

KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF ISLAM

Dr. Mahmud Yusuf SHI, M.Si



KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF ISLAM

ISBN: 978-623-5962-13-9

Hak Cipta pada Penulis

Penulis : Dr. Mahmud Yusuf, SHI, M.Si
Editor : Raihanah, S.Pd.I, M.Ag
Layout & Desain : Tiara Ariliani
Pratinjau : Muhammad Noor Ilmi

Jumlah halaman : 178
Tahun : 2017



Kantor 1:

Jalan Gotong Royong, Pejarakan Karya

Kantor 2:

Jl. Melati Raya VIII BTN Rembiga

Telp. (0370) 7507612 - HP. 08174752808 / 081238426727

Email: penerbitkakapress@gmail.com - Web: www.kakapress.com

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.

All right reserved

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit. Ketentuan Pidana Sanksi Pelanggaran Pasal 72 UU Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp.1000.000,00 (satu juta rupiah) atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyerahkan, menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum sesuatu ciptaan barang atau hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Allah swt, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahNya dalam penyusunan buku referensi ini dapat berjalan dengan lancar.

Buku referensi ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai teori kesejahteraan pada karyawan dan perusahaan dalam perspektif Islam. Buku ini memaparkan kajian penelitian lapangan seperti pengaruh kepemimpinan, dan motivasi karyawan dalam kesejahteraan karyawan yang mana ini sangat berhubungan dengan hasil sejahteraan atau tidaknya karyawan.

Semoga buku ini bermakna bagi perkembangan penelitian pada umumnya, dan penelitian pendidikan pada khususnya. Semoga buku ini bermanfaat bagi pembaca dan pemerhati penelitian pendidikan.

19 Agustus 2017
Penulis,

Dr. Mahmud Yusuf, SHI, M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Metode Penelitian	12
BAB 2	15
KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF ISLAM	15
A. Pengertian Kesejahteraan Karyawan	15
B. Konsep Kesejahteraan Karyawan	20
C. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Karyawan	21
D. Hakikat Kesejahteraan Karyawan	28
E. Pendekatan Kesejahteraan	29
F. Perusahaan dan Kesejahteraan Karyawan	35
BAB 3	39
PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN	39
A. Program Kesejahteraan	39
B. Ruang Lingkup Program Kesejahteraan Karyawan	41
C. Jaminan Sosial	48
BAB 4	51
KHUMS, SHADAQAH, JIZYAH DAN KHARH	51
A. Pengertian Khums	51
B. Pengertian Jizyah	56
C. Pengertian Shadaqah	62
D. Pengertian Kharj	64
E. Pengaruh Khums, Shadaqah, Jizyah, dan Kharj	69

BAB 5	89
KINERJA PERSPEKTIF ISLAM	89
A. Pengertian Karyawan	89
B. Fungsi dan Peranan Karyawan	90
C. Kewajiban Karyawan	91
D. Pengertian Kinerja Karyawan	92
E. Evaluasi Kinerja Karyawan	98
F. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	100
G. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	111
H. Profesiensi Aspek-aspek Kinerja	115
BAB 6	117
PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM	117
A. Pengertian Kepemimpinan	117
B. Gaya Kepemimpinan	130
C. Pengaruh Kepemimpinan Islam dalam Kesejahteraan	134
BAB 8	139
NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN DALAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN	139
A. Fungsi Manusia Sebagai Pemimpin di Muka Bumi	139
B. Manusia dalam Pengaruh Motivasi Kerja Perspektif Islam	143
C. Penilaian Motivasi dan Kinerja Perspektif Islam	148
BAB 9	153
KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF ISLAM PADA KARYAWAN BANK SYARIAH	154
A. Analisis Kesejahteraan Finansial Karyawan	154
BAB 10	157
PENUTUP	157

A. Simpulan	157
DAFTAR PUSTAKA	161
BIOGRAFI PENULIS	169

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam ajaran agama Islam bekerja merupakan ibadah, dimana hakikat hukum ibadah adalah wajib. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa bekerja adalah kewajiban bagi umat Muslim. Bagi seorang Muslim, makna bekerja berarti niat yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal, bukan hanya memberikan nilai rata-rata. Agama Islam memiliki pandangan bahwasanya seseorang yang bersusahpayah untuk mencari rezeki yang halal dan hasilnya digunakan sepenuhnya di jalan Allah disamakan derajatnya dengan para mujahid yang berperang di jalan Allah.

Seorang Muslim ketika kelelahan dalam mencari rezeki dinilai oleh Allah sebagai pahala. Bahkan bisa jadi penebus dosa. Orang yang pulang ke rumah dalam keadaan kepayahan karena seharian bekerja akan diampuni dosanya oleh Allah SWT. Islam memandang bahwa bekerja bukan sekedar memnuhi kebutuhan hidup, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat

menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri. Bekerja memiliki kaitannya dengan martabat manusia. Seseorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya.

Sebaliknya, orang yang tidak bekerja atau menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri, juga di hadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Tindakan mengemis merupakan kehinaan, baik dari sisi manusia maupun dari sisi Allah SWT. Seseorang memiliki dorongan untuk bekerja adalah agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Menurut teori hirarki kebutuhan Maslow motivasi untuk mendapatkan rasa aman merupakan motivasi yang dominan pada setiap manusia, termasuk rasa aman dalam hal pendapatan atau kebutuhan untuk mendapatkan keamanan selama hidupnya. Semakin pesatnya perkembangan Ekonomi Islam di Indonesia berbanding lurus dengan semakin maraknya lembaga pendidikan yang mengajarkan tentang sistem Ekonomi Islam maupun Lembaga Keuangan yang berbasis Syariah.

Dalam bentuk praktiknya, ekonomi Islam telah berkembang dalam bentuk kelembagaan seperti perbankan, BPRS, Asuransi Syariah, Pegadaian Syariah, Pasar Modal

Syariah, dengan instrumen obligasi dan Reksadan Syariah, Dana Pensiun Syariah, Lembaga Keuangan Mikro Syariah, maupun lembaga keuangan publik Islam seperti lembaga pengelola zakat dan lembaga pengelolaan wakaf.

Berdasarkan data dari OJK, secara keseluruhan sampai dengan bulan Januari 2015 jumlah pekerja perbankan Syariah di Indonesia mencapai 58.587 karyawan dimana yang paling besar adalah karyawan di Bank Umum Syariah yang mencapai 49.089 karyawan. (Statistik Perbankan Syariah 2015). Data diatas menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan perbankan syariah terus meningkat. Karyawan merupakan suatu aset yang berharga bagi sebuah perusahaan termasuk Perbankan.

Tanpa adanya karyawan sebagai sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Kesejahteraan sendiri memiliki banyak arti dimana masing – masing orang pasti mempunyai perspektif sendiri mengenai apa yang disebut dengan kesejahteraan. Akan tetapi pada umumnya kesejahteraan sendiri secara umum bisa dibagi dalam dua bentuk, yaitu kesejahteraan secara materi dan kesejahteraan secara non materi.

Kesejahteraan materi meliputi berapa jumlah harta yang kita miliki, berapa pendapatan yang kita dapatkan, dan apa saja yang sifatnya bisa dimaterialkan. Sementara

kesejahteraan non materi adalah kesejahteraan yang kita miliki dimana kesejahteraan tersebut tidak berbentuk barang atau sejenisnya, misalnya adalah kesehatan yang kita rasakan, memiliki anak yang sholeh dan sholehah, dan lain sebagainya.

Kesejahteraan menurut Islam meliputi kesejahteraan dari sisi materi dan juga non materi. Islam mengajarkan bahwasanya harta bukanlah satu – satunya indicator kesejahteraan karena pada dasarnya harta hanyalah alat yang digunakan untuk tujuan beribadah kepada Allah SWT.

Dalam ajaran Islam, manusia dipandang sebagai *'abdullah* dan *khalifatullah* di muka bumi. Sebagai *'abdullah* maka manusia harus beribadah hanya kepada Allah. Hal tersebut telah diungkapkan Alquran dalam surah al-Zariyat/51 ayat 56 yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦)

Artinya:

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah kepada-Ku”. (Depag, 1971:862)

Ayat ini menyatakan bahwa tidak diciptakan jin dan manusia melainkan dengan tujuan kesudahan aktivitas mereka adalah beribadah kepada Allah. Ibadah bukan hanya sekedar taat dan tunduk, tapi merupakan satu ketundukan

dan ketaatan yang mencapai puncaknya karena adanya rasa keagungan dalam jiwa seseorang kepada siapa ia mengabdikan. Ibadah tidak hanya berupa ibadah murni (*mahdhah*) seperti shalat, puasa, zakat dan haji, namun bisa juga berupa ibadah tidak murni (*gairu mahdhah*) yakni segala aktivitas lahir dan batin manusia yang ditujukannya untuk mendekatkan diri kepada Allah. Sehingga pada ayat ini Allah menghendaki agar segala aktivitas manusia dilakukannya karena Allah, sesuai dan sejalan dengan tuntunan petunjuk-Nya. (Shihab/2008, vol. 13: 355).

Eksistensi manusia sebagai '*abdullah*' dapat dipahami dalam klausa "*li ya'buduni*" yang berarti agar mereka mengabdikan (menyembah) kepada-Ku, klausa tersebut berasal dari kata "*ya'budunani*" yakni sebuah kata kerja dengan subjek dan objeknya. Kontraksi terjadi karena kata kerja itu didahului oleh partikel "*lam*" yang berfungsi sebagai penghubung dan bermakna "*tujuan/kegunaan*". Pada sisi lain, ayat ini juga mengandung makna *hasr* (pembatasan) yang terdiri dari partikel "*ma*" dan "*illa*". Ini memberikan pengertian bahwa kejadian jin dan manusia semata-mata untuk mengabdikan kepada Tuhan.

Para ulama berbeda pendapat tentang apa yang dimaksud ibadah pada ayat tersebut. Ibnu Abbas menafsirkan ayat tersebut dengan menyatakan bahwa manusia diciptakan agar mengakui ketuhanan Allah SWT, baik secara sukarela

ataupun terpaksa, sedangkan Ali bin Abi Thalib mengemukakan bahwa manusia diciptakan untuk diperintah beribadah. Kedua pendapat ini, meskipun berbeda, masih mempunyai kesamaan, yaitu memandang konsep yang terkandung di dalamnya bersifat umum. Hanya saja Ibnu Abbas menekankan aspek penciptaan manusia sebagai hamba sedangkan Ali bin Abi Thalib menekankan beban tanggung jawab. Hal itulah yang menjadikan keduanya tidaklah bertentangan, bahkan sejalan. Dalam hal ini manusia diciptakan dengan kodrat sebagai hamba atau makhluk yang tunduk kepada kehendak Allah, sekaligus dibebani tanggung jawab sebagai manifestasi ketundukannya.

Pendapat Ibnu Abbas di atas akan lebih jelas jika dikaitkan dengan pendapat Ragib al-Isfahany yang membedakan empat macam hamba, yaitu: 1) hamba karena hukum, yakni budak, 2) hamba karena penciptaan, yakni manusia dan seluruh makhluk ciptaan Tuhan, 3) hamba karena pengabdian kepada Allah, yakni orang-orang beriman yang menunaikan hukum Tuhan dengan ikhlas, dan 4) hamba karena memburu dunia dan kesenangannya.

Islam memerintahkan manusia untuk bekerja dengan baik dan mempertanggungjawabkan hasil serta pengelolaannya di hadapan Allah, sebagaimana yang terdapat dalam surah al-Taubah/9 ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Depag, 1971:298)

Ayat tersebut memerintahkan kepada manusia untuk bekerja demi karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun untuk orang lain, maka Allah dan Rasul-Nya akan menilai dan memberi ganjaran, dan orang-orang mukmin pun juga ikut menilai dan akan menyesuaikan perilaku mereka dengan amalan shaleh tersebut. Adanya penilaian itu akan menjadikan manusia bertanggungjawab terhadap apa yang diperbuatnya. (Shihab/2008, vol.5:711)

Salah satu masalah yang dihadapi oleh Bank Islam adalah melimpahnya sumber daya manusia (SDM) namun rendahnya kualitas. Persoalan yang perlu dikemukakan adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM), baik pada aspek kualitas maupun kuantitas yang

sangat menentukan kinerja, produktifitas dan keberhasilan suatu institusi. SDM yang mampu menghasilkan motivasi tinggi serta kinerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan bank Islam kemudian mensejahterakan karyawannya.

