

**Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan Berdasarkan *Maslahah Scorecard***

Eni Haryani

PIU UIN SU-Medan

eharyani91@gmail.com

Abstract

This study examines to analyze the performance of UINSU Medan by using the *Maslahah Scorecard* method with exploratory studies. This research approach uses quantitative research with descriptive data analysis with observation periods for BLU employees from 2013 to 2017. The samples in this study were employees of BLU, State Islamic University of North Sumatra, Medan. The data analysis method used is the *Maslahah Scorecard* method. Worship orientation has the lowest score among other orientations, so there is a need for a work program to improve each orientation so that the performance of UINSU employees, especially BLU, is increasing and for other studies it can examine performance elsewhere using the concept of the *Maslahah Scorecard*.

Keywords: *Maslahah Scorecard*, performance, worship orientation, religiosity

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang untuk menganalisis kinerja UINSU Medan dengan menggunakan metode *Maslahah Scorecard* dengan jenis penelitian eksplorasi (*exploratory studies*). Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis data secara deskriptif dengan periode pengamatan untuk karyawan BLU pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2017. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai BLU Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. metode analisis data yang digunakan adalah metode *Maslahah Scorecard*. Orientasi ibadah memiliki skor terendah diantara orientasi lainnya sehingga perlu adanya program kerja untuk meningkatkan setiap orientasi agar kinerja karyawan UINSU khususnya BLU semakin meningkat dan untuk penelitian lain dapat meneliti kinerja di tempat lain dengan menggunakan konsep *Maslahah Scorecard* ini.

Keywords: *Maslahah Scorecard*, kinerja, orientasi ibadah, religiusitas

Pendahuluan

Prasarana dan sarana fisik serta sumberdaya manusia yang dimiliki perguruan tinggi tidak akan berarti bila tidak dikelola manajemen perguruan tinggi yang baik. Penerapan manajemen perguruan tinggi yang baik akan menghasilkan *output* yang baik, sebaliknya manajemen yang tidak baik sudah tentu akan menghasilkan *output* yang tidak baik juga.

Perubahan yang dilakukan oleh perguruan tinggi bukanlah tanpa tujuan. Perubahan dilakukan untuk mewujudkan tujuan dari perguruan tinggi yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dan melahirkan sumberdaya manusia yang berkualitas yang akan melakukan pengabdian kepada masyarakat secara optimal.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Bab I Pasal 1 Ayat 5 dikatakan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pengelolaan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Perubahan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) sejatinya tidak hanya sekedar perubahan penamaan saja karena ini merupakan bagian dari reformasi birokrasi, agar Aparatur Sipil Negara memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Perubahan ini menghendaki agar aparatur pemerintahan lebih produktif dalam memberikan pelayanan publik.

Seorang Aparatur Sipil Negara harus menunjukkan kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga dapat mencapai tujuan dari institusinya yang merupakan organisasi publik. Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan kinerja individu seorang pegawai dalam organisasinya, sedangkan kinerja organisasi merupakan keseluruhan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut. Simanjuntak mengemukakan bahwa “kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu 1. Dukungan organisasi, 2. Kemampuan atau efektivitas manajemen dan 3. Kinerja setiap orang yang bekerja dalam organisasi tersebut”.

Mangkunegara mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai seseorang)". Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Berdasarkan hal tersebut maka dapat kita pahami bahwa kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sehingga upaya untuk peningkatan kinerja merupakan suatu keharusan. Melaksanakan kinerja dengan baik tentunya akan memberikan dampak yang baik individu dan organisasi.

Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan merupakan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan Tri Darma Perguruan Tinggi. Sebagai upaya untuk pengembangan, pimpinan dan segenap civitas akademika telah mengalih statuskan Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara (IAIN SU) menjadi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU). Seiring dengan perubahan status tersebut, maka secara internal UIN Sumatera Utara Medan terus berupaya membenahi diri, baik dalam konteks akademik, administratif, maupun sarana dan prasarana kelembagaan.

Dalam menjalankan fungsinya tersebut, UIN Sumatera Utara Medan dituntut untuk selalu membenahi sistem dan kebijakannya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkannya sesuai dengan visinya. Oleh karena itu, sebagai bagian dari lembaga pemerintah, UIN Sumatera Utara Medan harus terus berbenah untuk melaksanakan perbaikan *governance* dan sistem manajemen yang merupakan bagian dari agenda penting reformasi birokrasi.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah tentunya hal ini juga berlaku di UIN Sumatera Utara Medan. Siap tidak siap seluruh pegawai UIN Sumatera Utara Medan harus menerima perubahan status ini dengan positif dengan cara meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Karena hanya yang berkualitas dan berkinerja baik yang akan lebih dihargai. Karena dalam sistem ASN ini sistem pendapatan berdasarkan kinerja. Sehingga akan memacu aparatur pemerintah untuk terus meningkatkan kinerjanya. Jadi tidak ada lagi pendapat yang mengatakan bahwa menjadi pegawai negeri sipil itu kerja tak kerja pendapatan sama. Hal ini dilakukan pemerintah untuk memperbaiki kinerja aparatur

pemerintah agar semakin berkualitas, dengan harapan agar pelayanan publik semakin membaik.

