

## ANALISIS INTEGRASI PENGUKURAN, EVALUASI, DAN KINERJA ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN DAN BISNIS SYARIAH

|                      |                     |                      |
|----------------------|---------------------|----------------------|
| Received: 31-12-2025 | Revised: 31-12-2025 | Accepted: 31-12-2025 |
|----------------------|---------------------|----------------------|

**Devy Wulandari<sup>1</sup>, Rizky Amaliyah Ramdhani Ilham<sup>2</sup>, Muh Rustam Saputra<sup>3</sup>, Abdul Wahid Haddade<sup>4</sup>, Mukhtar Luthfi<sup>5</sup>**

<sup>1234</sup>Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

Email: [devywulandari1313@gmail.com](mailto:devywulandari1313@gmail.com), [rizkyamaliyahri22@gmail.com](mailto:rizkyamaliyahri22@gmail.com), [muhrustamsaputra@gmail.com](mailto:muhrustamsaputra@gmail.com), [hasyim\\_haddade@uin-alauddin.ac.id](mailto:hasyim_haddade@uin-alauddin.ac.id), [muhtar.luthfi@yahoo.com](mailto:muhtar.luthfi@yahoo.com)

### *Abstract*

*Performance measurement and evaluation are fundamental elements of modern management used to assess organizational effectiveness, efficiency, and goal achievement. Meanwhile, sharia-based businesses require a broader approach by incorporating ethical, spiritual, and social dimensions into performance assessment. This article presents a theoretical review that integrates conventional performance measurement concepts covering input, process, output, outcome, benefit, and impact indicators with a sharia business performance framework grounded in values such as amanah (trustworthiness), justice, social benefit, and spirituality. This study aims to define the concepts of performance measurement and evaluation, as well as the indicators and standards employed, and to compare conventional performance measurement systems with approaches based on Islamic values. The method used is a qualitative descriptive literature review. The findings indicate that the most appropriate performance evaluation model for sharia-based organizations is a multidimensional model that balances financial and non-financial aspects.*

**Keywords:** *Performance, Evaluation, Sharia, Indicators, Amanah, Islamic Business Ethics.*

### **Abstrak**

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan elemen fundamental dalam manajemen modern untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, bisnis berbasis syariah menuntut pendekatan yang lebih luas dengan menambahkan dimensi etika, spiritual, dan sosial ke dalam penilaian kinerja. Artikel ini menyajikan telaah teoretis yang mengintegrasikan konsep pengukuran kinerja konvensional yang meliputi indikator input, proses, output, hasil, manfaat, dan dampak dengan kerangka kinerja bisnis syariah seperti amanah, keadilan, kebermanfaatan, dan aspek spiritual. Artikel ini bertujuan untuk mendefinisikan konsep pengukuran dan evaluasi kinerja, serta indikator dan standar yang digunakan. Dan untuk membandingkan sistem pengukuran kinerja secara konvensional dengan pendekatan berbasis nilai-nilai Islam. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model evaluasi kinerja yang optimal bagi organisasi syariah adalah model multidimensional yang menyeimbangkan aspek finansial dan non-finansial.

**Kata Kunci:** Kinerja, Evaluasi, Syariah, Indikator, Amanah, Etika Bisnis Islam.

## **PENDAHULUAN**

Pada saat sekarang ini dunia ekonomi sudah dirasakan makin mengglobal. Persaingan yang terjadi bukan antar perusahaan dalam satu negara saja melainkan juga antar negara. Persaingan juga meningkat bukan saja dari sisi jumlahnya tetapi juga intensitas persaingannya (Dian et al., 2019). Persaingan itu semakin dipertajam dengan berubahnya karakter lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan yang dahulu hanya mengutamakan produksi dan mencari keuntungan (Aisah, 2024; Andraeny & Aminati, 2020). Sedangkan lingkungan perusahaan yang sekarang lebih mengutamakan kecepatan informasi dan penciptaan nilai bagi pelanggan atau konsumennya. Perusahaan sekarang juga lebih bersaing berdasarkan kompetensi dan proses.