Bagi bank Islam (syariah) sebagai institusi bisnis yang berbasis nilai-nilai dan perinsip-perinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDM jelas lebih dituntut adanya keterpaduan antara “ knowledge, skill dan ability” (KSA) dengan komitmen moral dan integritas pribadi. Penekanan pada aspek moralitas, yang dewasa ini diyakini sebagai “*key success factor*” (Herman Karta Jaya dan Syakir Sula, 2006: 120). Hal mengharuskan manajemen untuk berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang wajib dimiliki oleh Bank Islam dan merupakan komponen pembangunan yang sangat tangguh apabila digerakkan secara tepat. Agar tersedia SDM yang handal maka memerlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan kerja yang memadai. Sebaliknya sumber daya manusia pulalah yang mungkin menjadi perusak dalam perusahaan apabila tidak diperlakukan secara baik (Sondang P.Siagian, 1996:55).

Stephen Robbins mengartikan bahwa motivasi itu adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Stephen Robbins, 2002:55). Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, bila ia tidak suka, maka akan berusaha menghilangkan, meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Hamalik mengemukakan bahwa motivasi memiliki dua komponen, yaitu komponen dari dalam dan komponen luar. Komponen dari dalam adalah perubahan yang terjadi dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, dan ketegangan psikologis. Sedangkan komponen dari luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya (Oemar Hamalik, 2001:159). Jadi, komponen dari dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi yang ada dalam diri seseorang akan menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan, motivasi dapat diartikan sebagai daya

pengerak yang telah menjadi aktif. Kekuatan dari motivasi itulah yang merangsang seseorang untuk maju ke muka dan mendorongnya kearah tujuan yang ingin dicapai. Kinerja tanpa ada motivasi, sulit untuk meraih keberhasilan. Kinerja yang dilandasi oleh motivasi menuntut untuk berkreasi dan berimajinasi untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk meraih keberhasilan dan kepuasan dalam kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan minat dan semangat yang tinggi serta menyenangkan, tetapi sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya, akan merasakan pekerjaan itu merupakan beban dan sulit untuk menyelesaikannya.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu tuntutan utama bagi organisasi perusahaan agar kelangsungan hidup dan operasionalnya dapat terjamin. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat esensial, karena melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi kerja secara individual akan memunculkan sikap kerja yang berbeda-beda. Motivasi kerja yang didasari dengan nilai-nilai spiritual Islam akan menumbuhkan sikap kerja yang baik dan produktif, akibatnya akan mampu meningkatkan produktifitas. Menurut Anshari (1993:23) seseorang yang memiliki

motivasi kerja dengan didasari nilai-nilai Islami yang kuat mempunyai harapan yang besar untuk sukses dan juga mempunyai sikap yang positif terhadap tujuan yang akan dicapai serta tidak banyak memikirkan kegagalan.

Robbins (2001:79) menyatakan bahwa kinerja merupakan variabel yang secara luas diterima dalam memberikan penilaian terhadap efektifitas organisasi. Kinerja dalam arti luas merupakan pencerminan pencapaian hasil kerja, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi. Dalam menghasilkan kinerja lebih baik untuk semua level organisasi merupakan sasaran yang senantiasa diperjuangkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan Bank Syariah Mandiri (BSM) di Kalimantan Selatan mengalami peningkatan yang pesat sehingga dalam rentang waktu lima tahun sudah terdapat tiga kantor cabang, di kota Banjarmasin, kota Martapura, dan kota Tanjung. Sementara Bank Muamalat Indonesia memiliki satu kantor cabang di kota Banjarmasin. Kedua Bank Islam tersebut dapat eksis keberadaannya tentunya didukung manajemen yang bagus dari berbagai pihak di lingkungan Bank Islam dan yang paling utama adalah manajerial dari pemimpin Bank tersebut sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis.

Pola kepemimpinan spiritual yang sekarang banyak digunakan di perusahaan-perusahaan telah terbukti mampu

membentuk manajemen yang handal dan bermakna, begitu pula di Bank-bank Islam. Bank Islam dengan misi utama melaksanakan *maqasid syari'ah* tentunya menghajatkan adanya pola kepemimpinan yang benar-benar handal berdasarkan Alquran dan Hadis diharapkan akan berdampak kepada motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan sehingga tercapai kesejahteraan karyawan Bank Islam tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis bertujuan untuk mendeskripsikan tentang, kesejahteraan financial dalam perspektif Islam, serta nilai-nilai kepemimpinan dalam pengaruh kesejahteraan karyawan.

C. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (mainstream). Data variabel diukur secara kuantitatif melalui konversi data kualitatif diujimelalui teknik statistik. Jenis hipotesis yang diujia adalah hipotesis hubungan, sehingga penelitian ini termasuk eksplanatory research. Menggunakan metode survei sampel dengan kajian secara meluas dan berusaha mendapatkan deskriptif yaitu menggambarkan fakta, klasifikasi dan

pengukuran yang merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi dilapangan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif syar'i. Penelitian ini juga menggunakan populasi dan sampel dan penelitian ini berlokasi di Bank Syariah.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara wawancara langsung dengan kuesioner yang sudah dibuat dipertanyakan kepada narasumber/responden terkait. Data yang sudah terkumpul di olah dan di analisis menggunakan persamaan struktural metode PLS (Partial Least Square) yaitu a) merancang model struktural, b) merancang pengukuran, c) mengonstruksi diagram jalur, d) Konversi diagram jalu kedalam sistem persamaan, e) estimasi. f) goodness of Fit g) pengujian hipotesis.

BAB 2

KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF ISLAM

A. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001: 182) adalah: "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah."

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin. Menurut I.G. Wursanto (1985:165) menyatakan bahwa : Kesejahteraan social atau jaminan social bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Dalam berbagai literatur yang ada, kesejahteraan memiliki beberapa ukuran yang berbeda dan cenderung subjektif. Kesejahteraan antara satu individu dengan individu yang lainnya memiliki banyak perbedaan dan indikator-indikator yang melekat pada individu tersebut berdasarkan atas latar belakang kesejahteraan apakah yang akan dilihat. Konsep keadilan dan pemerataan atas hak-hak manusiawi akan dominan menjadi pijakan teori yang akan digunakan dalam studi ini sehingga nantinya dapat melengkapi teori-teori sebelumnya.

Kesejahteraan dalam syariah Islam adalah telah tercapainya tujuan manusia secara komprehensif maupun

secara menyeluruh (*the holistic goals the maqasid*) sehingga manusia mencapai kebahagiaan secara *holistic* pula: lahir dan batin, dunia dan akhirat (*human falah*) (Zadjuli, 2006:1). Sebagaimana terdapat dalam Alquran, surah Al-Baqarah/2 ayat 201:

وَمِنْهُمْ مَنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ (٢٠١)

Artinya:

Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka"[127].

[127] Inilah doa yang sebaik-baiknya bagi seorang Muslim.

Keadilan menurut surah Al-Hadid/57 ayat 25 dan Al-Maidah/5 ayat 8 :

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ (٢٥)

Artinya:

Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan Kami

ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa.

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيُقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ
وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ
بِالْغَيْبِ ۗ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Surah al-Hadid/56 ayat 25 di atas, dipahami bahwa Alquran sebagai Kitabullah ternyata merupakan neraca keadilan bagi setiap manusia, sehingga manusia yang telah melaksanakan syariat Islam secara menyeluruh (*kaffah*)

maka akan termasuk manusia yang telah melaksanakan keadilan secara sempurna.

Manusia sempurna hanya ada pada diri Rasulullah Saw dan beliau telah melaksanakan seluruh ajaran yang terdapat dalam Alquran termasuk prinsip-prinsip keadilan. Pada surah al-Maidah/5 ayat 8 pengertian adil lebih dekat kepada taqwa sehingga kesejahteraan dan keadilan dalam Islam menjadi satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan.

Sebagian besar untuk mengukur kesejahteraan ekonomi adalah pendapatan nyata rumah tangga yang dimiliki orang, yang kemudian disesuaikan dengan perbedaan ukuran rumah tangga dan komposisi demografi (Ravallion dan Lokshin, 2000:234). Hal ini dapat didefinisikan sebagai pendapat total rumah tangga dibagi dengan sebab garis kemiskinan yang memberikan biaya dari tingkat nilai guna (*utility*) beberapa referensi pada harga yang berlaku dan demografi rumah tangga. Di bawah kondisi tertentu, rasio ini dapat diinterpretasikan sebagai metrik uang yang nyata dari nilai guna yang mendefinisikan konsumsi yang lebih (Blackorby dan Donaldson, 1987).

Praktek yang standar adalah mengkalibrasi fungsi biaya dari perilaku permintaan konsumen. Parameter fungsi biaya adalah dapat dikenali secara umum dan perilaku permintaan pada saat atribut-atribut rumah tangga berubah (Pollack dan Wales).

Tekanan yang sama pada zakat dan sholat dalam Alquran sangat penting artinya untuk memahami dengan tepat sifat sesungguhnya dari konsep negara sejahtera dalam Islam. Akibat sosial dan ekonomi bermanfaat dari pola sosial yang bebas dengan pola kapitalisme dan pola yang dipaksakan. Konsep Islam tentang negara Islam sejahtera bukan hanya berdasarkan manifestasi nilai ekonomi namun juga pada nilai spiritual, sosial, serta politik Islam.

B. Konsep Kesejahteraan Karyawan

Dalam konsep ekonomi Islam, distribusi pendapatan memiliki tiga komponen penting (Jusmaliani: 2005:77), yaitu rumah tangga ekonomi kaya, rumah tangga ekonomi miskin, dan rumah tangga perusahaan. Pemerintah dalam konsep ekonomi Islam merupakan *'amil* yang berkewajiban untuk menarik kewajiban-kewajiban dari rumah tangga kaya yang harus kembali didistribusikan kepada rumah tangga miskin.

Ukuran kesejahteraan Islami adalah terdistribusinya pendapatan keadilan dan hak-hak manusiawi lainnya (Jusmaliani, 2005:78). Pemerataan pendapatan dalam Islam merupakan kewajiban dan hanya beberapa yang bersifat sukarela. Hal ini lebih ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya.

Kebijakan distribusi pendapatan harus dilakukan dan dikukuhkan oleh pemerintah sesuai dengan fungsinya sebagai regulator dan pembuat keputusan-keputusan ekonomi yang berkaitan dengan kebutuhan publik.

C. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour turn over*.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk kedalam kesejahteraan karyawan dapat dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk karyawan yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

Kesejahteraan buruh /pekerja adalah suatu pemenuhsn kebutuhan dan /atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerjas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan – tunja ngan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang

memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

Timbul pertanyaan apa saja persamaan dan perbedaan antara kompensasi langsung (gaji/upah) dengan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) itu.

Persamaannya :

- 1) Gaji/upah dan kesejahteraan karyawan adalah sama-sama merupakan pendapat bagi karyawan.
- 2) Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni untuk memenuhi kebutuhan –kebutuhan dan keterkaitan karyawan.
- 3) Gaji/upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan.
- 4) Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca financial perusahaan tersebut.

Perbedaannya :

- 1) Gaji/upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
- 2) Gaji/upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja , jadi bukan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.

- 3) Gaji/upah harus dibayar dengan financial(uang/barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan financial dan nonfinansial (fasilitas).
- 4) Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tentu.