Namun sebagai sebuah institusi yang besar UIN Sumatera Utara Medan memiliki banyak persoalan terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusianya. Banyaknya pegawai UIN Sumatera Utara Medan namun tidak diikuti kinerja yang baik tetap saja tidak dapat mencapai harapan dari reformasi birokrasi. Hal ini dapat dilihat dari begitu lamanya pengerjaan suatu pekerjaan, pegawai masuk kantor tidak tepat waktu, pegawai selalu meninggalkan tempat tugas pada jam kantor dan lain sebagainya, padahal tiap unit kerja telah memiliki Standar Operating Procedure (SOP) dalam bekerja, namun tetap saja tidak dijadikan pedoman dalam bekerja. Akibatnya pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini mahasiswa menjadi terbengkalai.

Pegawai yang memiliki komitmen, pastinya mempunyai keinginan untuk menyumbangkan tenaga, pikiran serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini ia lakukan agar tujuan organisasinya dapat tercapai, dengan harapan jika tujuan organisasi tercapai maka kesejahteraan pegawai juga akan meningkat. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari komitmen pegawainya. Karena dengan komitmen yang tinggi maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, yang pada akhirnya akan mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo² ada beberapa tujuan dari organisasi yaitu dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, meningkatkan daya saing dan meningkatnya kinerja organisasi .

Persoalan lain yang sampai saat ini masih terjadi adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Banyak posisi diberikan kepada sembarang pegawai yang tidak memiliki keahlian pada bidang pekerjaannya. Akibatnya karena ketidakmampuannya dalam pekerjaan tersebut membuatnya malas bekerja, statis hanya menunggu perintah atasan tidak memiliki ide-ide untuk memajukan pekerjaannya, hal ini tentunya menghambat proses penyelesaian pekerjaan.

Hal ini tidak sepenuhnya menjadi kesalahan pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab dari organisasi. Jika kita melihat masa-masa sebelum reformasi birokrasi maka proses rekrutmen pegawai negeri sipil belum melalui proses yang baik. Banyak pegawai yang diangkat bukan karena kemampuannya

akan tetapi karena faktor senioritas, masa kerja atau kekerabatan. Ditambah lagi kurangnya pendidikan dan pelatihan dari institusinya akibatnya kemampuan mereka tidak berkembang. Sehingga ketika proses mutasi pegawai terjadi maka penempatan pegawai tidak melihat kemampuan, dikarenakan pegawai UIN Sumatera Utara Medan tidak memiliki kemampuan yang disyaratkan pada posisi-posisi tertentu. Penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi.

Sejalan dengan langkah-langkah reformasi birokrasi di satuan kerja pemerintah, maka dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat, pemerintah saat ini telah menyelenggarakan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU) sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 23 Tahun 2005.³ BLU bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan praktik bisnis yang sehat.

Dengan pola pengelolaan keuangan BLU, fleksibilitas diberikan dalam rangka pelaksanaan anggaran, termasuk pengelolaan pendapatan dan belanja, pengelolaan kas, dan pengadaan barang/jasa. Kepada BLU juga diberikan kesempatan untuk mempekerjakan tenaga profesional non PNS serta kesempatan pemberian imbalan jasa kepada pegawai sesuai dengan kontribusinya. Tetapi sebagai pengimbang, BLU perlu memiliki sistem pengendalian perencanaan, penganggaran dan pertanggungjawaban kegiatan dan keuangan. Pengendalian yang dilakukan untuk pengelolaan keuangan BLU berupa audit oleh Akuntan Publik, sedangkan evaluasi kegiatan dan kinerja yang dilakukan dengan evaluasi Satuan Kerja (Satker) BLU memperhatikan karakteristik layanan Satker BLU.

Dari kondisi ini maka diperlukan penilaian kinerja secara komprehensif yang mencakup aspek keuangan dan aspek non keuangan bagi suatu organisasi termasuk pendidikan tinggi. Salah satu metode yang lebih komprehensif dan telah digunakan oleh banyak organisasi adalah *Balanced Scorecard* (BSC). Keunggulan model *Balanced Scorecard* dikarenakan *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai metrik terkecil yang dimunculkan dari terjemahan strategi organisasi yang mana

KPI adalah indikator/ukuran yang dicapai untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja terhadap sasaran strategi organisasi yang telah ditentukan.⁴

Al-Ghazali⁵ menjelaskan bahwa hasil yang diharapkan dari segala aktifitas adalah keselamatan hidup di akhirat dan kesuksesan hidup di dunia. Inilah yang dimaksud dengan *falah*. *Falah* dapat diwujudkan dengan memperjuangkan tercapainya pemenuhan kebutuhan manusia secara seimbang atau *masalahah*. Keseimbangan baik material maupun non material, yang mampu meningkatkan kedudukan manusia sebagai makhluk yang paling mulia. Jadi dapatlah disebutkan bahwa *masalahah*⁶ adalah langkah perantara menuju tujuan hidup manusia yang sebenarnya yaitu *falah*. Hal ini berarti sejalan dengan tujuan utama *shari'ah*⁷ yaitu menjaga dan memelihara *al-din* (agama), menjaga dan memelihara jiwa/*life* (*hifzu 'ala al-nafs*), menjaga dan memelihara akal/*intellect* (*hifzu 'ala al-'aqal*), menjaga dan memelihara keturunan/*progency* (*hifzu 'ala al-nasl*), dan menjaga dan memelihara harta/*wealth* (*hifzu 'ala al-mal*).