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam Perusahaan (Cahyano, 2022; Mukhibad et al., 2020). 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 (Anggraheni, 2024; Ilmiah & Islam, 2022). Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode yang lalu. Selama ini setiap perusahaan atau organisasi bisnis dalam menilai kinerja perusahaannya hanya selalu melihat dari aspek keuangan dengan menggunakan tolok ukur tradisional, kontemporer (balanced scorecard), dan juga CAMELS (capital, asset quality, management, earning, liquidity, dan sensitivity to market risk) yang hanya dapat melihat sisi paling luar dari prestasi sebuah perusahaan (Manajemen et al., 2017; Winarsa et al., n.d.). Ini menjadi suatu fenomena dari realitas sosial, dimana lembaga keuangan berbasis syariah yang berpraktik dengan berdasarkan prinsip-prinsip syariah, kinerja manajemen diukur dengan tolok ukur tersebut, bisa saja berdampak pada perilaku manajemen.

Metode penilaian kinerja yang populer digunakan saat ini yaitu metode balanced scorecard, yakni konsep kinerja yang menggabungkan antara kinerja keuangan dan non keuangan (Javed, 2024). Balanced scorecard terdiri atas empat perspektif, yaitu: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta inovasi dan pembelajaran. Keempat prinsip ini dimaksudkan untuk menciptakan keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Sistematik et al., 2021). Setiap organisasi maupun institusi akan memerlukan sumber daya, hal ini dikarenakan untuk mendukung kemajuan sebuah organisasi atau institusi. Sumber daya adalah sumber energi dan tenaga yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan (Karlina, 2023). Sumber daya tersebut terdiri dari

sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi.

Di antara sumber daya tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Rizkia et al., 2019). Arti penting sumber daya manusia adalah bermula dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi (Kurniawan et al., 2024). Organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan–karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan institusi (Kanyaku, 2019; Nurfitriani, 2024).

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia dalam menentukan strategi apa yang akan diterapkan dalam sebuah organisasi atau institusi adalah pengevaluasian kinerja karyawan atau pegawai (Luckyta et al., 2020). Evaluasi kinerja merupakan suatu sistem penilaian sistematis yang dilakukan oleh penilai untuk menilai kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu periode tertentu (Kuncoro et al., 2024). Di lingkungan sebuah organisasi atau institusi setiap dan semua karyawan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal atau strategik (Zaky et al., 2025). Karena evaluasi kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek–aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi atau institusi.

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis saat ini yang tampaknya semakin mengalami peningkatan keagamaan, terlihat beberapa tahun belakangan ini pengkajian, pemikiran, dan diskusi tentang ekonomi Islam semakin marak terjadi, dan hal ini berpengaruh besar terhadap sistem ekonomi berdasarkan syariah pada umumnya dan lembaga keuangan syariah pada khususnya (Umami & Retnani, 2024). Seperti yang kita ketahui, lembaga keuangan adalah salah satu alat yang digunakan untuk menegakkan aturan-aturan ekonomi, begitu pula dengan lembaga keuangan syariah, dimana lembaga inilah yang menjadi salah satu alat dalam penegakkan aturan-aturan Islam yang akan memberikan sumbangan positif terhadap pencapaian tujuan sosial ekonomi masyarakat, penciptaan iklim bisnis yang lebih baik dan lepas dari praktek kecurangan (Kinerja et al., 2024; Mangun et al., 2025).

Oleh karena itu, dalam Artikel ini akan dibahas mengenai hal–hal apa saja yang berkaitan dengan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai. Mengingat bahwa penilaian merupakan proses atau kegiatan untuk mengukur sesuatu yang hasilnya berupa angka atau kuantitatif, sedangkan evaluasi merupakan kegiatan mengukur dan menilai yang berupa