Hal-hal diatas mendorong manajer yang berkreaitif memberikan balas jasa dengan secara langsung dan tidak langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika sewaktu-waktu perusahaan mengalami kesulitan karyawan tetap bersikap loyal.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya

3. Memotivasi gairah kerja , disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Menigkatkan status social karyawan beserta keluarganya

Telah dikemukakan bahwa program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun nonmaterial. Kesejahteraan karyawan secara material berkaitan langsung dengan prestasi karyawan, dan dapat diberikan berupa kompensasi, seperti uang transport, uang makan, uang pensiun, tunjangan hari raya, uang jabatan, bonus, uang pendidikan, uang pengobatan, pakaian dinas, uang cuti, dan uang kematian. Sedangkan kesejahteraan karyawan secara non material dapat berupa pemberian

fasilitas dan pelayanan bagi karyawan seperti fasilitas yang di sediakan oleh pihak perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan terdiri dari dua komponen utama yaitu : kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan serta kompensasi yang tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan tetapi diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang dipandang sebagai penghasilan tambahan.

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Bentuk lainnya dari program kesejahteraan karyawan didalam perusahaan dapat berupa dana bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, menyebutkan bahwa “dalam usaha mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada karyawannya, perusahaan memberikan jasa-jasa tertentu kepada karaywannya pembayaran diluar upah dan gaji serta berbagai manfaat sasmpingan. Umumnya diberikan jasa-jasa tersebut antara lain bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social”.

Dari uraian-uraian diatas bahwa pemberian kesejahteraan bertujuan untuk mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu dan cakap, namun jika tidak ada dorongan kepada karyawan maka semua itu tidak ada artinya. Jadi agar para karyawan dapat meningkatkan semangatnya perlu adanya suatu dorongan semangat kerja yang salah satunya dengan kesejahteraan bagi karyawan, dan pada akhirnya tujuan dan harapan dari perusahaan dapat terwujud.

Penghargaan terhadap karyawan bentuknya bermacam-macam namun dapat dikelompokan kedalam empat kelompok :

1. Pembayaran untun waktu tidak bekerja.

2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
3. Pelayanan karyawan.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum.

Program tunjangan dana peningkatan kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima yaitu :

1. Pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu.
2. Jamina terhadap resiko kerja.
3. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan.
4. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan.
5. Tunjangan yang harus dilakukan oleh undang-undang.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

D. Hakikat Kesejahteraan Karyawan

Pada hakikatnya, kesejahteraan dalam konsep ekonomi Islam sedikit banyak memiliki tingkat kesamaan dengan konsep kesejahteraan secara konvensional. Kesejahteraan dalam Islam juga menggunakan indikator

kepuasan duniawi seperti yang disebutkan dalam konsep kesejahteraan konvensional.

Konsep yang tidak dimiliki oleh teori konvensional adalah bagaimana tingkat kesejahteraan tidak hanya di dunia tapi juga di akhirat kelak. Hal berbeda yang dikemukakan dalam teori ekonomi konvensional adalah sifat dari redistribusi pendapatan yang sukarela, namun dalam konsep Islam hal tersebut ditekankan sebagai kewajiban.

Dalam hal distribusi pendapatan, kewajiban tersebut dikenal dengan istilah zakat, infaq, shadaqah, jariah maupun dalam bentuk sejenis lainnya. Menurut Zarqa (1992:23) terdapat tiga tujuan utama dari distribusi pendapatan. Pertama, sebagai jaminan pemenuhan kebutuhan dasar untuk seluruh penduduk. Kedua, mengurangi ketidakadilan pendapatan antara golongan ekonomi lemah (miskin) dan ekonomi kuat (kaya). Ketiga, menyucikan harta pendistribusi pendapatan. Hal terakhir ini belum dimiliki teori ekonomi konvensional yang telah lama berjalan.

E. Pendekatan Kesejahteraan

Pendekatan pengukuran kesejahteraan lainnya dalam ekonomi konvensional adalah menggunakan model *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), model ini menggunakan dua indikator yaitu: 1) tingkat harapan hidup; 2) tingkat pendapatan riil perkapita

berdasarkan daya beli masing-masing negara. Indeks ini besarnya antara nol sampai dengan 1,0. Semakin mendekati 1 berarti indeks pembangunan manusianya tinggi, demikian sebaliknya semakin mendekati nol maka IPM-nya semakin rendah.

Kesejahteraan yang diukur dengan menggunakan HDI dapat juga diterapkan dalam lingkup Instansi/lembaga sebagai indikator implementasi ekonomi Islam. Instansi/lembaga dalam operasionalnya seperti disebutkan sebelumnya adalah dalam rangka memerangi kebodohan, kemiskinan, kebatilan, kedholiman dan ketidakadilan dalam ekonomi. Apabila model HDI tersebut diterapkan dalam Instansi/lembaga maka perlu dilakukan penyesuaian.

Kesejahteraan karyawan Instansi/lembaga dapat diukur dengan cara sejauhmana pencapaian kesejahteraan yang dimaksud dalam maqashid syariah yaitu sejauhmana karyawan Instansi/lembaga menjaga agama (*ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-aql*), harta (*al-mal*) dan keturunan (*an-nasl*). Seorang muslim dalam kehidupannya diperintahkan untuk selalu mentaati Allah, rasul-Nya dan pemerintah yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Perintah tersebut sebagaimana disebutkan dalam surat Al-Nisaa' (4): 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang ,sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (AlQuran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

Bank syariah dalam komitmennya menjaga agamanya dapat dilihat dari sejauhmana para karyawannya mentaati larangan dan perintah agamanya maupun oleh pemerintahnya (Bank Sentral atau Bank Indonesia). Karyawan Instansi/lembagadalam menjaga agamanya dapat dilihat dari sejauhmana usahanya untuk senantiasa berusaha memperoleh pendapatan halal. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kehalalan pendapatan Instansi/lembagayaitu persentase tingkat Pendapatan Non Halal (PDN) yang diterima. Semakin besar nilainya maka semakin tidak menjaga agamanya dan sebaliknya semakin kecil nilainya maka semakin menjaga agamanya. Karyawan

Instansi/lembagadalam menjaga agamanya yang berkaitan dengan ketaatannya terhadap peraturan pemerintahnya dalam hal ini peraturan Bank Indonesia yang berkaitan dengan tingkat kepatuhan terhadap Batas Maksimum pemberian pembiayaan (BMPP) dan Giro Wajib Minum (GWM). Ketaatan terhadap BMPP, diukur dengan tingkat persentase pelanggaran terhadap BMPP. Semakin besar persentase pelanggaran BMPP maka semakin rendah tingkat kepatuhannya atau semakin rendah komitmennya dalam menjaga agamanya dan sebaliknya semakin kecil persentase pelanggaran terhadap BMPP maka tingkat kepatuhannya semakin tinggi atau semakin tinggi komitmennya dalam menjaga agamanya. Ketaatan terhadap GWM, diukur dengan kepatuhannya terhadap pemenuhan tingkat GWM yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Semakin besar persentasenya di atas GWM maka semakin tinggi komitmennya dalam menjaga agamanya dan sebaliknya persentase di atas GWM semakin kecil atau tidak memenuhi GWM maka semakin rendah komitmennya dalam menjaga agamanya.

Tunjangan kesehatan pada Instansi/lembagadapat digunakan sebagai indikator untuk melihat komitmennya dalam menjaga jiwa para karyawannya. Semakin besarnya tunjangan kesehatan dalam Instansi/lembagauntuk para karyawannya maka komitmen Instansi/lembagadalam

menjaga jiwa para karyawannya semakin tinggi dan sebaliknya tunjangan kesehatan dalam Instansi/lembaga untuk para karyawannya semakin kecil maka komitmen Instansi/lembaga dalam menjaga jiwa para karyawannya semakin rendah.

Tunjangan pendidikan dan pelatihan pada Instansi/lembaga dapat digunakan sebagai indikator untuk melihat komitmennya dalam menjaga akal para karyawannya. Semakin besar biaya atau tunjangan pendidikan dan pelatihan maka komitmen Instansi/lembaga dalam menjaga akal para karyawannya semakin tinggi dan sebaliknya semakin kecil biaya atau tunjangan pendidikan dan pelatihannya maka komitmen Instansi/lembaga dalam menjaga akal para karyawannya semakin rendah.

Komitmen Instansi/lembaga dalam menjaga harta para karyawannya dapat dilihat dari besarnya. Indikatornya dapat dilihat dari total gaji dan pendapatan lainnya dari para karyawan dibagi dengan total karyawan Bank Islam tersebut. Apabila pendapatan perkapitanya semakin besar maka komitmen Instansi/lembaga dalam menjaga harta para karyawannya semakin tinggi, sebaliknya apabila pendapatan perkapitanya semakin kecil maka komitmen Instansi/lembaga dalam menjaga harta para karyawannya semakin rendah.

Komitmen para karyawan Instansi/lembagadalam menjaga keturunan dapat dilihat pada tunjangan keluarga yang diberikan kepada para karyawannya yang terdiri dari tunjangan kehamilan, melahirkan, beasiswa untuk para anak karyawan dan tunjangan keluarga lainnya. Indikator lainnya dapat dilihat juga dari sejauhmana para karyawan menjaga dan membersihkan pendapatan yang diperoleh, kemudian akan digunakan untuk menafkahi keluarganya. Komitmen ini dapat dilihat dari besarnya zakat, infaq dan shadaqah (ZIS) yang bersumber dari para karyawan Instansi/lembagaitu sendiri. Dasar bahwa zakat sebagai suatu cara untuk membersihkan harta adalah surat Al-Taubah (9): 103 berikut ini:

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ
سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (١٠٣)

Artinya:

"Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka, dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui."

Ayat sebelumnya berbicara tentang sekelompok orang yang imannya masih lemah, yang mencampurbaurkan amal

baik dan amal buruk dalam kegiatannya. Mereka diharapkan dapat diampuni Allah. Salah satu cara pengampunannya adalah melalui sedekah dan membayar zakat dari sebagian harta mereka yang hendaknya mereka serahkan dengan penuh kesungguhan dan ketulusan hati. Karena boleh jadi ketika mengusahakan perolehan harta, seseorang melakukan sesuatu yang kurang wajar dan berakibat menodai harta yang dimilikinya itu. Dengan bersedekah, noda itu dikeluarkan dan harta yang ada padanya menjadi bersih. Jiwa pemberinya pun menjadi suci dan hatinya tenang. (Shihab, vol. 5, h. 706)

Apabila ZIS-nya semakin besar maka komitmen dalam menjaga keturunan dari para karyawannya semakin tinggi dan sebaliknya apabila ZIS semakin kecil maka komitmen dalam menjaga keturunan dari para karyawannya semakin rendah. Tetapi ZIS ini tidak digunakan untuk mengukur komitmen dalam menjaga keturunannya melainkan ukuran yang dipakai adalah tunjangan keluarga yang diterima para karyawannya.

F. Perusahaan dan Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat

menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap

perusahaan. untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/fringe benefits.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen.

Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang

pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu factor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

BAB 3

PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. Program Kesejahteraan

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (fringe benefits). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan

kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji.

Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Turunnya kinerja karyawan juga bisa disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan.

Menurut Ojo yang di kutip oleh Andana menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini didukung dengan pernyataan Put yang dikutip oleh Andana bahwa tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tunjangan kesejahteraan yang biasanya diterima oleh karyawan meliputi, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan. Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta.

Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi.

Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

B. Ruang Lingkup Program Kesejahteraan Karyawan

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kesejahteraan karyawan digolongkan atas jaminan penghasilan dan perlindungan karyawan.

1. Jaminan penghasilan

Penghasilan seorang karyawan harus terjamin, termasuk dalam kondisi tidak mempunyai pekerjaan. Bentuk jaminan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Upah

Dalam rangka meningkatkan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan perlu

menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh buruh. Oleh karenanya kebijaksanaan upah disamping memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah yang rendah.

Sehubungan dengan itu, pihak perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan buruh berdasarkan kemampuan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai perusahaan. Salah satu cara melindungi buruh dan meningkatkan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan pokok adalah melalui pengaturan upah minimum, terutama ditujukan kepada jenis-jenis upah yang masih di bawah tingkat kelayakan.

