan yang ditentukan dan menentukan kontrak kinerja perusahaan merupakan dua sub bagian dari kesepakatan kontrak kinerja perusahaan. Sub bagian dari menghitung kinerja MaP adalah menentukan kinerja. Terdapat empat langkah dalam melakukan monitoring yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan monitoring fungsi kerja kemaslahatan.
2. Melakukan proses pengajaran.
3. Memonitoring kerja kemaslahatan dengan cara mengukur proses kerjanya dan hasil kinerja kemaslahatannya.
4. Mengembangkan monitoring secara *online system*.

Lalu ada dua sub bagian dari menindaklanjuti yaitu meningkatkan tindakan secara lanjut dan memberi suatu penghargaan (Firdaus, 2018). Mengukur kinerja yang baik adalah mampu menggambarkan keseluruhan aktifitas dari *Islamic Human Resources* dan lingkungan pekerjaan serta mengetahui kinerja IHR, target, persepsi yang memiliki indikator, unsur dari efektifitas kinerja, sistem yang jelas dan pengukuran yang berpola pada perbaikan berkelanjutan.

Maslahah Scorecard (MaSC) dimana ini diartikan sebagai pengukur kinerja perusahaan yang berpedoman kepada *maqashid syariah* dengan tujuan untuk memenuhi keenam orientasi kemaslahatan suatu bisnis. Ada enam aspek untuk pengukuran kinerja MaP yang disebut dengan orientasi. Ada enam orientasi yaitu orientasi ibadah, orientasi proses internal, orientasi tenaga kerja, orientasi belajar, orientasi konsumen dan orientasi harta kekayaan (Firdaus, 2017).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengetahui perbandingan antara penilaian kinerja entitas syariah dengan menggunakan *Balance Scorecard* dan *Maslahah Scorecard* menggunakan analisis komparatif. Analisis komparatif diartikan sebagai meneliti dengan membandingkan objek penelitian. Yang akan dibandingkan bisa jadi suatu kesamaan dan perbedaan fakta yang bisa dua atau lebih dari satu dan sifat dari objek yang ingin diteliti. Pendapat lain mengatakan bahwa komparatif merupakan penelitian yang menganalisis faktor yang menjadi penyebab adanya suatu fenomena dan ingin menemukan solusi yang didasarkan oleh sebab dan akibat (Nazir, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Entitas Syariah yang dimana dalam kegiatannya dituntut untuk melakukan transaksi syariah yang berdasarkan prinsip akuntansi syariah, yaitu prinsip pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran. Dalam Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan Syariah (KDPPLKS) menyebutkan bahwa produk entitas syariah yang ditawarkan harus memenuhi karakteristik sebagai transaksi syariah. Penyajian laporan keuangan tentu mempengaruhi pengukuran kinerja pada entitas tersebut.

Pengukuran kinerja dalam suatu entitas sangat diperlukan, begitu juga dengan entitas syariah untuk memastikan bahwa setiap entitas syariah mencapai kinerja yang diharapkan serta agar semua *stakeholder* mendapatkan informasi yang memadai. Terutama bagi manajemen, informasi tentang kinerja organisasi sangat diperlukan karena berkaitan dengan proses evaluasi dan perumusan strategi di masa yang akan datang.

Model *Balance Scorecard* masih banyak digunakan sebagai alat penilaian kinerja di beberapa entitas syariah. Terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul Huda, Ivo dan effendi Zain (2013) bahwa Kinerja Bank Syariah tersebut dilihat dari *Learning and Growth Perspective* memiliki nilai sangat baik pada masing-masing aspek. Kinerja Penghimpunan Dan Penyaluran Dana, Pelayanan Jasa dalam Perspektif Layanan Perbankan Pelaksanaan Prinsip Syariah, juga memiliki nilai Baik.

Sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Purwohedi dan Ghazali (2006) dalam Niswatin, Rosidi dan Irianto (2009) dari hasil studi di Bank Syariah Mandiri tentang pengukuran kinerja dengan

balance scorecard bahwa dalam kinerja organisasional yaitu *costumer perspective* dan *learning and growth perspective* memerlukan perbaikan oleh manajemen di perbankan syariah.

Penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan bahwa *balance scorecard* masih digunakan oleh entitas syariah dan dalam implementasinya telah mencakup perspektif yang komprehensif dimana tidak hanya entitas konvensional saja yang bisa menggunakannya namun entitas syariah pun bisa menggunakannya. Namun, nilai komprehensifnya hanya sebatas pada menelaah kebutuhan duniawi dengan mempertimbangkan aspek-aspek kemanusiaan, nilai tersebut belum mengacu pada konsep spiritual (Wasiaturrachma, 2008)

Entitas syariah tidak semata-mata bertanggungjawab untuk memaksimalkan profitabilitasnya hanya untuk kepentingan pemegang saham/ pemilik modal, namun juga berkepentingan untuk menebarkan kesejahteraan kepada seluruh alam, untuk kepentingan manusia dan lingkungan secara adil sebagai wujud pertanggungjawaban pada Allah. Dan dalam nilai keislaman harus diinternalisasi ke dalam visi, tujuan, dan setiap aktivitas perusahaan dengan sehingga dapat diukur dan dievaluasi dengan tepat (Istutik, 2012).

Maka terdapat pengukuran kinerja yang dianggap lebih cocok diimplementasikan dalam entitas syariah yaitu *Maslahah Scorecard*. Pengukuran ini berdasarkan *maqashid syariah* berlandaskan *maslahah* yaitu pemeliharaan agama, pemeliharaan jiwa, pemeliharaan akal, pemeliharaan keturunan, dan terakhir merupakan pemeliharaan harta.

Unsur kemaslahatan yang pertama adalah ibadah, yaitu memastikan salah satu tujuan organisasi ataupun perusahaan yang juga sebagai bentuk memelihara agama demi terciptanya tujuan akhirat yakni bernilai ibadah disisi Allah. Unsur kemaslahatan kedua adalah proses internal yang sejalan dengan *maqashid syariah*. Unsur kemaslahatan ketiga adalah kemaslahatan kepada tenaga kerja, salah satu penggerak roda organisasi adalah tenaga kerja, maka perusahaan berusaha selalu memberikan perhatian lebih kepada tenaga kerja (karyawannya). Unsur kemaslahatan keempat proses pembelajaran dimana perusahaan mempersiapkan dan menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran menjadi modal pertama bagi tenaga ahli contohnya melalui program pendidikan dan pelatihan serta kegiatan lomba yang mampu meningkatkan minat belajar dan menciptakan tenaga kerja yang handal. Unsur kemaslahatan kelima yaitu harta kekayaan dimana pengelolaan keuangan di atur dalam sistem jaminan halal dan mutu manajemen, dengan membangun masalah maka mampu membelanjakan harta dengan prinsip halal dan *thoyyib* serta untuk kepentingan umum.

Unsur kemaslahatan yang keenam yaitu pelanggan, yang bersumberkan dari pelanggan yang lama maupun baru dengan membei perhatian mengenai kebutuhan mereka. Unsur kemaslahatan ketujuh adalah kemaslahatan dalam kepatuhan, dimana diartikan sebagai komitmen dan patuh terhadap regulasi atau aturan yang berlaku sebagai pertanggungjawaban sosial kepada semua pelanggan, pemerintahan dan Allah SWT. Unsur kemaslahatan kedelapan adalah kemaslahatan dalam keberlanjutan organisasi yang diartikan sebagai sikap dan tindakan organisasi terhadap perubahan lingkungan, dimana harus memikirkan keberlangsungan kehidupan dengan melestarikan lingkungan hidup, saling menghormati sesama, membuat peraturan yang mampu diterima semua pihak.

Maslahah Scorecard (MaSC) dimana ini diartikan sebagai pengukurang kinerja perusahaan yang berpedoman kepada *maqashid syariah* dengan tujuan untuk memenuhi keenam orientasi kemaslahatan suatu bisnis. Ada enam aspek untuk pengukuran kinerja MaP yang disebut dengan orientasi. Ada enam orientasi yaitu orientasi ibadah, orientasi proses internal, orientasi tenaga kerja, orientasi belajar, orientasi konsumen dan orientasi harta kekayaan.

Penelitian pengukuran kinerja menggunakan *Maslahah Scorecard* dilakukan oleh Syarifuddin kadir, Muh Wahyudin Abdullah, dan Amiruddin Kadir (2019), menyatakan bahwa PT. TFJ (Tirta Fresindo Jaya) memiliki hasil kinerja yang menunjukkan bahwa perusahaan cukup memberikan kemaslahatan baik keseimbangan material maupun secara spiritual.