hasil deskripsi atau kualitatif. Sehingga, dari kedua pengertian tersebut kita dapat mengetahui apa perbedaan dari penilaian dan evaluasi. Namun dalam penerapannya terkadang orang-orang mengartikan penilaian dan evaluasi merupakan kegiatan yang sama. Dengan demikian, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan atau pegawai sangat diperlukan oleh sebuah organisasi maupun institusi untuk dapat dijadikan pedoman dalam suatu program organisasi atau institusi selanjutnya dan sebagai indeks prestasi atau sejauh mana tingkat keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau institusi tersebut.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam konsep indikator dan evaluasi kinerja dalam perspektif konvensional serta komponen penilaian kinerja dalam bisnis syariah (Sugiyono, 2019). Fokus utama penelitian diarahkan pada upaya memahami model evaluasi kinerja terintegrasi yang mengombinasikan pendekatan manajemen modern dengan prinsip-prinsip syariah, termasuk nilai keadilan, amanah, dan kemaslahatan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji syarat-syarat perumusan standar kerja, langkah dan strategi keberhasilan dalam mengukur hasil kerja, serta jenis dan target evaluasi institusi yang relevan bagi organisasi pendidikan maupun bisnis berbasis syariah (Bahiyah & Gumiandari, 2024). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual yang komprehensif mengenai sistem pengukuran dan evaluasi kinerja yang tidak hanya berorientasi pada aspek material, tetapi juga etika dan nilai spiritual.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research), yaitu dengan mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian (Hamzah, 2016). Sumber data meliputi buku teks akademik, artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, hasil penelitian terdahulu, dokumen kebijakan, serta publikasi lain yang membahas pengukuran kinerja, evaluasi kinerja organisasi, balanced scorecard, manajemen sumber daya manusia, serta konsep kinerja dan tata kelola dalam perspektif ekonomi dan bisnis syariah. Literatur tersebut dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi konsep, prinsip, indikator, serta model-model evaluasi kinerja yang berkembang baik dalam pendekatan konvensional maupun syariah.

Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara deskriptif-analitis (Hastuti, 2010). Data yang telah dikumpulkan diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama, seperti indikator kinerja, standar kerja, strategi pengukuran hasil kerja, serta jenis dan tujuan evaluasi institusi. Selanjutnya, dilakukan analisis

komparatif dan integratif untuk mengaitkan konsep evaluasi kinerja konvensional dengan nilai-nilai Islam, sehingga menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai model evaluasi kinerja yang relevan dan aplikatif (Rijali, 2019). Melalui metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan sistem pengukuran dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada profesionalisme, akuntabilitas, serta nilai-nilai syariah dalam organisasi pendidikan dan bisnis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pertimbangan Perumusan Standar Kerja**

Pendidikan dan bisnis syariah, perumusan standar kerja merupakan fondasi penting dalam membangun sistem pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi yang objektif dan berkeadilan. Standar kerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai sejauh mana kinerja individu maupun institusi telah selaras dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya standar yang jelas, proses evaluasi kinerja akan cenderung subjektif dan sulit memberikan gambaran yang akurat tentang efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, integrasi antara pengukuran, evaluasi, dan kinerja organisasi menuntut adanya standar kerja yang dirumuskan secara sistematis, rasional, dan dapat dipahami oleh seluruh unsur organisasi, baik dalam lembaga pendidikan maupun unit bisnis syariah.

Dalam perspektif pendidikan, standar kerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas administratif, tetapi juga mencerminkan kualitas layanan pendidikan, proses pembelajaran, serta pencapaian tujuan institusional. Sementara itu, dalam bisnis syariah, standar kerja harus selaras dengan prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab moral. Perumusan standar yang baik membantu organisasi memastikan bahwa setiap individu memahami peran, kewajiban, serta kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi. Dengan demikian, standar kerja menjadi instrumen strategis dalam menyatukan arah kerja dan membangun budaya kinerja yang profesional serta bernilai islami.

Penyusunan standar kerja idealnya diawali dengan analisis pekerjaan yang menghasilkan deskripsi jabatan secara jelas. Analisis ini memuat tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja yang harus dijalankan oleh setiap individu. Dalam konteks integrasi pengukuran dan evaluasi, deskripsi pekerjaan menjadi dasar utama dalam menentukan indikator kinerja yang dapat diukur secara objektif. Selain itu, penyusunan standar juga perlu mempertimbangkan ketersediaan alat kerja, biaya operasional, serta risiko yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas agar standar yang dirumuskan tidak memberatkan dan tetap realistis.