Gagasan upah minimum yang sudah dimulai dan dikembangkan sejak awal 1970-an bertujuan untuk mengusahakan agar dalam jangka panjang besarnya upah minimum paling sedikit dapat memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Untuk menyelesaikan upah minimum dengan KFM ini diharapkan dapat menjamin tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga dan sekaligus dapat mendorong produktifitas buruh.

b. Kenaikan upah

Semua organisasi paling tidak memperhatikan upah untuk karyawan pada semua level organisasi yang biasa dilakukan setiap tahun. Kenaikan upah minimal disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah biasanya memiliki proporsi sedikit dari upah karyawan, tetapi mereka memiliki nilai yang cukup besar karena tidak hanya dibayar sekali waktu. Mereka akan memberikan tunjangan hidup yang biasanya berlangsung selama beberapa tahun karena jarang terjadi pengurangan upah karyawan.

c. Tunjangan jasa

Tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling, dan kredit union. Kredit union (koperasi kredit) merupakan bisnis terpisah yang dibangun dengan bantuan majikan. Karyawan biasanya menjadi anggota dengan membeli satu saham dari persediaan kredit union tersebut kemudian mendepositkannya.

d. Tunjangan hari raya

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan.

e. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga

tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk, yaitu:

- i. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.
- ii. Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- iii. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

f. Pengupahan insentif

Adapun pengupahan insentif, dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan

didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Sehingga, dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan “tambahan upah” (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain. Inilah yang dimaksud dengan “pengupahan insentif”, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut penelitian para ahli, penentuan insentif tersebut berlaku pula bagi tenaga pimpinan, yang besarnya berkisar antara 50 sampai 60% dari gaji bulanan. Jenisnya bermacam-macam, antara lain:

- a. Premi (bonus payment), Premi diberikan kepada para pimpinan setelah akhir tahun, ditambahkan pada gaji pokoknya. Pembayaran ini mungkin tunai, mungkin juga ditunda penyerahannya sampai pimpinan mencapai usia pension.
- b. Stock option, Hak untuk memberi sejumlah saham pada harga tertentu pada suatu periode tertentu. Harga saham biasanya ditawarkan di bawah harga

pasar. Selisih harga ini merupakan bonus (premi) yang diterima oleh pimpinan.

- c. Phantom stock, Dengan cara ini, pimpinan tidak benar-benar menerima saham tetapi hanya dicatat dalam rekeningnya nilai saham perusahaan pada harga pasar. Setelah 3 s/d 5 tahun para pimpinan akan menerima atau dibayarkan premi sebesar kenaikan nilai saham. Premi bisa dibayar tunai ataupun ditunda sampai dengan masa pensiun.

2. Perlindungan karyawan

i. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat pekerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis.

Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat

kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. K3 bertujuan untuk: a) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan b) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja c) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

ii. Penyakit akibat kerja

Kecelakaan kerja dapat terjadi terhadap setiap orang kapan saja dan dimana saja. Pengusaha atau manajemen yang berpikiran maju serta ahli dibidangnya tentu meyakini akan pentingnya pencegahan kecelakaan pekerja karena ini merupakan unsur penting untuk berhasilnya produksi. Keyakinan tersebut merupakan manifestasi timbulnya semboyan "Safety first".

Pengusaha harus bertanggung jawab terhadap resiko kerja seperti cacat, penyakit kulit, dan meninggal dunia. Penyakit akibat kerja menurunkan derajat kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Faktor utama dari teknologi yang menjadi penyebab penyakit akibat kerja adalah bahan kimia, radiasi dan sebagainya. Untuk

itu setiap perusahaan sejak dini harus mempunyai kebijaksanaan aktif di bidang pencegahan kecelakaan kerja.

Faktor penyebab kecelakaan dapat dilihat dari dimensi pokok, yaitu: a) Berkaitan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dari kebanyakan kecelakaan yang terjadi pada suatu organisasi baik di kantor maupun di pabrik atau di tempat kerja lainnya. b) Berkaitan dengan pekerjaannya selaku manusia biasa, yang dalam hal akibat sistem kerja, tetapi bisa juga terjadi kelalaian dari manusianya selaku pekerja.

C. Jaminan Sosial

Menurut Naning yang dikutip oleh Siti Khafidhoh menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya.

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- a. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan baik

- b. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktifitas yang tinggi
- c. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.

Perkembangan jaminan sosial pada dasarnya merupakan tahap awal dalam proses pembentukan sistem pemeliharaan pendapatan hari tua yang pelaksanaannya dapat mengarah pada sistem asuransi sosial. Semakin tinggi pendapatan seseorang, semakin tinggi kebutuhan akan program jaminan sosial.

Semenjak tahu 1930-an program pensiun mulai dimasukkan sebagai salah satu program utama jaminan sosial yang berfungsi untuk mengatasi hilangnya suatu pendapatan pekerjaan akibat resiko hari tua. Selain upah, jaminan sosial merupakan faktor penting dalam rangka penciptaan hubungan perburuhan yang baik.

Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia diselenggarakan oleh PT Astek (persero) yang meliputi program jaminan kecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Program tersebut baru beroperasi tahun 1978, pemerintah telah mengembangkan program dengan pemeliharaan kesehatan, pensiun dan jaminan pesangon, kemudian pada tahun 1993 berdasarkan peraturan pemerintah no 36 tahun 1995 pemerintah menunjuk PT Jamsostek (persero) sebagai badan penyelenggara Jaminan sosial tenaga kerja.

Jamsostek (jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja. Program jamsostek mencakup program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pelayanan kesehatan.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

BAB 4

KHUMS, SHADAQAH, JIZYAH DAN KHARH

A. Pengertian Khums

Khumus secara bahasa berarti —seperlima||.7 Sedangkan secara istilah adalah salah satu kewajiban penting dalam agama Islam yang berkaitan dengan harta benda yang harus dikeluarkan seperlimanya oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan. Ayat yang menjadi landasan tentang khumus adalah QS. Al-Anfal:41 yang berbunyi :

وَأَعْلَمُوا أَنَّمَا غَنِمْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسَهُ ۗ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ
وَابْنِ السَّبِيلِ إِن كُنْتُمْ أَمِنْتُمْ بِاللَّهِ وَمَا أُنزِلْنَا عَلَىٰ عَبْدِنَا يَوْمَ الْفُرْقَانِ يَوْمَ التَّفَاقُتِ الْجُمُعَةِ وَاللَّهُ
عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya:

Ketahuiilah, sesungguhnya apa saja yang dapat kamu peroleh sebagai rampasan perang, maka sesungguhnya seperlima untuk Allah, Rasul, kerabat Rasul, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan ibnussabil, jika kamu beriman kepada Allah dan kepada apa yang Kami turunkan kepada

hamba Kami (Muhammad) di hari Furqaan, yaitu di hari bertemunya dua pasukan. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Ayat ini berbicara tentang ganimah, sebagai perincian pesan ayat pertama QS. al-Anfal. Pada ayat pertama mereka bertanya tentang al-anfal dan dijawab bahwa al-anfal adalah milik Allah, dan Rasul Saw diberi wewenang untuk membaginya atas petunjuk Allah, maka ayat ini mengemukakan petunjuk pembagian tersebut.

Mayoritas ulama Sunni mempersempit makna dan menafsirkan kata ganimah –atau ganimtum dalam ayat di atas sebagai hasil rampasan perang sebagaimana tampak pada terjemahan di atas. Karena itu, bagi kaum Sunni, karena perang tidak terjadi maka kemudian khumus hanya disebut di kala mereka mengkaji teori sumber pendapatan negara dalam kajian ekonomi makro Islami. Hal ini dapat dilihat dari pandangan Sayyid Qutb, misalnya, ketika menafsirkan ayat di atas:

“Untuk masa sekarang, masalah ganimah secara umum bukan lagi merupakan realitas keislaman yang kita hadapi. Kita sekarang tidak lagi menghadapi masalah ini. Kita tidak berada dalam pemerintahan, kepemimpinan dan umat Islam yang sedang berperang di jalan Allah lalu mendapatkan banyak ganimah yang harus didistribusikan sedemikian rupa.

Zaman telah berputar dan kembali ke fase di mana Islam menghadapi masalah kemanusiaan untuk pertama kalinya. Manusia kini telah kembali ke zaman jahiliyah sebagaimana asal mereka dulu.... Islam pun kini telah kembali ke fase awal di mana ia harus menyeru manusia untuk masuk ke dalamnya; menyeru mereka untuk bersaksi bahwa tidak ada tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan-Nya; menyeru mereka untuk bersatu di bawah kepemimpinan Islam guna membangun kembali agama ini dalam kehidupan manusia; serta menyeru mereka supaya loyal secara total terhadap komunitas dan kepemimpinan Islam tersebut.

Inilah persoalan nyata yang dihadapi Islam sekarang. Tidak ada persoalan lain. Tidak ada persoalan ganimah sebab tidak ada perang sekarang... Manhaj Islam adalah manhaj yang realistik (*wâqi'i*). Ia tidak mengurus persoalan yang tidak benar-benar ada (terjadi). Ia tidak mengurus masalah ini (pembagian ganimah) yang dari segi kenyataan tidak ada wujudnya....Yang kini dituntut dari para mujtahid adalah berijtihad untuk meng-istinbath hukum guna memecahkan berbagai persoalan yang nyata. Hanya ijtihad semacam itu yang bernilai karena memiliki momentum dan realitasnya yang nyata.

Oleh karena itu, berkenaan dengan ayat ini kami tidak akan masuk ke wilayah fikih yang mendetil yang terkait khusus dengan masalah anfal dan ganimah, sampai tiba waktunya di mana masyarakat Islam menghadapi keadaan perang secara nyata yang darinya masalah ganimah memerlukan pemecahan hukum.

Sementara mazhab Ja'fari –yang dianut kaum Syi'ah– memahami ganimah dalam ayat di atas tidak sekedar –harta rampasan perang|. Mereka berargumentasi dengan pendekatan kebahasaan maupun riwayat-riwayat yang berbicara mengenai khumus. Secara etimologi, ganimah berarti –apa yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang lewat usaha. Dalam al-Quran, kata-kata yang terbentuk dari kata dasar غنم terulang sebanyak sembilan kali, yaitu dalam QS. an-Nisâ' [4]: 94, al-An'âm [6]:146, al-Anfâl [8]: 41, 69, Thaha [20]:18, al-Anbiyâ' [21]:78, dan al-Fath [48]:15, 19, 20. Tentu saja tidak semuanya berhubungan dengan ganimah yang berarti harta rampasan perang. Dalam QS. an-Nisâ' [4]:94 disebut مَائِمَةٌ dan berarti –harta yang banyak|. Dalam QS. al-An_âm [6]:146, Thâha [20]:18 dan al-Anbiyâ' [21]:78 disebut مَنَّعٌ dan berarti kambing.¹² Sementara yang berhubungan dengan ganimah terdapat dalam QS. al-Anfal [8]:41, 69 dan al-Fath [48]:15, 19, 20. Dalam QS. al-Anfal [8]:41 dan 69 disampaikan dengan sigat fi'il madi, مَنَّعٌ dan

seringkali diartikan –yang kalian peroleh sebagai rampasan perang||. Sedangkan dalam QS. alFath/48: 15, 19 dan 20 disebut dengan sigat مَائِغَمٍ dan berarti harta rampasan.