Dengan demikian entitas syariah diharapkan menerapkan *Maslahah Scorecard* (MaSC) dengan mempertimbangkan unsur-unsur yang menjadi kelebihan dari mengukur kinerja entitas syariah menggunakan *Maslahah Scorecard* (MaSC) yaitu mampu mengukur kinerja manajemen perusahaan mencakup aspek yang material dan aspek spiritual. Menyesuaikan dengan tujuan hidup manusia yang sebenarnya yaitu mendapatkan keselamatan dan kesuksesan baik dunia maupun di akhirat. Dengan kepercayaan bahwa di dunia ini tidak ada yang kekal, begitu juga di perusahaan maka perlu juga memikirkan pertanggungjawaban kepada Allah untuk bekal di Akhirat.

SIMPULAN

Kesimpulan

Entitas Syariah kian hari kian berkembang di Indonesia, tentu memerlukan alat untuk mengukur kinerja perusahaannya. Selama ini entitas baik konvensional maupun syariah menggunakan *Balance Scorecard* sebagai alat pengukuran kinerjanya, namun *balance scorecard* nilai komprehensifnya hanya sebatas pada menelaah kebutuhan duniawi dengan mempertimbangkan aspek-aspek kemanusiaan, nilai tersebut belum mengacu pada konsep spiritual dan ini terasa kurang untuk entitas syariah yang dimana harus mencakup pertanggungjawaban akhirat.

Terdapat pengukuran kinerja yang dianggap lebih cocok diimplementasikan dalam entitas syariah yaitu *Maslahah Scorecard*. Pengukuran ini berdasarkan *maqashid syariah* berlandaskan *maslahah* yaitu pemeliharaan agama, pemeliharaan jiwa, pemeliharaan akal, pemeliharaan keturunan, dan terakhir merupakan pemeliharaan harta. Dengan bantuan alat-alat manajemen mendukung kinerja sistem MaP ini adalah *Balance Scorecard* dengan empat orientasinya dan siklus *Plan-Do-Check-Action* (PDCA).

Dengan mempertimbangkan kelebihanannya *Maslahah Scorecard* (MaSC) diharapkan dapat diimplementasikan pada entitas syariah karena mampu mengukur kinerja manajemen perusahaan mencakup aspek yang material dan aspek spiritual.

Saran

Dengan adanya pengukuran kinerja yang dianggap lebih cocok diimplementasikan dalam entitas syariah yaitu *Maslahah Scorecard*. Diharapkan entitas-entitas syariah di Indonesia sudah mulai menerapkan pengukuran ini karena dianggap lebih cocok sesuai dengan prinsip kesyariahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedouin, Houssein Eddine. 2012. *Syari'ah-Based Ethical Performance Measurement Framework, Chair for Ethics and Financial Norms, Working Paper in Islamic Economics and Finance, Universite Paris*.
- Eni Haryani, *Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Maslahah Scorecard*.
- Firdaus, Achmad. 2017. *Maslahah Performa: Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Maslahah*. Ed. 2. Yogyakarta: K-Media.
- Firdaus, Achmad. 2018. *Mengembangkan Siklus Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kemaslahatan*, Jurnal Al-Uqud: Islamic Economics.
- Huda, Nurul et al. 2013. *Pengukuran Kinerja Perbankan Syariah dengan Pendekatan Balance Scorecard*. Jakarta: Jurnal Etikonomi.
- Istutik. 2012. *Model Pengukuran Kinerja Entitas Syariah*. Conference in Business and Management (CBAM)-FE: UNISULLA

- Kadir, Syahrudin, Muh. Wahyudin Abdullah, & Amiruddin Kadir. 2019. *Analisis Pengukuran Kinerja dengan Pendekatan Masalah Scorecard*. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspiratif Vol. 6, No. 1, (January-June).
- Kaplan, S. Robert, dan David, P. Norton. 1996. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action, Edisi satu*. Boston, United States of America: Harvard Business School Press.
- Kaplan, S. Robert dan David, P. Norton. Januari-Pebruari 1992. *The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance*. Harvard Business Review, Boston, United States of America: Harvard Business School Press.
- Kussetya, Monika. 2000. *Balance Scorecard sebagai Pengukuran Kinerja Masa Depan: Suatu Pengantar*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 2, No. 1
- Mulyadi, dan Johny, Setyawan. 1999. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat ganda Kinerja Perusahaan, Edisi satu*. Yogyakarta: Aditya Media.