Achmad Firdaus menjelaskan bahwa dalam konteks bisnis, tercapainya kemaslahatan bisnis sangat bergantung pada pemenuhan 6 aspek orientasi kemaslahatan bisnis yaitu orientasi ibadah untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya penerapan agama (*al-din*) di dalam bisnis.⁸ Orientasi proses internal untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya jiwa bisnis (*al-nafs*). Orientasi tenaga kerja untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya keturunan (*al-nasl*). Orientasi pembelajaran untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya akal (*al-'aqal*). Orientasi Pelanggan untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanyahubungan dengan pelanggan. Orientasi harta kekayaan untuk menjelaskan terjaga dan terpeliharanya harta (*al-mal*). UIN Sumatera Utara Medan sejak tahun 2012 telah menerapkan pola pengelolaan keuangan BLU, setiap tahun jumlah penerimaan mahasiswa semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti merasa perlu dan tertarik untuk melakukan penelitian untuk menganalisis kinerja UINSU Medan dengan menggunakan metode *Maslahah Scorecard*. Sehingga peneliti memberikan judul penelitian ini dengan **Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan *Maslahah Scorecard***.

Kajian Teori

Teori Harapan

Teori harapan (*expectancy theory*) merupakan suatu asumsi hasil dari pilihan perilaku kesadaran seseorang yang bertujuan untuk memaksimalkan rasa senang dan meminimalisir rasa sakit.⁹Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang menyatakan bahwa hubungan antara perilaku orang di tempat kerja dan tujuan mereka adalah tidak sederhana. Seseorang mempunyai kepentingan untuk mencapai kepuasannya secara maksimal dan meminimalkan ketidakpuasan. Teori ini kemudian dikembangkan oleh Lawler yang mengajukan empat asumsi, yaitu¹⁰:

1. Seseorang mempunyai pilihan-pilihan untuk menentukan hasil yang akan mereka keluarkan. Hasil ini mengacu pada tujuan-tujuan pribadi.
2. Orang mempunyai harapan tentang kemungkinan bahwa upaya mereka mengarah kepada performa yang ingin dicapai.
3. Orang mempunyai harapan tentang kemungkinan bahwa hasil keluaran tertentu akan diperoleh setelah memberikan performa yang baik.
4. Dalam setiap situasi, tindakan dan upaya yang dipilih seseorang berkaitan dengan harapan seseorang.

Teori harapan dapat diimplementasikan dalam penelitian ini karena dipertimbangkan dapat menjelaskan variabel kinerja berdasarkan perspektif proses bisnis internal serta pembelajaran dan pertumbuhan. Hal ini disebabkan adanya keterkaitan perspektif tersebut terhadap kinerja karyawan.

Teori Penetapan tujuan

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) merupakan salah satu dalam teori motivasi yang menginginkan individu untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Menurut teori ini, individu berkomitmen terhadap sasaran, artinya bertekad untuk tidak menurunkan/meninggalkan sasaran, hal tersebut paling besar kemungkinan untuk mterjadi bila sasaran itu ditentukan sendiri dan bukannya ditugaskan. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan inisiatif sendiri maupun diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. Hal itu seperti dikemukakan Robbins

dalam kasus lain, individu justru akan memiliki kinerja terbaik jika ditugasi oleh atasannya.¹¹ Jika individu bekerja berdasarkan peraturan yang ditetapkan organisasi, maka usaha untuk mencapai tujuan tersebut juga besar. Peraturan akan lebih memperbesar kemungkinan untuk mencapai tujuan jika tujuannya yang ditentukan sesuai dengan nilai-nilai karyawan.

Sistem Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Sebelum melakukan pemilihan ukuran-ukuran kinerja atau disebut sebagai indikator kinerja kunci (*key performance indicators*), perlu dilakukan evaluasi sistem pengukuran agar menjamin efektivitas sepanjang waktu. Salah satu aspek pentingnya alat ukur kinerja perusahaan, yaitu dapat dipakai oleh pihak manajemen sebagai dasar untuk melakukan pengambilan keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit-unit yang terkait di lingkungan organisasi perusahaan.

Untuk menilai kesehatan suatu perusahaan, termasuk perguruan tinggi, dibutuhkan beberapa penilaian yang mampu mempresentasikan seluruh pengukuran kinerja. Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun *reward* yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat mengevaluasi pada periode yang lalu.¹²

Informasi yang digunakan untuk pengukuran kinerja perusahaan dibagi menjadi dua kategori:

- a. Informasi finansial
- b. Informasi nonfinansial

Teknik pengukuran kinerja yang komprehensif yang telah dikembangkan oleh beberapa perusahaan yang mencakup baik informasi finansial maupun

nonfinansial adalah *Balance Scorecard* yang meliputi empat aspek, yaitu perspektif finansial, kepuasan pelanggan, efisiensi proses internal, serta pembelajaran dan perkembangan.¹³

Ukuran kinerja pada saat yang sama merupakan sasaran atau tujuan organisasi. Ada beberapa metode untuk melakukan pengukuran kinerja yang tepat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, antara lain yaitu :

1. Metode UCLA

Menurut Umar ada lima macam evaluasi dalam metode UCLA yaitu :sistem *assesment*, Program *planning*, Program *implementation*, Program *improvement*, dan Program *certification*.¹⁴

2. Metode *Balanced-Scorecard*

Balanced scorecard merupakan ide untuk menyeimbangkan aspek keuangan dan non keuangan serta aspek internal dan aspek eksternal organisasi/perusahaan dengan mempertimbangkan empat aspek yaitu aspek keuangan, konsumen, proses bisnis internal, dan proses belajar dan berkembang.