Dalam organisasi pendidikan dan bisnis syariah, standar kerja tidak boleh bersifat statis. Dinamika perubahan lingkungan, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat mengharuskan adanya penyesuaian secara berkala. Namun, penyesuaian tersebut harus dilakukan secara bijaksana dan tidak semata-mata karena ketidakmampuan individu mencapai target. Peran pimpinan menjadi sangat penting dalam memberikan arahan, pendampingan, dan motivasi agar standar kerja tetap relevan sekaligus mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan sesuai nilai-nilai Islam.

### **Syarat Standar Kerja yang Prima**

Standar kerja yang prima merupakan elemen utama dalam sistem pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi, baik di sektor pendidikan maupun bisnis syariah. Standar tersebut berfungsi sebagai acuan pembandingan antara hasil kerja aktual dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dengan adanya standar yang jelas, organisasi dapat menilai tingkat efektivitas dan produktivitas kinerja secara lebih objektif. Dalam perspektif syariah, standar kerja tidak hanya berorientasi pada capaian material, tetapi juga pada nilai keadilan, kejujuran, dan kemaslahatan bersama.

Salah satu syarat penting standar kerja yang prima adalah relevansinya dengan karakter dan tujuan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, standar kerja harus mendukung peningkatan mutu pembelajaran, tata kelola akademik, dan pelayanan kepada peserta didik. Sementara dalam bisnis syariah, standar kerja harus sejalan dengan prinsip halal, etis, dan berkeadilan. Kesesuaian ini akan menghasilkan integrasi yang harmonis antara tujuan organisasi dan kinerja individu, sehingga setiap aktivitas kerja memiliki nilai kontribusi yang jelas terhadap pencapaian tujuan bersama.

Standar kerja juga harus mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan. Artinya, standar tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga proses dan peran yang dijalankan dalam melaksanakan tugas. Dalam perspektif pendidikan dan bisnis syariah, pendekatan ini mendorong kesadaran bahwa setiap individu memiliki kontribusi penting dalam sistem organisasi. Kesadaran tersebut akan menumbuhkan motivasi, rasa memiliki, serta tanggung jawab moral dalam bekerja, yang pada akhirnya memperkuat kualitas kinerja institusi secara kolektif. Selain itu, standar kerja yang baik perlu memperhatikan faktor-faktor di luar kendali karyawan, seperti kondisi ekonomi, sosial, budaya, dan kebijakan eksternal. Standar yang sensitif terhadap konteks ini akan menciptakan keadilan dalam penilaian kinerja. Di samping itu, standar harus adaptif terhadap perkembangan teknologi dan proses kerja agar organisasi tidak tertinggal. Dalam perspektif integratif, standar yang realistis, terukur, konsisten, adil, dan

sesuai regulasi menjadi instrumen penting dalam membangun sistem evaluasi kinerja yang profesional, akuntabel, dan bernilai syariah.

### **Langkah dan Strategi Kesuksesan dalam Mengukur Hasil Kerja**

Keberhasilan pengukuran hasil kerja sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara sistematis. Dalam konteks pendidikan dan bisnis syariah, langkah awal yang penting adalah pemilihan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai organisasi. Proses ini perlu diikuti dengan pelatihan yang memadai agar setiap individu memahami tugas, tanggung jawab, serta standar kinerja yang diharapkan. Integrasi antara kompetensi teknis dan nilai moral menjadi kunci agar pengukuran kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif.

Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengukuran kinerja. Lingkungan yang aman, nyaman, dan adil akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam perspektif syariah, lingkungan kerja yang baik mencerminkan prinsip ihsan dan tanggung jawab sosial. Selain itu, pemberdayaan pegawai melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan dan pemberian kepercayaan akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Strategi pengukuran kinerja dalam organisasi modern dapat dilakukan melalui berbagai metode yang terintegrasi. *Balanced Scorecard*, misalnya, memungkinkan organisasi pendidikan dan bisnis syariah untuk menilai kinerja dari aspek keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip keseimbangan dalam Islam, yang menekankan harmonisasi antara aspek material dan nonmaterial. Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan jangka panjang.