Al-Allamah Thabathabai dalam Tafsîr al-Mîzân menuturkan, –Ganam dan ganimah bermakna keuntungan yang diperoleh melalui perniagaan, bekerja atau perang. Meskipun obyek ayat adalah pampasan perang (ghanima) namun obyek dan instanta (mishdaq) sebuah ayat tidak dapat menspesifikasi (mukhashshih) makna ayat. Secara lahiriah, ayat ini mengandung hukum yang abadi (berlaku kapan pun) sebagaimana hukum-hukum yang dikandung alQuran lainnya. Hukum yang dikandung ayat ini mencakup apa saja yang dinamai ganam dan ganimah, baik itu ganimah perang yang diambil dari kaum kafir maupun lainnya yang secara etimologi dapat disebut ganimah seperti keuntungan usaha, apa yang didapat dari menyelam di laut (mutiara) dan apa yang dikeluarkan dari bumi berupa harta karun dan barang tambang. Meskipun ayat ini turun dalam konteks ganimah perang tapi konteks ini tidak mengikat.

Jadi, menurut al-Thabathabai –yang mewakili kaum Syiah- ayat di atas mengandung hukum yang abadi (berlaku kapan pun) sebagaimana hukumhukum yang dikandung al-Quran lainnya. Hukum yang dikandung ayat ini mencakup apa saja yang dinamai ganam dan ganimah, baik itu ganimah perang yang diambil dari kaum kafir maupun lainnya yang

secara etimologi dapat disebut ganimah seperti keuntungan usaha, apa yang didapat dari menyelam di laut (mutiara) dan apa yang dikeluarkan dari bumi berupa harta karun dan barang tambang. Meskipun ayat ini turun dalam konteks ganimah perang tapi konteks ini tidak mengikat.

Maka, dapat disimpulkan bahwa khumus wajib dikeluarkan dari harta-harta sebagai berikut: harta rampasan perang, barang tambang, harta karun yang mencapai nisab, hasil penyelaman barang berharga, harta milik yang bercampur harta haram, dan kelebihan pendapatan selama satu tahun yang disebut sebagai mata pencarian (profesi).

B. Pengertian Jizyah

Jizyah berasal dari bahasa arab جزى yang berarti upeti, membalas jasa atau mengganti kerugian.¹ Menurut Djazuli dalam buku Fiqih Siyasahnya, jizyah dikatakan sebagai iuran negara yang diwajibkan atas orang ahl al-kitab setiap satu tahun sekali, sebagai imbalan membela dan melindungi mereka. Jizyah diistilahkan juga dengan pajak kepala bagi semua orang laki-laki non-muslim, merdeka, balig, berakal, sehat, dan kuat Jizyah berasal dari bahasa arab جزى yang berarti upeti, membalas jasa atau mengganti kerugian.

Menurut Djazuli dalam buku Fiqih Siyasahnya, jizyah dikatakan sebagai iuran negara yang diwajibkan atas orang

ahl al-kitab setiap satu tahun sekali, sebagai imbalan membela dan melindungi mereka. Jizyah diistilahkan juga dengan pajak kepala bagi semua orang laki-laki non-muslim, merdeka, balig, berakal, sehat, dan kuat. Sedangkan jizyah dalam ilmu fiqh berarti pajak kepala atau pajak perseorangan yang dikeluarkan terhadap orang-orang non-muslim (ahl al-zimmah) tertentu yang telah mengikat perjanjian dengan pemerintah.

Dengan kata lain, jizyah merupakan pajak per kepala yang dipungut oleh pemerintah islam dari orang laki-laki non-islam, merdeka, balig, berakal, sehat, dan kuat, sebagai imbalan bagi keamanan diri mereka. Sementara istilah pajak diartikan sebagai iuran yang diberikan kepada negara oleh orang/lembaga yang wajib membayarnya menurut peraturan-peraturan yang dapat dipaksakan dan tidak mendapatkan timbal balik (kontraprestasi), yang dapat digunakan untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum yang berhubungan dengan tugas negara dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Mengacu pada pengertian pajak di atas, Mardiasmo menjelaskan bahwa pajak merupakan iuran dari rakyat kepada negara yang digunakan untuk membiayai rumah tangga negara dan pengeluaran-pengeluaran yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat penulis simpulkan bahwa antara jizyah dan pajak itu senada, yaitu sebagai urunan atau iuran yang dikeluarkan oleh warga negara terhadap negara demi menjaga keamanan diri, harta, kelangsungan hidup, keadilan, dan kesejahteraan, serta sebagai pembendaharaan negara dalam melaksanakan tugas-tugas negara di bidang pemerintahan. Bahkan dalam keuangan negara modern, pajak dijadikan sebagai sumber penerimaan utama negara.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa sistem perpajakan yang berkembang saat ini merupakan pengejawantahan dari ajaran islam dan praktek Rasulullah serta para sahabatnya. Hanya istilah saja yang dipakai saat ini berbeda. Pajak pada zaman Nabi diistilahkan dengan jizyah

Ketentuan mengenai jizyah termuat dalam al-Quran surat at-Taubah ayat 29:

قَاتِلُوا الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَا بِالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلَا يُحَرِّمُونَ مَا حَرَّمَ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَلَا يَدِينُونَ
ءِدِينَ الْحَقِّ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ حَتَّى يُعْطُوا الْجِزْيَةَ عَنْ يَدٍ وَهُمْ صَاغِرُونَ

Artinya:

Perangilah orang-orang yang tidak beriman kepada Allah dan tidak (pula) kepada hari kemudian, dan mereka tidak mengharamkan apa yang diharamkan oleh Allah dan RasulNya dan tidak beragama dengan agama yang benar (agama Allah), (yaitu orang-orang) yang diberikan al-kitab

kepada mereka, sampai mereka membayar jizyah dengan patuh sedang mereka dalam keadaan tunduk.

Mengacu pada ketentuan ayat di atas, Muhammad Rasyid Ridha menyatakan bahwa semula jizyah itu hanyalah imbalan yang sangat kecil, yang digunakan sebagai dana pemerintah islam untuk biaya menjaga, melindungi, dan membela *ahl al-zimmah* (kelompok minoritas/non-muslim) yang berada di bawah kekuasaan Negara Islam. Dana yang diambil dari *ahl al-zimmah* itu terutama digunakan untuk membiayai tentara islam yang bertugas untuk melindungi dan menjaga kaum *zimmah* dari segala bahaya dan ancaman musuh-musuhnya.

Dalam literatur sejarah tercatat bahwa praktek jizyah telah ada jauh sebelum kedatangan islam. Dalam hubungan internasional, setiap negara yang kalah perang wajib membayar upeti kepada negara yang menang. Contoh yang pernah terjadi pada Negara Romawi, Persia, dan Yunani mewajibkan penduduk yang ditaklukkan untuk membayar pajak kepada mereka. Melihat dari sejarahnya, jizyah mempunyai pengalaman tersendiri. Ia bukan hal yang baru muncul dalam jajaran sejarah syariat islam, melainkan ia merupakan norma hukum yang sudah sangat kuno. Bangsa Yunani Athena telah mengenakan jizyah terhadap penduduk pantai Asia kecil, pada abad ke-5 sebelum masehi yang

merupakan imbalan pertahanan bagi mereka dari serangan bangsa Phenicie. Romania juga telah mengenakan jizyah terhadap bangsa-bangsa yang ditundukinya. Bahkan dengan beban yang jauh lebih berat daripada yang ditetapkan oleh orang-orang islam setelah itu. Romania menduduki Gallia (Perancis) dan mengenakan jizyah terhadap tiap-tiap penduduknya antara sembilan sampai dengan lima belas guinea pertahun atau tujuh kali lipat jizyah yang ditetapkan oleh umat islam. Dan Persia juga mengenakan jizyah pada rakyatnya.

Surat at-Taubah ayat 29 di atas, merupakan ayat pertama yang di turunkan untuk memerangi kaum ahl al-kitab Romawi. Kaum muslim melihat kerajaan Romawi dan Persi berniat untuk menaklukkan tanah Arab dan ingin menghancurkan islam. Maka dengan turunnya ayat di atas, Rasulullah SAW menyerukan kepada pengikutnya untuk mempersiapkan diri menyerang kelompok tersebut. Dan terkumpullah sebanyak 30.000 personal dengan semangat juang yang besar walau dalam situasi dan kondisi yang sangat memprihatinkan.

Tentara Rasulullah akhirnya meneruskan perjalanan ke Tabuk. Berita tentang pasukan ini dan kekuatannya sudah sampai kepada pihak Romawi. Inilah kemudian yang membuat pasukan Romawi gentar. Oleh karena itu, setelah pihak muslimin sampai di Tabuk dan Muhammad mengetahui

pihak Romawi menarik diri ke dalam benteng-benteng mereka, Rasulullah merasa tidak ada tempatnya untuk tetap mengejar mereka terus sampai ke dalam negeri mereka.

Oleh karena itu Rasulullah memerintahkan kaum muslimin agar tetap tinggal di perbatasan. Ketika itulah Yohanna bin Ruba, seorang amir (penguasa) Aila yang tinggal di perbatasan, oleh Rasulullah dikirim surat agar dia tunduk atau bila tidak akan diperangi. Saat itulah Yohanna datang sendiri dengan memakai salib dari emas di dadanya. Ia datang dengan membawa hadiah dan menyatakan setia kepada Rasulullah SAW.

Kaum muslimin menolak syarat-syarat perdamaian apabila di dalamnya tidak disebutkan suatu syarat bahwa mereka tidak akan lagi mengulangi serangan. Dan syarat lain yang dituntut kaum muslimin adalah jizyah, yang merupakan bentuk pengakuan kalah dari pihak mereka. Kaum muslimin mendambakan agar pertumpahan darah tidak terulang lagi setelah musuh dikalahkan, dan mereka mau mengakui kekalahannya serta membayar jizyah. Jadi, tawaran untuk mengakhiri permusuhan dengan syarat membayar jizyah adalah perbuatan kasih sayang terhadap musuh yang ditaklukkan. Tetapi jika tawaran membayar jizyah ditolak oleh negara yang kalah, maka kaum muslimin tidak mempunyai pilihan lain selain menggunakan pedang, hingga musuh dapat ditaklukkan secara tuntas.

Akhirnya Yohanna pun menyetujui dan mengadakan perdamaian dengan Rasulullah dan bersedia membayar jizyah seperti yang telah ditentukan. Permintaan damai inipun diterima oleh Rasulullah. Sebagai tanda persetujuan atas perjanjian ini Rasulullah memberikan hadiah kepada Yohanna berupa mantel tenunan Yaman disertai perhatian penuh kepadanya. Dalam persetujuan itu kaum Aila akan membayar jizyah sebesar 3000 dinar tiap tahun. Kemudian Rasulullahpun memerintahkan pasukan muslimin untuk pulang ke Madinah.

Dari perjanjian ini dapat diketahui bahwa setelah islam datang, upeti yang menjadi kebiasaan bagi golongan yang kalah tersebut tetap dipertahankan. Hanya perbedaannya islam membebaskan mereka dari wajib militer.

C. Pengertian Shadaqah

Shadaqah berasal dari kata shadaqa yang berarti „benar“. Menurut terminologi syari“at, pengertian shadaqah sama dengan pengertian infaq, termasuk juga hukum dan ketentuan-ketentuannya. Hanya saja, jika infaq selalu berkaitan dengan materi, shadaqah memiliki arti yang lebih luas, menyangkut hal yang bersifat nonmateriil.

Shadaqah adalah suatu pemberian yang diberikan oleh seorang muslim kepada orang lain secara spontan dan sukarela tanpa dibatasi waktu dan jumlah tertentu, suatu pemberian yang diberikan oleh seseorang sebagai suatu kebajikan yang mengharap ridha Allah SWT dan pahala semata. Secara syara', shadaqah diartikan sebagai sebuah pemberian seseorang ikhlas kepada orang yang berhak menerima yang diiringi juga oleh pahala dari Allah. Shadaqah mencakup arti yang lebih luas dan menyangkut hal-hal yang bersifat non material.

Para ulama dan ahli hukum Islam ketika membahas sasaran zakat, atau yang dikenal dengan mustahiq al-zakah, atau ashnaf, atau mustahiq, selalu merujuk pada surah At-Taubah ayat 60. Dimana dalam ayat ini disebutkan delapan golongan yang menerima zakat, yaitu fakir, miskin, „amilin, mu“allaf, al-riqab, al-gharimin, sabilillah, dan ibnu sabil.