Maslahah Scorecard

Sistem kinerja MaSC yaitu sistem kinerja bisnis berbasis maqasid al-shari'ah dengan landasan konsep masalah. Sistem pengukuran kinerja ini didukung oleh beberapa alat manajemen yaitu empat variabel *Balanced Scorecard* (BSC)¹⁵ sebagai variabel pengukuran dan siklus *Plan –Do – Check – Action* (PDCA) sebagai metodologi pengukuran.

Sistem kinerja MaSC dikembangkan dengan mempertimbangkan pendekatan “RADAR”¹⁶. Sistem kinerja MaSC berorientasi pada hasil. Sistem kinerja MaSC memenuhi delapan kriteria sistem pengukuran kinerja yang baik, sebagaimana dijelaskan oleh Max Moullin.¹⁷ Sistem kinerja MaSC mencakup seluruh proses di dalam bisnis. Hal ini berarti sistem kinerja MaSC memenuhi kriteria sebagai sistem pengukuran kinerja yang baik menurut Andy Neely.¹⁸ Neely menjelaskan bahwa area di dalam bisnis yang kinerjanya harus diukur adalah dari sisi akunting, marketing dan operasi.

Sistem kinerja MaSC terdiri atas enam aspek pengukuran kinerja yang masing-masing aspek disebut orientasi. Ke-enam orientasi tersebut adalah orientasi ibadah, orientasi proses internal, orientasi tenaga kerja, orientasi pembelajaran, orientasi pelanggan dan orientasi harta kekayaan. Kemaslahatan akan tercapai apabila masing-masing orientasi kemaslahatan terpenuhi secara seimbang.¹⁹

Badan Layanan Umum

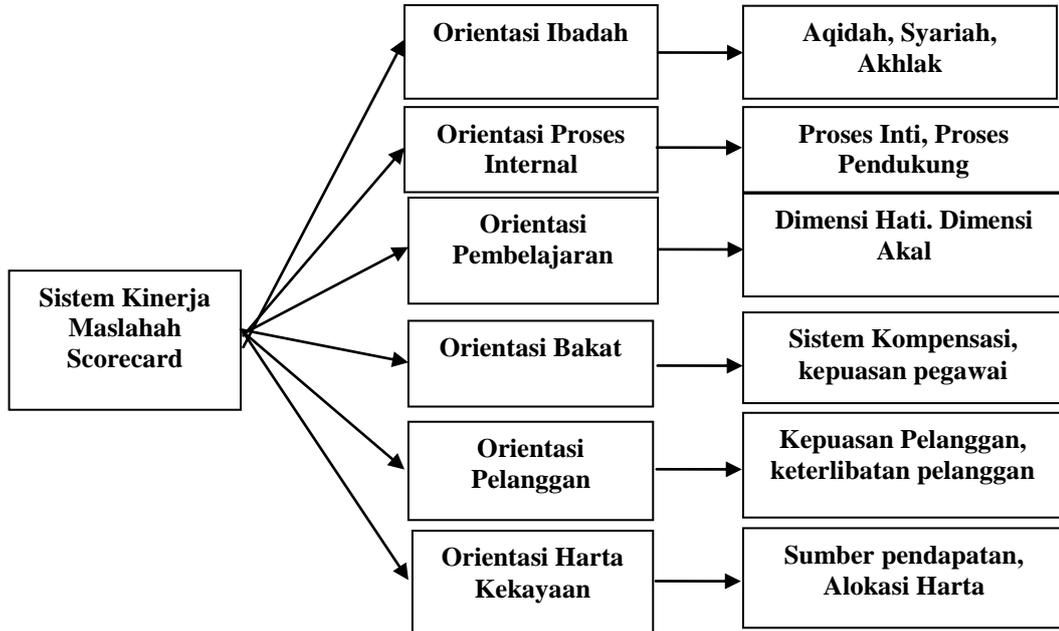
Instansi pemerintah dapat ditinjau dari sudut *mechanic view*, sebagai bagian dari birokrasi, atau *organic view*, sebagai organisasi yang berkembang dinamis. Dari kacamata *organic view*, instansi pemerintah dapat dipersepsikan sebagai agen pemerintah untuk melayani masyarakat (*public service agency*), yaitu semacam badan otonom yang tetap menjadi bagian dari pemerintah dan melaksanakan kaidah-kaidah bisnis yang sehat, namun tidak mengutamakan mencari keuntungan (Kementerian Keuangan, 2013).