Selain itu, metode lain seperti *Performance Pyramid System*, *Tableau de Bord*, *ProMES*, *Activity-Based Costing*, *Sink and Tuttle*, serta *Theory of Constraints* dapat digunakan sebagai alternatif atau pelengkap sesuai kebutuhan organisasi. Masing-masing metode memiliki keunggulan dalam melihat kinerja dari sudut pandang yang berbeda. Dalam perspektif integratif, penggunaan metode-metode tersebut perlu disesuaikan dengan nilai-nilai syariah agar proses evaluasi tidak hanya menekankan efisiensi dan profitabilitas, tetapi juga etika, keadilan, dan kemaslahatan bagi seluruh pemangku kepentingan.

### **Jenis dan Target Evaluasi Institusi**

Evaluasi institusi merupakan bagian penting dalam sistem pengukuran dan pengendalian kinerja organisasi pendidikan dan bisnis syariah. Evaluasi berfungsi untuk menilai sejauh mana pelaksanaan program telah sesuai dengan standar dan tujuan yang ditetapkan. Salah satu bentuk evaluasi adalah evaluasi oleh atasan, yang bersifat langsung dan relatif cepat dalam memberikan umpan balik. Meskipun demikian, evaluasi jenis ini berpotensi mengandung subjektivitas sehingga perlu dilengkapi dengan mekanisme lain agar hasilnya lebih objektif.

Evaluasi oleh kelompok lini dan kelompok staf menjadi alternatif untuk meningkatkan objektivitas penilaian. Melalui keterlibatan lebih dari satu pihak, penilaian kinerja dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan seimbang. Dalam konteks pendidikan dan bisnis syariah, pendekatan musyawarah dalam evaluasi mencerminkan nilai kolektif dan keadilan. Evaluasi semacam ini memungkinkan terjadinya pertukaran pandangan yang konstruktif serta mengurangi dominasi penilaian sepihak. Evaluasi berbasis peninjauan lapangan juga memiliki peran penting karena melibatkan pihak independen yang dapat memberikan perspektif objektif terhadap kinerja institusi. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa evaluasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Sementara itu, evaluasi oleh bawahan dan sejawat dapat menjadi sumber umpan balik tambahan, meskipun perlu dikendalikan agar tidak terlalu subjektif. Dalam perspektif syariah, evaluasi harus dilakukan secara jujur, adil, dan bertanggung jawab.

Target utama dari evaluasi institusi adalah memperoleh informasi mengenai kesesuaian antara standar dan hasil yang dicapai, mengidentifikasi potensi serta kelemahan, dan menjadi dasar pengambilan keputusan strategis. Evaluasi juga bertujuan mengukur efektivitas, efisiensi, relevansi, serta dampak program terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan dan bisnis syariah, hasil evaluasi diharapkan mampu mendorong perbaikan berkelanjutan, memperkuat akuntabilitas, serta memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan nilai-nilai Islam dan prinsip kemaslahatan.

### **Elemen Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam**

Penilaian kinerja dalam perspektif Islam memiliki karakteristik yang lebih komprehensif karena tidak hanya menekankan aspek material, tetapi juga dimensi moral dan spiritual. Elemen pertama adalah kinerja material, yang berkaitan dengan pencapaian keuntungan atau hasil kerja yang mencukupi kebutuhan hidup dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks pendidikan dan bisnis syariah, pencapaian material harus diperoleh melalui

cara yang halal, jujur, dan tidak merugikan pihak lain. Dengan demikian, kinerja material menjadi indikator profesionalisme sekaligus kepatuhan terhadap prinsip syariah.