Namun dalam hal shadaqah, cakupan penerima shadaqah lebih luas. Penerima shadaqah yang dianjurkan, yaitu: anak dan keluarga, kerabat yang mahram dan bukan mahram, tetangga, delapan golongan, anak yatim, janda, anak-anak berprestasi yang kekurangan biaya melanjutkan sekolah, dan membangun fasilitas yang bermanfaat untuk umum, seperti sarana ibadah, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain selama tidak melanggar syariat.

Dari segi hal yang dishadaqahkan, shadaqah yang diberikan tidak terbatas pada harta secara fisik, perkataan yang baik, tenaga, memberi maaf kepada orang lain, memberi pertolongan kepada yang membutuhkan baik materi atau sumbangsih ide atau pikiran, memberi solusi atas suatu masalah, melainkan juga mencakup semua kebaikan.

Shadaqah hukumnya sunah dengan dalil ayat Al-Qur'an dan hadits, yaitu mustahab (dianjurkan) menyerahkan dengan cara dirahasiakan, boleh diumumkan asal tidak disertai dengan riya" atau yang sejenisnya yang akan merusak nilai shadaqah. Satu-satunya boleh mengumumkan shadaqah adalah untuk tahadduts binni'mah (motivasi, inspirasi) bagi orang lain.

D. Pengertian Kharaj

Kharaj berasal dari bahasa Arab pajak. Secara etimologis kharaj adalah sejenis pajak yang dikeluarkan pada tanah yang ditaklukkan dengan kekuatan senjata, terlepas dari apakah sipemilik seorang muslim. 2 Dalam pengertian lain, kharaj adalah sesuatu yang dikeluarkan. Misalnya dengan dikeluarkannya pungutan dari hasil tanah pertanian. Dapat dikatakan pula bahwa kharaj adalah hasil bumi yang dikenakan pajak atas tanah yang dimiliki oleh non muslim.

Dalam istilah lain kharaj adalah uang sewa yang menjadi milik negara akibat pembebasan tanah itu oleh tentara Islam. Tanah itu dipandang sebagai milik negara dan disewakan kepada penduduk muslimin dan yang bukan muslimin. 4 Secara etimologi mempunyai arti sebagai iuran yang wajib dibayar oleh rakyat sebagai sumbangan kepada negara/pemerintah sehubungan dengan pendapatan, pemilikan, harga beli barang dan sebagainya.

Prof.Dr.PJA.Adriani, mendefinisikan pajak sebagai iuran pada negara yang dapat dipaksakan yang terutang oleh yang wajib membayarnya menurut peraturan-peraturan dengan tidak dapat prestasi kembali, yang langsung dapat ditunjuk, dan yang gunanya adalah untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum yang berhubungan dengan tugas pemerintah.

Prof. Dr. MJH Smeeths, mendefinisikan pajak sebagai prestasi pemerintah yang tertuang melalui norma-norma umum dan dapat dipaksakan, tanpa adanya kontraprestasi yang dapat ditunjukkan dalam hal individual, maksudnya adalah membiayai pengeluaran pemerintah.

Prof. Dr. Rochmat Soemitro, mendefinisikan pajak sebagai iuran rakyat kepada negara berdasarkan Undangundang (dapat dipaksakan), yang langsung dapat ditunjuk dan digunakan untuk membiayai pembangunan. Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa pajak

adalah iuran rakyat kepada negara. Uang yang dikumpulkan digunakan untuk membiayai pengeluaran rumah tangga negara. Pemungutannya berdasarkan Undang-Undang. Tidak ada jasa timbal balik artinya bahwa antara pembayaran pajak dengan prestasi dari negara tidak ada hubungan langsung.

Ada tiga ulama yang memberikan definisi tentang pajak, yaitu Yusuf Qardhawi dalam kitabnya *Fiqh Az-Zakah*, Gazi Inayah dalam kitabnya *Al-Iqtishad al-Islami az-zakah wa adDharibah*, dan Abdul Qadlim Zullum dalam kitabnya *Al-Amwal fi Daulah al-Khilafah*, ringkasnya sebagai berikut:

- 1) Yusuf Qardhawi berpendapat: Pajak adalah kewajiban yang ditetapkan terhadap Wajib Pajak, yang harus disetorkan kepada Negara sesuai dengan ketentuan, tanpa mendapat prestasi kembali dari Negara. Dan hasilnya untuk membiayai pengeluaran-pengeluaran umum disatu pihak dan untuk merealisasi sebagai tujuan ekonomi, sosial, politik, dan tujuan-tujuan lain yang ingin dicapai oleh negara.
- 2) Gazi Inayah berpendapat: Pajak adalah kewajiban untuk membayar tunai yang ditentukan oleh pemerintah atau pejabat berwenang yang bersifat mengikat tanpa adanya imbalan tertentu. Ketentuan pemerintah ini sesuai dengan kemampuan si pemilik harta dan dialokasikan untuk mencukupi kebutuhan pangan

secara umum dan untuk memenuhi tuntutan politik keuangan bagi pemerintah.

- 3) Abdul Qadim Zullum berpendapat: Pajak adalah harta yang diwajibkan Allah SWT. Kepada kaum Muslim untuk membiayai berbagai kebutuhan dan pos-pos pengeluaran yang memang diwajibkan atas mereka, pada kondisi Baitul Mal tidak ada uang/harta.

Penulis lebih setuju dengan definisi yang dikemukakan oleh Zullum, karena dalam definisinya, terangkum lima unsur pokok yang merupakan unsur penting yang harus terdapat dalam ketentuan pajak menurut syariat, yaitu:

- a. Diwajibkan oleh Allah SWT
- b. Objeknya adalah harta (al-maal)
- c. Subjeknya kaum Muslim yang kaya (ghaniyyun) saja, dan tidak termasuk non-Muslim.
- d. Tujuannya hanya untuk membiayai kebutuhan mereka (kaum muslim) saja
- e. Diberlakukan hanya karena adanya kondisi darurat (khusus), yang harus segera diatasi oleh Ulil Amri

Kelima unsur dasar tersebut, sejalan dengan prinsip-prinsip penerimaan negara menurut sistem ekonomi Islam yaitu harus memenuhi empat unsur:

- a. Harus adanya nash (Al-Qur'an dan Al-Hadis) yang memerintahkan setiap sumber pendapatan dan pemungutannya.

- b. Adanya pemisahan sumber penerimaan dari kaum Muslim dan non-Muslim
- c. Sistem pemungutan pajak dan jakat harus menjamin bahwa hanya golongan kaya dan golongan makmur yang mempunyai kelebihan saja yang memikul beban utama.
- d. Adanya tuntutan kemaslahatan umum

Definisi di atas, jelas terlihat bahwa pajak adalah kewajiban yang datang secara temporer, diwajibkan oleh Ulil Amri sebagai kewajiban tambahan sesudah Zakat (jadi dharibah bukan zakat), karena kekosongan / kekurangan Baitul Mal, dapat dihapuskan jika keadaan Baitul Mal sudah terisi kembali diwajibkan hanya kepada kaum Muslim yang kaya, dan harus digunakan untuk kepentingan mereka (kaum Muslim), bukan kepentingan umum, sebagai bentuk jihad kaum Muslim untuk mencegah datangnya bahaya yang lebih besar jika hal itu tidak dilakukan.

Berdasarkan definisi di atas juga terlihat perbedaan antara pajak (dharibah) dengan kharaj dan jizyah, yang sering kali dalam berbagai literatur disebut juga dengan pajak, padahal sesungguhnya ketiganya berbeda. Objek pajak(dharibah) adalah al-maal (harta), objek jizyah adalah jiwa (an-Nafs), dan objek kharaj adalah tanah (status tanahnya). Jika dilihat dari sisi objeknya, objek pajak

(dharibah) adalah harta, sama dengan objek zakat. Oleh sebab itu, pajak (dharibah) adalah pajak tambahan sesudah zakat.

E. Pengaruh Khums, Shadaqah, Jizyah, dan Kharj

Pada awal perkembangan Islam, sumber utama pendapatan negara adalah *khums*, *shadaqah fitrah*, *zakat*, *kharj* (pajak tanah) dan *jizyah* (pajak perlindungan). Sedangkan pada zaman sekarang khususnya di Indonesia, pajak merupakan sumber utama pendapatan negara karena sumber pendapatan yang lain sangatlah tidak memadai untuk dijadikan sebagai sumber pendapatan APBN.

Namun demikian, karena zakat dan pajak berbeda dalam pengertiannya, zakat, infaq, dan sadaqah itu merupakan kewajiban agama dan termasuk salah satu pilar Islam sehingga diwajibkan untuk mengeluarkan zakat bagi seorang Muslim. Pengeluaran untuk ZIS telah diuraikan secara jelas dalam Alquran surah al-Taubah/9 ayat 60 :

إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ
وَالْعَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (٦٠)

Artinya:

Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, Para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu

ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana

Ayat ini merupakan dasar pokok menyangkut kelompok-kelompok yang berhak mendapatkan zakat. Ulama berbeda pendapat dalam memahami masing-masing kelompok. Pertama yang diperselisihkan yaitu makna huruf "lam" pada kata "li alfuqara". Imam Malik berpendapat bahwa kata itu hanya sekedar berfungsi siapa yang berhak menerimanya agar tidak keluar dari kelompok yang disebutkan Allah. Imam Malik berpendapat bahwa ulama-ulama dari sahabat Nabi Saw. sepakat membolehkan memberikan zakat walau kepada salah satu kelompok yang disebut ayat ini. Imam Syafi'i berpendapat bahwa huruf "lam" tersebut mengandung makna kepemilikan sehingga semua yang disebut harus mendapat bagian yang sama. Ini menurutnya diperkuat dengan kata *innama/hanya* yang mengandung makna pengkhususan. Sementara para pengikut Imam Syafi'i berpendapat bahwa kalau dibagikan untuk tiga kelompok saja maka hal itu sudah cukup.

1. Fakir -miskin. Para ulama berbeda pendapat tentang batasan makna fakir dan miskin, namun dari sekian banyak teks keagamaan, ulama menetapkan sekian syarat bagi fakir miskin yang menerima zakat diantaranya adalah ketidakmampuan mencari nafkah dengan beragam penyebab, baik karena tidak

ada lapangan pekerjaan, tidak ada kualifikasi yang memadai, sakit fisik, dan sebagainya yang tidak mencukupi memenuhi kebutuhan orang yang berada dalam tanggungannya.

2. *Amil*. Para ulama juga berbeda pendapat, namun yang jelas mereka adalah yang melakukan pengelolaan terhadap zakat, baik mengumpulkan, menentukan siapa yang berhak menerimanya, mencari mereka bahkan sampai membagi dan mengantarkan kepada mereka.
3. *Muallaf/yang dijinakkan hatinya*. Ada sekian macam yang dapat ditampung oleh kelompok ini. Garis besarnya dapat dibagi dua yaitu: orang kafir dan Muslim. Pertama, orang kafir disini terbagi dua yaitu yang memiliki kecenderungan memeluk Islam, maka mereka dibantu, yang kedua, mereka yang dikhawatirkan gangguannya terhadap Islam. Keduanya tidak diberi zakat tetapi dari harta rampasan perang. Adapun yang Muslim, maka mereka terdiri dari sekian macam. *Pertama*, mereka yang belum mantap imannya dan diharapkan jika diberi zakat akan lebih mantap. *Kedua*, mereka yang memiliki kedudukan dan pengaruh dalam masyarakat dan diharapkan dengan memberinya akan berdampak positif terhadap yang lain. *Ketiga*, mereka yang diberi

dengan harapan berjihad melawan para pendurhaka atau melawan para pembangkang zakat.