Dengan terbitnya UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang *perbendaharaan Negara, pasal 68 dan 69 pemerintah memperkenalkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU)* bagi satuan Kerja (Satker) yang menyediakan layanan kepada masyarakat, kemudian juga diterjemahkan dalam peraturan pemerintah nomor 23 Tahun 2005 tentang pola Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU). Hal ini mengarahkan satker pada instansi pemerintah untuk dapat mengelolakeuangan secara fleksibel dan menerapkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam setiap bentuk pendayagunaan sumber daya yang dipakainya. Badan layanan Umum diharapkan akan menjadi acuan instansi-instansi lainnya dalam menerapkan manajemen keuangan yang berbasis kinerja. Berdasarkan jenis layanan yang diberikan satker BLU dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) golongan besar :

1. Penyedia layanan barang dan/atau jasa,
2. Pengelola wilayah/kawasan tertentu,
3. Pengelola dana khusus.

Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 1 Pendekatan Masalah Scorecard

Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan *Masalah Scorecard* yang diuraikan menggunakan metode kualitatif dan analisis datanya secara deskriptif analitis.²⁰ Penelitian ini adalah penelitian eksplorasi (*exploratory studies*).²¹ Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan pertimbangan satker BLU di bidang Pendidikan dan telah terdaftar sebagai BLU sejak Tahun 2012 kriteria responden adalah tenaga pendidik dan bagian kependidikan UIN SU dengan instrumen kuesioner menggunakan skala likert. Skor yang diperoleh dimasukkan ke dalam *rating scale* yang berfungsi untuk mengetahui hasil data kuesioner secara keseluruhan, sehingga di peroleh kriteria penilaian untuk penelitian ini.²²

Tabel 1 Interpretasi Skala Likert

Skor (%)	Interpretasi
0-20	Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Puas
21-40	Tidak Sesuai/Tidak Puas
41-60	Ragu-Ragu
61-80	Sesuai/Puas
81-100	Sangat Sesuai/Sangat Puas

Adapun kategori untuk kinerja penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Kriteria Penilaian

Skor	Kategori
<60%	Rendah
>60%	Cukup

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Orientasi Ibadah

Hasil perhitungan *rating scale* berdasarkan persentase skor skala likert per item untuk orientasi ibadah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Skor Interpretasi Skala Likert Dan Kinerja Penilaian Orientasi Ibadah

No	Orientasi Ibadah	Skor (%)	Kesimpulan		Rata-rata
			Interpretasi Skala Likert	Kriteria Penilaian	
1	item1	79,3	Sesuai	Cukup	74,5
2	item2	75,3	Sesuai	Cukup	
3	item3	92,2	Sangat Sesuai	Cukup	
4	item4	74,9	Sesuai	Cukup	
5	item5	75,1	Sesuai	Cukup	
6	item6	64,7	Sesuai	Cukup	
7	item7	67,3	Sesuai	Cukup	
8	item8	70,4	Sesuai	Cukup	
9	item9	71,1	Sesuai	Cukup	

Sumber : Pengolahan angket penelitian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja orientasi ibadah secara keseluruhan hanya 74,5 % artinya kriteria penilaian kinerja berdasarkan orintasi

ibadah di UIN Sumatera Utara sudah cukup. Dengan demikian, dikarenakan seluruh item orientasi ibadah bernilai cukup, maka orientasi ibadah terpenuhi di UIN Sumatera Utara. Pernyataan ini dibuktikan dengan skor rata-rata orientasi ibadah 74,5%. Skor ini lebih besar daripada skor batas kriteria penilaian 60%. Artinya, UIN Sumatera Utara cukup menjalankan orientasi ibadah dalam kinerja perguruan tinggi sehari-hari. Dari kesembilan pernyataan yang dinilai dalam orientasi ibadah, nilai terbaik diperoleh item 3 yaitu sebesar 73,3%. Di mana item ini tentang aturan UINSU jika ada yang menganut ajaran yang menyimpang dari aqidah Islam contoh: Ahmadiyah, dikeluarkan dari Universitas. Sementara nilai yang paling rendah adalah item 6 sebesar 64,7% di mana pegawai terbiasa melaksanakan shalat berjamaah di masjid.

Orientasi Proses Internal

Hasil perhitungan *rating scale* berdasarkan persentase skor skala likert per item untuk orientasi proses internal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Skor Interpretasi Skala Likert Dan Kinerja Penilaian Orientasi Proses Internal

No	Orientasi Ibadah	Skor (%)	Kesimpulan		Rata-rata (%)
			Interpretasi Skala Likert	Kriteria Penilaian	
1	item10	83.6	Sangat Sesuai	Cukup	85.6
2	item11	86.0	Sangat Sesuai	Cukup	
3	item12	84.7	Sangat Sesuai	Cukup	
4	item13	82.9	Sangat Sesuai	Cukup	
5	item14	86.2	Sangat Sesuai	Cukup	
6	item15	86.0	Sangat Sesuai	Cukup	
7	item16	87.1	Sangat Sesuai	Cukup	
8	item17	87.1	Sangat Sesuai	Cukup	
9	item18	86.9	Sangat Sesuai	Cukup	

Sumber : Pengolahan angket penelitian

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa kinerja orientasi proses internal secara keseluruhan sebesar 85,6 % artinya kriteria penilaian kinerja berdasarkan orientasi proses internal di UIN Sumatera Utara cukup. Dengan demikian, dikarenakan seluruh item orientasi proses internal yang cukup, maka orientasi proses internal bisa terpenuhi di UIN Sumatera Utara. Pernyataan ini dibuktikan dengan rata-rata

skor orientasi proses internal 85,6 %. Skor ini lebih besar daripada skor batas kriteria penilaian 60%. Nilai terbaik diperoleh item 16 dan 17 yaitu sebesar 76,44 %. Nilai terendah pada item 13 sebesar 82,9 %. Berdasarkan penilaian responden, pegawai yang bekerja di UIN Sumatera Utara adalah pegawai yang kompeten di bidangnya. Saat ini untuk menjadi pegawai disyaratkan pendidikan minimal adalah S1. Untuk mendukung proses inti, kampus mengadakan proses rekrutmen pegawai dengan tahapan yang cukup selektif sehingga diharapkan dari setiap proses penerimaan pegawai baru, diperoleh pegawai yang berkualitas dan memahami visi dan misi Kampus. Yang dilakukan UIN Sumatera Utara sejalan dengan apa yang disampaikan Tarmizi yang menyatakan pentingnya seleksi pegawai dalam rangka mengangkat tenaga kerja yang jujur (terpercaya) dan cakap bekerja. Menurut Tarmizi, kedua kriteria ini (jujur dan cakap bekerja) tidak boleh dipisah satu dengan lainnya.