Elemen kedua adalah kinerja mental, yang berkaitan dengan sikap dan kondisi psikologis individu dalam bekerja. Kinerja mental tercermin dari ketekunan, rasa tanggung jawab, keikhlasan, dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Dalam organisasi pendidikan dan bisnis syariah, suasana kerja yang kondusif akan mendorong tumbuhnya rasa saling percaya dan kerja sama. Hal ini memperkuat integrasi antara pengukuran dan evaluasi kinerja dengan pengembangan karakter sumber daya manusia.

Elemen ketiga adalah kinerja spiritual, yang menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Dimensi ini mendorong individu untuk bekerja dengan niat yang benar, penuh rasa syukur, serta taat terhadap aturan dan nilai-nilai agama. Dalam konteks integrasi pengukuran dan evaluasi, kinerja spiritual memberikan landasan etis yang membedakan sistem manajemen berbasis syariah dari sistem konvensional. Kinerja tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari niat dan proses yang dijalani.

Elemen keempat adalah kinerja persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis dalam lingkungan organisasi dan masyarakat. Dalam pendidikan dan bisnis syariah, kinerja persaudaraan tercermin melalui kepedulian sosial, kerja sama tim, serta kontribusi terhadap kesejahteraan lingkungan sekitar. Memberikan kesempatan kerja, menghasilkan produk atau layanan halal dan berkualitas, serta menjaga hubungan yang adil dan manusiawi merupakan wujud nyata dari elemen ini. Dengan demikian, penilaian kinerja dalam perspektif Islam menjadi pendekatan holistik yang menyatukan aspek material, mental, spiritual, dan sosial dalam satu kerangka integratif.

## **PENUTUP**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai atau karyawan yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan pada kemampuan yang dimilikinya guna mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan ukuran dan waktu yang telah ditentukan. Suatu kinerja memiliki indikator-indikator, seperti indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Selain itu kinerja juga memerlukan yang namanya standar kerja. Standar kerja merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja organisasi atau institusi berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Syarat hasil kerja dapat diketahui dengan dua hal, yaitu: SMART (simple, measurable, attributable, reliable, timely). Dan SPICED (subjective, participatory, interpreted and communicable, cross-checked and compared, empowering, diverse and dissaggregate). Sedangkan indikator hasil kerja yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka pengukuran kinerja sesungguhnya merupakan penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu: Pertama, Kinerja Material yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan. Kedua, Kinerja Mental yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama. Ketiga, Kinerja Spritual yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah. Keempat, Kinerja Persaudaraan yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aisah, N. (2024). *Analisis Ukuran Perusahaan dan Kinerja Maqasid Syariah Terhadap Nilai Perusahaan*. 3(1).
- Andraeny, D., & Aminati, N. R. (2020). *Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Maqashid Syariah Index Pada Perbankan Syariah Indonesia dan Malaysia*. <https://doi.org/10.1905/iqtishadia.v11i2.xxxx>
- Anggraheni, I. N. E. (2024). *Analisis Kinerja Bank BCA Syariah Menggunakan Metode Maqasid Syariah Index ( Studi Kasus Bank BCA Syariah Tahun 2019-2023 )*. 3(1), 38–

54.