4. *Ar-Riqab/hamba sahaya*. Sementara ulama terdahulu seperti Asy-Syafi'i, memahami dalam arti para hamba sahaya yang sedang dalam proses memerdekakan dirinya atau yang diistilahkan dengan *mukatib*. Ulama kontemporer memperluas makna ini. Wilayah-wilayah yang sedang diduduki musuh atau dijajah, masyarakatnya serupa dengan hamba sahaya bahkan boleh jadi keadaan mereka lebih parah. Oleh sebab itu, Syekh Mahmud Syaltut, Mantan Syekh Al-Azhar Mesir, membolehkan pemberian zakat untuk tujuan memerdekakan wilayah yang dijajah atau diduduki musuh.
5. *Al-Gharimin/yang berhutang*. Yakni orang yang berhutang atau yang dililit hutang sehingga tidak mampu membayarnya walaupun yang bersangkutan memiliki kecukupan untuk kehidupannya atau keluarganya. Jika ia tidak memiliki, maka ia dikelompokkan pada fakir miskin. Imam Syafi'i dan Ahmad bin Hambal membenarkan memberi ganti dari zakat bagi siapa yang menggunakan uangnya untuk melakukan perdamaian atau untuk kepentingan umum.

6. *Fi sabilillah*. Dipahami oleh mayoritas ulama sebagai para pejuang yang terlibat dalam peperangan baik langsung maupun tidak. Ulama kontemporer seperti Sayyid Qutub memasukkan semua kegiatan sosial yang dikelola baik oleh perseorangan maupun lembaga atau organisasi, dengan alasan makna *fi sabilillah* dalam arti bahasa mencakup segala aktivitas yang mengantarkan menuju jalan dan keridhaan Allah. Yusuf Qardhawi memaknainya dengan jihad baik jihad fisik dalam militer seperti makna semula atau juga jihad dalam bentuk pikiran, pendidikan, sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, asal dengan syarat untuk membela Islam dan meninggikan kalimat Allah di bumi persada ini.
7. *Ibnu Sabil/anak jalanan*. Ulama terdahulu memaknainya dalam arti siapa pun yang kehabisan bekal, dan ia sedang dalam perjalanan, walaupun ia kaya di negeri asalnya. Namun ulama membatasi dengan tidak memasukan dalam kelompok ini orang yang kehabisan bekal tapi masih dapat berhutang. Adapun anak-anak jalanan dalam arti anak-anak yang tidak mempunyai rumah dan hampir sepanjang hari di jalanan, maka mereka digolongkan fakir miskin. (Shihab, vol. 5, h. 629-635)

Di zaman Rasulullah Saw, *khums* dan zakat fitrah dikeluarkan peraturan penarikannya pada tahun ke 2 Hijriyah, sedangkan *kharij* ditetapkan penarikannya pada tahun ke-7 hijriyah, kemudian zakat dan *jizyah* menyusul ditetapkan pada tahun ke-8 hijriah (Sadr, 1989:67). Khusus zakat fitrah ditetapkan wajib dikeluarkan bagi setiap individu Muslim, besarnya satu *sha* kurma/gandum/tepung keju/kismis yang harus ditunaikan sebelum shalat Ied Fitri (Suyanto, 2007:59).

Kata zakat memiliki arti tumbuh, mensucikan, memperbaiki. Zakat mengacu kepada kesucian diri yang diperoleh setelah sumbangan wajib zakat dilaksanakan. Fakta ini dapat dilihat di negara-negara berkembang mempunyai pertumbuhan ekonomi yang tinggi tetapi rakyatnya masih banyak yang miskin dan kesenjangan ekonomi masih sangat lebar. Permasalahan mendasar dalam pembangunan ekonomi bukan menumbuhkan ekonomi tetapi juga siapakah yang menumbuhkan dan menikmati pertumbuhan ekonomi tersebut perlu menjadi perhatian utama- Mengapa demikian? Karena pertumbuhan ekonomi sebagai ukuran keberhasilan pembangunan banyak mengandung beberapa kelemahan dan keterbatasan sebagai berikut:

Pertama, total pendapatan nasional atau pertumbuhan ekonomi yang tinggi belum tentu

mencerminkan kesejahteraan yang tinggi dan merata pada rakyatnya, karena bisa jadi pendapatan total suatu negara atau daerah tersebut hanya dinikmati dan merupakan kontribusi dari sedikit orang yang kaya atau bahkan sangat kaya. Menurut Todaro (2004:209) mengatakan, "Siapakah yang akan menumbuhkan GNP, sejumlah masyarakat yang ada di dalam suatu negara atautkah hanya segelintir orang di dalamnya. Jika yang menumbuhkannya hanya segelintir orang-orang kaya yang berjumlah sedikit, maka manfaat pertumbuhan GNP itupun hanya akan dinikmati oleh mereka saja, sehingga kemiskinan dan ketimpangan pendapatan pun akan semakin parah. Namun jika pertumbuhan dihasilkan oleh orang banyak, mereka pulalah yang akan memperoleh manfaat terbesarnya dan buah pertumbuhan ekonomi akan terbagi secara lebih merata"

Kedua, total output dari suatu sistem perekonomian terbuka sangat dimungkinkan kontribusi yang tinggi dari orang asing dan perusahaan penanaman Modal Asing (PMA). Hasil dari penanaman modal tersebut akan dibawa pulang ke negara asalnya sehingga output yang dinikmati penduduk domestik akan lebih rendah dari output totalnya dan negara asal PMA-lah yang menikmati pertumbuhan ekonomi atau kesejahteraan yang sebenarnya.

Ketiga, pendapatan per kapita dihitung dengan cara membagi total pendapatan (output) nasional dengan jumlah

penduduk, sehingga belum tentu mencerminkan distribusi pendapatan pada masyarakat di negara atau daerah tersebut.

Berdasarkan kelemahan pengukuran keberhasilan pembangunan dengan indikator pendapatan nasional tersebut maka untuk menyempurnakannya harus diukur pula dengan indikator pemerataan (distribusi pendapatan). Kuznet (Pressman, 2002:175) sebagai Bapak Pelopor Perhitungan Pengukuran Distribusi Pendapatan berpendapat bahwa:

"Sebagai indikator kesejahteraan pengukuran pendapatan nasional mempunyai keterbatasan. Hanya karena pendapatan nasional yang meningkat bukan berarti negara tersebut keadaan pasti lebih baik. Pendapatan dapat terdistribusi secara tidak merata; sehingga meskipun secara keseluruhan pendapatan lebih tinggi, mayoritas rumah tangga mungkin keadaannya lebih buruh. – perhitungan pendapatan nasional tidak mempertimbangkan berapa banyak output yang jatuh ke tangan pemerintah dan berapa banyak dibayar oleh wajib pajak."

Ukuran yang paling mudah digunakan untuk mengukur kemakmuran adalah besarnya dan distribusi pendapatan pada masyarakat. Para ekonom pada umumnya membedakan dua ukuran pokok distribusi pendapatan, yang

keduanya digunakan untuk tujuan analitis dan kuantitatif. Kedua ukuran tersebut adalah ukuran distribusi pendapatan, yakni besar kecilnya bagian pendapatan yang diterima masing-masing orang dan distribusi "fungsional" atau distribusi kepemilikan faktor-faktor produksi (Todaro, 2004: 221).

Pada ekonomi konvensional distribusi pendapatan perseorangan (*Personal distribution of income*) atau distribusi ukuran pendapatan (*size distribution of income*) ini merupakan ukuran yang paling sering digunakan dalam mengukur kesejahteraan. Pengukuran ini dengan cara menghitung langsung jumlah pendapatan yang diterima oleh setiap individu dan tidak mempermasalahkan darimana pendapatan tersebut diperoleh baik diperoleh dengan cara yang halal maupun haram asalkan tidak melanggar hukum yang dibuat oleh manusia. Misalnya pendapatan dari hasil perjudian yang dilegalkan oleh hukum negara, bunga (riba) dan aktivitas ekonomi ilegal lainnya.

Paradigma ekonomi konvensional ini sangat berbeda dengan paradigma ekonomi Islam yaitu dalam memperoleh pendapatan harus bersumberkan dari yang halal saja dan menolak dari semua sumber yang haram. Walaupun suatu sumber pendapatan diperbolehkan oleh hukum negara (hukum positif) tetapi apabila pendapatan tersebut melanggar ajaran Islam maka pendapatan tersebut tetap

haram dan harus ditinggalkan, misalnya perjudian, prostitusi, bunga bank dan sebagainya. Islam juga melarang mencampurkan antara yang hak (benar/halal) dengan yang bathil (batal/haram) sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Baqarah (2): 42 yang berbunyi:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٤٢)

Artinya:

“Dan janganlah kamu campuradukkan yang hak (halal) dengan yang bathil (haram) dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui.”

Distribusi pendapatan fungsional atau pangsa distribusi pendapatan per-faktor produksi (*functional or factor share distribution of income*). Pengukuran distribusi ini difokuskan pada pembagian total pendapatan nasional yang diterima oleh masing-masing faktor produksi (tanah, tenaga kerja dan modal). Pada metode ini distribusi pendapatan yang dimaksudkan adalah pada distribusi faktor produksi tenaga kerja. Todaro (2004: 228) mengatakan: “teori distribusi pendapatan fungsional ini pada dasarnya mempersoalkan persentase penghasilan tenaga kerja secara keseluruhan bukan sebagai unit-unit usaha atau faktor produksi terpisah secara individual, membandingkannya dengan persentase pendapatan total yang dibagikan dalam

bentuk sewa, bunga dan laba (masing-masing merupakan perolehan dari tanah, modal uang, dan modal fisik)."

Samuelson dan Nordhause (2001:65) menyatakan bahwa kesejahteraan itu tidak dimaknai secara sempit dalam artian ekonomi namun juga harus mengandung pengertian yang bersifat *ethics*, artinya kesejahteraan yang ada pada manusia sebenarnya dapat dihargai sesuai dengan kemanusiaan dan atas apa yang telah dilakukannya. Dalam teori Ilmu Ekonomi, kesejahteraan yang dimaksudkan lebih pada bagaimana pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhan dasar sebagai manusia. Dalam artian tersebut sudah tentu indikator ekonomi masuk sebagai ukuran, namun beberapa ukuran hak-hak kemanusiaan juga masuk sebagai indikator. Bidang kesehatan, pendidikan, keadilan, dan hak-hak kemanusiaan merupakan indikator-indikator baru yang masuk sebagai ukuran kesejahteraan.

Hak-hak kemanusiaan dalam bidang ekonomi dapat diukur dengan pendapatan ekonomi yang diperolehnya. Pendapatan per kapita, pendapatan per pekerja, dan indikator ekonomi lainnya merupakan ukuran tingkat kesejahteraan dalam bidang ekonomi. Sehingga seseorang dikatakan sejahtera jika pendapatan yang diperolehnya melebihi pendapatan rata-rata (per kapita) orang-orang disekitarnya. Namun seseorang secara ekonomis belum bisa dikatakan sejahtera jika pendapatan yang diperolehnya kurang dari

pendapatan rata-rata orang di sekitarnya. Hal inilah yang menjadi ukuran seseorang itu berada pada garis kemiskinan di kala pendapatan yang diperolehnya kurang dari pendapatan rata-rata.

Darussalam (2005:77) mengemukakan bahwa pada dasarnya teori kesejahteraan dapat dibedakan menjadi 3 bagian, yaitu *Classical Utilitarian*, *Neoclassical Welfare*, dan *New Contractarian Approach*.

Pertama, *Classical Utilitarian* menekankan bahwa kesenangan dan kepuasan seseorang atas suatu hal memiliki kemungkinan bertambah. Tingkat kepuasan antar individu dengan individu lainnya memiliki perbedaan namun dapat dibedakan secara kuantitatif. Prinsip kepuasan refleksi dari kesejahteraan individu sama dengan prinsip ekonomi di mana individu tersebut akan selalu meningkatkan kepuasannya sampai pada derajat kesejahteraannya.