Orientasi Pembelajaran

Hasil perhitungan *rating scale* berdasarkan persentase skor skala likert per item untuk orientasi proses internal dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Skor Interpretasi Skala Likert Dan Kinerja Penilaian Orientasi Pembelajaran

No	Orientasi Pembelajaran	Skor (%)	Kesimpulan		Rata-rata
			Interpretasi Skala Likert	Kriteria Penilaian	
1	item19	80.7	Sangat Sesuai	Cukup	85.3
2	item20	88.4	Sangat Sesuai	Cukup	
3	item21	83.1	Sangat Sesuai	Cukup	
4	item22	88.9	Sangat Sesuai	Cukup	
5	item23	83.8	Sangat Sesuai	Cukup	
6	item24	85.3	Sangat Sesuai	Cukup	
7	item25	85.8	Sangat Sesuai	Cukup	
8	item26	83.3	Sangat Sesuai	Cukup	
9	item27	66.1	Sangat Sesuai	Cukup	

Sumber : Pengolahan angket penelitian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja orientasi pembelajaran secara keseluruhan sebesar 85.3% artinya kriteria penilaian kinerja berdasarkan orientasi pembelajaran di UIN Sumatera Utara cukup. Dengan demikian, dikarenakan semua item orientasi pembelajaran sesuai dan cukup, maka orientasi pembelajaran terpenuhi di UIN Sumatera Utara. Pernyataan ini dibuktikan dengan skor orientasi pembelajaran 85,3%. Skor ini lebih besar daripada skor batas

kriteria penilaian 60%. Artinya, UIN Sumatera Utara cukup menjalankan orientasi pembelajaran dalam kinerja perguruan tinggi sehari-hari. Dari kesembilan pernyataan yang dinilai dalam orientasi pembelajaran, nilai terbaik diperoleh item 22 yaitu sebesar 88,9%. Sementara nilai yang paling rendah adalah item 27 sebesar 63,11%.

Orientasi Bakat

Hasil perhitungan *rating scale* berdasarkan persentase skor skala likert per item untuk orientasi bakat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Skor Interpretasi Skala Likert Dan Kinerja Penilaian Orientasi Bakat

No	Orientasi Bakat	Skor (%)	Kesimpulan		Rata-rata
			Interpretasi Skala Likert	Kriteria Penilaian	
1	item28	80.7	Sangat Sesuai	Cukup	85.1
2	item29	88.2	Sangat Sesuai	Cukup	
3	item30	87.3	Sangat Sesuai	Cukup	
4	item31	84.0	Sangat Sesuai	Cukup	
5	item32	84.2	Sangat Sesuai	Cukup	
6	item33	86.4	Sangat Sesuai	Cukup	
7	item34	85.3	Sangat Sesuai	Cukup	
8	item35	85.3	Sangat Sesuai	Cukup	
9	item36	84.4	Sangat Sesuai	Cukup	

Sumber : Pengolahan angket penelitian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja orientasi bakat secara keseluruhan sebesar 85,1% artinya kriteria penilaian kinerja berdasarkan orientasi bakat di UIN Sumatera Utara cukup. Dengan demikian, dikarenakan banyak item orientasi bakat yang ragu-ragu atau kriteria penilaiannya rendah, dan 4 item sesuai atau kriteria penilaian cukup maka orientasi pembelajaran terpenuhi di UIN Sumatera Utara 85,1%. Skor ini lebih besar daripada skor batas kriteria penilaian 60%. Artinya, UIN Sumatera Utara cukup menjalankan orientasi bakat dalam kinerja perguruan tinggi sehari-hari. Dari kesembilan pernyataan yang dinilai dalam orientasi bakat, nilai terbaik diperoleh item29 yaitu sebesar 88,2% dimana kenaikan pangkat dan golongan didasarkan pada kinerja pegawai. Sementara nilai yang paling rendah adalah item 28, sebesar 80,7%. Banyak dari responden yang

merasa sangat puas pada sistem kompensasi (gaji, honor, dan sebagainya) di Universitas ini dirancang secara adil berdasarkan masa kerja dan jenjang pendidikan.