- Bahiyah, U., & Gumiandari, S. (2024). Metode Penelitian kualitatif. In *General and Specific Research* (Vol. 4, Issue 2). <https://adisampublisher.org/index.php/edu/article/view/744/784>
- Cahyano, D. (2022). *Pengukuran Kinerja Blanced scorecard unntuk Organisasi Sektor Publik* (pp. 90–100).
- Dian, U., Semarang, N., Subagyo, H., Dian, U., Semarang, N., Astuti, S. D., Dian, U., & Semarang, N. (2019). *Maqasid Syariah Ibn ‘Asyur dan Pengukuran Kinerja Rantai Suplai Halal*. 17, 251–269.
- Hamzah, A. (2016). Kaedah Kualitatif Dalam Penyelidikan Sosiobudaya: Qualitative Methods in Sociocultural Research. *Jurnal Pengajian Media Malaysia*, 6(1), 1–10.
- Hastuti, S. (2010). *Analisis kualitatif dan kuantitatif formaldehid pada ikan asin di madura*. 4, 132–137.
- Ilmiah, J., & Islam, E. (2022). *Analisis Kinerja Bank Syariah di Indonesia Berbasis Maqashid Sharia Index*. 8(03), 2434–2443.
- Javed, M. M. (2024). *Revisiting the Index to Measure Maqasid al Shariah Oriented Performance of Islamic Banks : Evidence from Pakistan Relating Maqasid al -Shariah to the Banking Sector Rationale of Re-constructing the Index*. 1(5).
- Kanyaku, Y. P. R. (2019). ARRANGEMENT OF PERFORMANCE MEASUREMENT TOOLS WITH HUMAN SCORECARD METHOD IN XYZ GENERAL HOSPITAL. *Journal, International Reviewed, Peer Vol-, International Journal*, 2019(4), 457–473.
- Karlina, A. (2023). Pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan metode human resource scorecard. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13.
- Kinerja, P., Dengan, O., Rangka, D., Strategi, P., & Masyarakat, K. K. (2024). PENGUKURAN KINERJA ORGANISASI DENGAN METODE BALANCED SCORECARD DALAM RANGKA PENYUSUNAN STRATEGI PELAYANAN KESEHATAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 11(1), 523–547.
- Kuncoro, M., S, A. K. H., Purwanto, H., & Safitri, U. R. (2024). *Pengukuran Manajemen Kinerja Pemerintah Berbasis Balanced Scorecard Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Pemerintah Desa Kalinanas , Kecamatan Wonosamodro , Kabupaten Boyolali )*. 12(2).
- Kurniawan, E. B., Faqih, T., Mudzaffar, A., & Rahmawati, N. (2024). *EVALUASI PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN MICROSOFT*. 4(4), 914–931.

- Luckyta, A. C., Kartika, L., Rahmawati, S., & Bogor, I. P. (2020). *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Evaluasi Kinerja Organisasi Menggunakan Balanced Scorecard Organization Performance Evaluation Using Balanced Scorecard*. 1(1), 38–44.
- Manajemen, D., Ekonomi, F., Islam, U., & Sleman, C. D. (2017). *PENGUKURAN KESEHATAN BANK SYARIAH DENGAN SHARIA*. 21(040), 133–143.
- Mangun, J. R., Raya, M., Rw, R. T., & Gadung, K. P. (2025). *Balanced Scorecard As A Tool For Measuring Employee Performance*. 5(03), 369–375.  
<https://doi.org/10.58471/jms.v5i03>
- Mukhibad, H., Rochmatullah, M. R., & Setiawan, D. (2020). *Islamic corporate governance and performance based on maqasid sharia index – study in Indonesia*. 24(2), 114–126.  
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol24.iss2.art2>
- Nurfitriani, U. K. (2024). *PENGEMBANGAN MODEL EVALUASI KINERJA SDM BERBASIS BALANCED SCORECARD : STUDI PADA PERUSAHAAN JASA*. 15(1), 241–250.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81.  
<https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rizkia, A., Susanti, S., Novira, A., & Octoviandy, C. (2019). *Penerapan Balanced Scorecard Dalam Evaluasi Kinerja Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat Implementation of Balanced Scorecard in Performance Evaluation at the West Java Education Quality Assurance Center*. 1.
- Sistematik, T., Maqasid, K., Dan, S., & Syariah, B. (2021). *MAQASID SHARIA AND ISLAMIC BANK PERFORMANCE : A SYSTEMATIC REVIEW*. 7(2), 1–17.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif kualitatif dan R&d, edisi 2* (esisi 2).
- Umami, K. M., & Retnani, E. D. (2024). *PENGUKURAN KINERJA ORGANISASI DENGAN PERSPEKTIF BALANCED*. 2(1), 67–89.
- Winarsa, H., Muhammad, F., & Akbar, A. (n.d.). *Evaluation of PT Pegadaian Syariah Financial Performance through the RGEC Approach in the Perspective of Islamic Economics*.
- Zaky, M., Karyawan, E. K., Telekomunikasi, P., & Keuangan, P. (2025). *EVALUASI KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD : STUDI PADA PERUSAHAAN TELEKOMUNIKASI*. 3(2), 168–179.