Orientasi Harta Kekayaan

Hasil perhitungan *rating scale* berdasarkan persentase skor skala likert per item untuk orientasi harta kekayaan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7 Skor Interpretasi Skala Likert Dan Kinerja Penilaian Orientasi Harta Kekayaan

No	Orientasi Harta Kekayaan	Skor (%)	Kesimpulan		Rata-rata
			Interpretasi Skala Likert	Kriteria Penilaian	
1	item37	89.8	Sangat Sesuai	Cukup	86
2	item38	82.9	Sangat Sesuai	Cukup	
3	item39	84.4	Sangat Sesuai	Cukup	
4	item40	85.1	Sangat Sesuai	Cukup	
5	item41	82.9	Sangat Sesuai	Cukup	
6	item42	87.6	Sangat Sesuai	Cukup	
7	item43	87.1	Sangat Sesuai	Cukup	
8	item44	86.7	Sangat Sesuai	Cukup	
9	item45	87.8	Sangat Sesuai	Cukup	

Sumber : Pengolahan angket penelitian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja orientasi harta kekayaan secara keseluruhan sebesar 86% artinya kriteria penilaian kinerja berdasarkan orientasi harta kekayaan di UIN Sumatera Utara cukup. Dengan demikian, dikarenakan banyak item orientasi bakat yang sesuai atau kriteria penilaiannya cukup, maka orientasi harta kekayaan terpenuhi di UIN Sumatera Utara. Skor ini lebih besar daripada skor batas kriteria penilaian 60%. Artinya, UIN Sumatera Utara cukup menjalankan orientasi harta kekayaan dalam kinerja perguruan tinggi sehari-hari. Dari kesembilan pernyataan yang dinilai dalam orientasi harta kekayaan, nilai terbaik diperoleh item 37 yaitu sebesar 89,8 %. Artinya untuk menutup biaya operasional, Universitas memiliki sumber pendapatan lain selain dari SPP. Sementara nilai yang paling rendah adalah item 38 dan 41, sebesar 82,9 %. Artinya dari jawaban responden didapat bahwa Universitas menyediakan anggaran yang cukup untuk membentuk unit-unit ekonomi (contoh: pusat bisnis, koperasi dan mini market) dan Universitas ini tidak pernah mengalami kesulitan untuk membayar biaya operasional

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan diukur dengan metode *Maslahah Scorecard*. Penelitian ini adalah jenis penelitian eksplorasi (*exploratory studies*), penelitian dilakukan dengan cara menginvestasi temuan konsep baru melalui pengembangan dari konsep yang telah ada sebelumnya. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data secara deskriptif. Periode pengamatan laporan keuangan dan rasio yang dilakukan pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2017. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode *Maslahah Scorecard*. Berdasarkan temuan penelitian, maka perlu adanya program kerja untuk meningkatkan setiap orientasi agar kinerja karyawan UINSU khususnya BLU semakin meningkat dan untuk penelitian lain dapat meneliti kinerja di tempat lain dengan menggunakan konsep *Maslahah Scorecard* ini.

Catatan Akhir

¹ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Remaja Rosdalarya, 2002) h. 67

² Wibowo. “Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga”. (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h. 32

³ Raisa Adila, “*Analisis Pengukuran Kinerja Dengan menggunakan Metode Balanced Scorecard dan Peraturan Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-36/PB/2012 pada Satker BLU*” (Tesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2013) h. 1

⁴ Freddy Rangkuti, *SWOT Balanced Scorecard “Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko”* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011) h.2

⁵ Ahmad Zidan, *Al-Ghazali’s Ihya’ Ulum al-Din, revitalization of The Sciences of Religion* (Cairo Egypt: Islami Inc. for Publishing and Distribution, 1997)

⁶ Dalam al-Quran turunan dari akar kata masalah banyak digunakan meskipun di dalamnya tidak terdapat kata masalah. Al-Quran menggunakan kata zalama (berbuat dzalim) QS al-Maidah 5: 39 dan fasada (merusak) QS al-Sha’ara 26: 123, QS al-Naml 27: 142, QS: al-Baqarah 2: 220, QS al-An’am 6: 76, QS Ibrahim 14: 5, QS al-Isra 17: 28, QS al-Kahfi 18: 21, QS al-Naml 27: 55, QS al-Baqarah 2: 269, QS al-Nur 24: 41, QS al-Dharyat 51: 56, QS Hud 11: 61

⁷ Abu Ishāq al-Shātibī Ibrahim bin Musa al-Lakhmi al-Gharnati al-Maliki, *alMuwafaqatu fi Usul al-Shariah*. Bairut (Libanon: Darul Kutub al-‘al-‘Ilmiyah).

⁸ The 4th ISRA International Colloquium for Islamic Finance (IICIF 2014), *The Role of Islamic Finance in Socio-Economic Development: Ideals and Realities*, ISRA-Bank Negara Malaysia, 3-4 September 2014 (Wednesday & Thursday) Lanai Kijang, Bank Negara Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia

⁹ Ferry Roen, “*Teori dan Prilaku Organisasi*” (dalam <http://perilakuorganisasi.com/teori-harapan.html>, November 2012)

¹⁰ Ida Roza, “*Analisis Perbandingan Kinerja Perbankan Syariah Dengan Metode Indeks Maqasid syariah dan CAMEL*” (Tesis, UIN Sunan Kalijaga, 2015), h. 11

¹¹ Ferry Roen, “*Teori dan Prilaku Organisasi*”, (dalam <http://perilakuorganisasi.com/teori-penetapan-tujuan.html>, November 2012)

¹² Cahyo Halim Istiqlal, *Penilaian Kinerja Perbankan Syariah Dengan Metode Balanced Scorecard*, dalam jurnal *La_Riba Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. III, No. 2, Desember 2011.

¹³ Muhammad Syafii Antonio, “*An Analysis of Islamic Banking Performance : Maqashid Index Implementation in Indonesia and Jirdania. (Journal Of Islamic Finance Vol 1 no 1 Tahun. Pblished 2014)*”, hal. 14

¹⁴ Husain Umar, “*Metode Riset Bisnis : Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Dengan Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*” (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003) h. 26

¹⁵ Robert S Kaplan and David P Norton, *Balanced Scorecard, Translating Strategy Into Action* (Boston: Harvard Business School Press, 1996). Pada halaman 22, Kaplan menyebutkan bahwa *Balanced Scorecard is a strategic performance management system that enables Organization to translate its vision, mission and strategy into a set of measurable actions.*

¹⁶ M. Sokovic, D. Pavletic, K. Kern Pipan, “Quality Improvement Methodologies – PDCA Cycle, RADAR Matrix, DMAIC and DFSS,” *Journal of Achievement in Materials and Manufacturing Engineering* 43, No 1 (November 2010).

¹⁷ Max Moullin, “Eight Essentials of Performance Measurement,” *International Journal of Health Care Quality Assurance* 17, No 3 (2004).

¹⁸ Andy Neely, *Business Performance Measurement, Theory and Practice* (Cambridge: Cambridge University Press, 2004) h. 80

¹⁹ M. Housseem Eddine Bedoui, “Shari,a-based ethical performance measurement framework,” *Chair for ethics and Financial Norms* (January 2012) .

²⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”. (Bandung : CV Alfabeta, 1999) h. 28

²¹ Donald R. Cooper dan Pamela S. Schindler, *Business Research Methods* (Singapore: McGraw-Hill, 1998). Cooper menyatakan bahwa studi eksplorasi biasanya bertujuan untuk mengembangkan suatu hipotesis atau mengembangkan pertanyaan bagi penelitian selanjutnya. Sementara penelitian formal sebagai lawan dari pada penelitian studi eksplorasi dimulai dari pertanyaan yang dihasilkan oleh penelitian studi eksplorasi

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* , (Bandung : Alfabeta 2012) h. 95

Daftar Pustaka

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Remaja Rosdalarya, 2002)

Wibowo. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers,2010.

Adila, Raisa. *Analisis Pengukuran Kinerja Dengan menggunakan Metode Balanced Scorecard dan Peraturan Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-36/PB/2012 pada Satker BLU*. Tesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2013.

Rangkuti, Freddy, *SWOT Balanced Scorecard “Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko”*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 2011.

Zidan, Ahmad. *Al-Ghazali’s Ihya’ Ulum al-Din, revitalization of The Sciences of Religion* (Cairo Egyp: Islami Inc. for Publishing and Distribution, 1997).

- Abu Ishāq al-Shātibi, Ibrahim bin Musa al-Lakhmi al-Gharnati al-Maliki, *alMuwafaqatu fi Usul al-Shariah*. Bairut. Libanon: Darul Kutub al-‘ al-‘Ilmiyah.
- The 4th ISRA International Colloquium for Islamic Finance (IICIF 2014), *The Role of Islamic Finance in Socio-Economic Development: Ideals and Realities*, ISRA-Bank Negara Malaysia, 3-4 September 2014 (Wednesday & Thursday) Lanai Kijang, Bank Negara Malaysia, Kualalumpur, Malaysia.
- Roen, Ferry, “*Teori dan Prilaku Organisasi*” (dalam <http://perilakuorganisasi.com/teori-harapan.html>, November 2012.
- Roza, Ida, “*Analisis Perbandingan Kinerja Perbankan Syariah Dengan Metode Indeks Maqasid syariah dan CAMEL*” (Tesis, UIN Sunan Kalijaga. 2015.
- Roen, Ferry, “*Teori dan Prilaku Organisasi*”, (dalam <http://perilakuorganisasi.com/teori-penetapan-tujuan.html>, November 2012.
- Istiqlal, Cahyo Halim, *Penilaian Kinerja Perbankan Syariah Dengan Metode Balanced Scorecard*, dalam jurnal *La_Riba Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. III, No. 2, Desember 2011.
- Antonio, Muhammad Syafii, “*An Analysis of Islamic Banking Performance : Maqashid Index Implementation in Indonesia and Jirdania*. *Journal Of Islamic Finance* Vol 1 no 1 Tahun. Pblished 2014.
- Umar, Husain, *Metode Riset Bisnis : Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Dengan Contoh Proposal dan Hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*” (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Kaplan, Robert S and David P Norton, *Balanced Scorecard, Translating Strategy Into Action* (Boston: Harvard Business School Press, 1996.
- Sokovic, M., D. Pavletic, K. Kern Pipan .Quality Improvement Methodologies – PDCA Cycle, RADAR Matrix, DMAIC and DFSS,” *Journal of Achievement in Materials and Manufacturing Engineering* 43, No. 1 November 2010.
- Moullin, Max, “Eight Essentials of Performance Measurement,” *International Journal of Health Care Quality Assurance* 17, No 3 tahun 2004.

Neely, Andy, *Business Performance Measurement, Theory and Practice* (Cambridge: Cambridge University Press, 2004).

Bedoui, M. Housseem Eddine, "Shari,,a-based ethical performance measurement framework," *Chair for ethics and Financial Norms* tahun Januari 2012

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta, 1999.

Cooper, Donald R. dan Pamela S. Schindler, *Business Research Methods*. Singapore: McGraw-Hill, 1998.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* , Bandung : Alfabeta 2012.