Kedua, *Neoclassical Welfare* yaitu teori kesejahteraan neoklasik yang menyatakan bahwa teori kesejahteraan merupakan fungsi dari tingkat kepuasan individu dalam satu komunitas tertentu. Prinsip kesejahteraan tersebut merupakan bagian penting bagi kesejahteraan sosial secara luas. teori kesejahteraan neoklasik merupakan pengembangan dari teori *pareto optimality* di mana kepuasan komunitas merupakan pijakan terbentuknya kesejahteraan sosial dalam satuan masyarakat tertentu. Komunitas tertentu

disebut sebagai komunitas yang sejahtera jika mampu meningkatkan kepuasan individu-individu dalam satuan komunitasnya.

Ketiga, *New Contractarian Approach*. Dalam teori ini menyebutkan bahwa individu secara manusiawi akan menyetujui adanya kebebasan maksimum dalam memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya. Prinsip dalam teori ini secara implisit menghalalkan seseorang untuk memaksimalkan kepuasannya tanpa adanya campur tangan pihak lainnya. Artinya kebebasan individu dijadikan sebagai hak manusiawi meskipun dalam implementasinya menagabaikan hak-hak orang lain disekitarnya.

Dari ketiga konsep kesejahteraan tersebut pada dasarnya mengemukakan bahwa tingkat kepuasan merupakan indikator penting kesejahteraan bagi masing-masing individu. Untuk memperoleh kesejahteraan tersebut manusia boleh memaksimalkan segala jenis usahanya sesuai dengan sumber daya-sumber daya pendukung yang ada.

Pengukuran kesejahteraan dalam perekonomian tersebut dapat diterapkan dalam perekonomian Islam dengan mengambil kesejahteraan dalam lingkup Bank syariah. Mengapa mengambil lingkup Instansi/lembagadalam mengukur kesejahteraan dalam ekonomi Islam? *Pertama*, karena implementasi sistem ekonomi Islam dalam lingkup negara belum ditemui maka

Instansi/lembagadapat diambil sebagai miniatur implementasi sistem ekonomi Islam tersebut, tentunya pengukuran kesejahteraannya dengan melalarkan penyesuaian atau rekayasa indikator agar diperoleh pengukuran yang mencerminkan dalam skala yang lebih luas misalnya negara atau daerah tertentu. *Kedua*, Instansi/lembagamerupakan lembaga ekonomi yang mempunyai tujuan utama untuk mencapai kesejahteraan lahir-batin (dunia-akhirat) bagi umat Islam pada umumnya dan khusus masyarakat yang terlibat langsung maupun tidak langsung dengan operasional Instansi/lembagatersebut. Kesejahteraan bagi seluruh karyawannya dari semua level harus terjadi pemerataan baik secara distributif maupun fungsional. Kesuksesan yang dicapai Instansi/lembagatidak boleh hanya dinikmati oleh level karyawan tertentu, tidak boleh terjadi yang kaya semakin kaya dan yang miskin tetap miskin dan seandainya terjadi kesenjangan hendaklah dalam batas yang wajar.

Keadilan distributif dan fungsional pada pendapatan dalam Instansi/lembagabukan berarti semua Sumber Daya Insani (SDI) yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan perbankan Islam akan menerima pendapatan sama, melainkan setiap orang akan penerima pendapatan sesuai dengan proposi, fungsi dan profesinya masing-masing. Sistem pembagian pendapatan yang

demikian untuk menghindarkan penumpukkan pendapatan pada sekelompok orang saja dan menghindarkan kesejahteraan yang semu seperti pengukuran kesejahteraan dalam ekonomi konvensional sebagaimana dijelaskan di atas. Perintah agar kekayaan tidak hanya beredar diantara orang-orang kaya saja disebutkan dalam surah Al- Hasyr (59) :7 berikut ini :

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ
فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (٧)

Artinya:

“Apa saja harta rampasan yang diberikan Allah kepada Rasul- Nya yang berasal dari penduduk kota-kota maka adalah untuk Allah, Rasul, kerabat Rasul, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan hanya beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu. Apa yang diberikan Rasul kepadamu maka terimalah dan apa yang dilarangnya bagimu maka tinggalkanlah; dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah sangat keras hukuman-Nya.”

Pada realitanya memang akan tetap terjadi perbedaan pendapatan dan kesejahteraan di antara semua orang yang

bekerja di Bank syariah, tetapi apabila terjadi perbedaan janganlah mencolok. Karena perbedaan dalam batas yang wajar dalam hal rejeki merupakan ketentuan Allah sebagaimana disebutkan dalam surat Al-Nahl (16) : 71 berikut ini:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِّي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ يَجْحَدُونَ (٧١)

Artinya:

“Dan Allah melebihkan sebagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rejeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka makan (merasakan) rezeki itu Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?”

Hukum Allah yang membedakan rezeki antara orang satu dengan lainnya bermaksud agar mereka saling tolong menolong dan bagi mereka yang berkelebihan akan membantu mereka yang kurang beruntung dalam berekonomi, seperti disebutkan dalam surat Al-Zukhruf (43) ayat 32 berikut ini:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُحْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا
يَجْمَعُونَ (٣٢)

Artinya:

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari-apa yang mereka kumpulkan”

Walaupun akan selalu terjadi perbedaan dalam pembagian rejeki, tetapi manusia diwajibkan untuk selalu berbuat adil dan tidak zalim di antara sesama manusia, bahkan dalam keadaan saling benci pun tetap diwajibkan berbuat adil. Perilaku adil merupakan perbuatan yang sangat disayangi Allah, karena perbuatan adil sangat dekat taqwa kepada Allah, perintah ini dapat dilihat pada QS. Al-Maidah (5): 8 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ
أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (٨)

Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Kemudian bagaimana sistemnya menjalankan mekanisme ekonomi Islami dalam meminimalisir terjadinya penumpukan dan penimbunan harta hanya pada sebagian orang tertentu saja dan bagaimana menciptakan mekanisme pendistribusian pendapatan dan kekayaan kepada semua orang terlibat maupun tidak terlibat dengan operasional Instansi/lembaga bank tersebut, sehingga terwujud kesejahteraan lahir batin di dunia akhirat. Apabila Instansi/lembaga bank semakin baik pencapaian misi ini maka Instansi/lembaga semakin *kaffah* dan sebaliknya apabila semakin buruk hasil dari pencapaian misi ini maka Instansi/lembaga semakin tidak *kaffah*.

Distribusi pendapatan fungsional pada Instansi/lembaga ini pada dasarnya mempersoalkan

persentase penghasilan tenaga kerja secara keseluruhan bukan sebagai unit-unit usaha atau faktor produksi terpisah secara individual dan membandingkannya dengan persentase pendapatan total perusahaan (Bank syariah) yang dibagikan kepada para karyawannya sesuai dengan produktivitasnya dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Pendapatan didistribusikan menurut fungsi dan produktivitasnya, sehingga tenaga kerja menerima upah dan pemilik modal memperoleh laba. Demikian setiap penerimaan pendapatan disesuaikan dengan kontribusi mereka, tidak lebih dan tidak kurang.

BAB 5

KINERJA PERSPEKTIF ISLAM

A. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan.

Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen,

pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

B. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya : 1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan. 2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan. 3. Bertanggung jawab pada hasil produksi. 4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15).

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam

memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

C. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

2. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
3. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
4. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan

karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

D. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Islam, pada hakikatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasil pekerjaannya belum dapat dimanfaatkan olehnya, oleh keluarganya, atau oleh masyarakatnya, juga meskipun tidak satupun dari makhluk Allah, termasuk hewan, dapat memanfaatkannya. Ia tetap wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatinya. Allah berfirman pada Q.S. An-Nahl:97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri alasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Al-Nahl: 97).

Norma penting dalam memproduksi setelah wajib bekerja adalah ketekunan dalam bekerja. Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar mereka bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain, bekerja dengan tekun dan menyelesaikannya

dengan sempurna. Menurut Islam, tekun dalam bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim. Terdapat dua fondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Allah berfirman Q.S At-Taubah:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيَسْئَلُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Penilaian terhadap suatu hasil kerja merupakan keharusan, namun dalam melakukan penilaian kerja harus memiliki saran dan prasarana yang formal dan informal, misalnya penetapan standar kerja dan adanya umpan balik kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga kemerosotan kinerja dapat dihindari. Dalam organisasi perusahaan kinerja karyawan sangat perlu dinilai dan hal ini sangat bermanfaat untuk menetapkan pemberian *rewards and punishment* para karyawan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh

Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation).

Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Anwar Prabu

Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Byar dan Rue (1984) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Mangkunegara (2000:67), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) yang banyak digunakan oleh organisasi perusahaan pada umumnya adalah selalu lebih memunculkan sesuatu yang paradoksial (bertentangan), hal ini dikarenakan belum adanya kesepakatan umum tentang pengertian kinerja serta kriteria dalam mengukur kinerja karyawan.

Menurut Prawirosentono (1999:2), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Istilah kinerja (*performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2001:67) mengaitkan ketiga pengertian itu sebagai berikut: Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Secara umum kinerja diartikan sebagai hubungan antara hasil kerja secara nyata maupun fisik dengan hasil sebenarnya atau perbandingan antara hasil masukan dengan keluaran.

Menurut Robbins (2001:35), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas dari suatu usaha yang menunjukkan jumlah energi (fisik maupun mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas pekerjaan merupakan petunjuk manakala individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2001:23) bahwa "kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur". Adapun menurut As'ad (1989:65) mengutip dua pendapat, *pertama*: dari Meijer yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. *Kedua*, dari pendapat Stoner, bahwa kinerja adalah "*Successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Selanjutnya ditekankan juga bahwa kinerja

merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang serta yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Dessler (1992:32) kinerja (*performance*) merupakan presentasi kerja dari perbandingan antara basil kerja secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan dengan lebih menfokuskan pada bagi hasil kerjanya. Sedangkan Handoko (1992:22) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektifitas operasional suatu organisasi berdasarkan standart dan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standart perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Sedangkan Wexley and Yulk (1992 : 69) menggunakan istilah *proefisiensi* yang mengandung arti lebih lugas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya dan motivasi.

E. Evaluasi Kinerja Karyawan

Menurut *Ivancevich* (1993:23), mengevaluasi kinerja

karyawan dalam dua katagori. *Pertama*, pada karyawan teknik, yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kerja karyawan teknik. *Kedua*, evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja. Halim (1993:63) mengukur kinerja para mandor dengan indikator: kualitas kerja mereka, produktifitas dalam pekerjaan, usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan dan kecepatan kerja. Setelah mengetahui kinerja para karyawan maka dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumber daya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi.

Menurut Dessler (1984:33), penilaian kinerja memberikan informasi untuk membantu , membuat dan melaksanakan mengenai beberapa subyek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan kerja. Sedangkan Furtwengler dalam Ciptono (2002:22), menjelaskan bahwa elemen-elemen penilaian kinerja diantaranya mencakup perbaikan kinerja yang diukur dalam hal: kecepatan dan ketepatan, kualitas, layanan, dan nilai.

Kecepatan dan ketepatan, artinya dalam mencapai *mass customization* dengan menggunakan sistem *just-in-time*

adalah proses mengadaptasikan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan individual sambil melayani semua pelanggan. Kualitas artinya kecepatan, tanpa kualitas adalah sia-sia, dan sistem yang dibangun secara keseluruhan menjadi gagal, sebab pelanggan akan kecewa sehingga kualitas merupakan suatu keharusan dalam pengukuran kinerja.

Layanan, artinya layanan yang buruk (selama atau setelah memberikan pelayanan) akan menghilangkan manfaat apapun yang dicapai dari kecepatan ataupun kualitas. Nilai, artinya kombinasi dari kualitas dan harga yang memungkinkan pelanggan untuk merasakan bahwa mereka mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada yang mereka bayarkan.

F. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2001:67-68) menjelaskan kedua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut:

5) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the place, the right man on the right job).

6) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sejalan dengan pendapat di atas, Siagian (2002:40) berpendapat bahwa kinerja seseorang dan produktivitasnya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

1) Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya.

2) Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini

lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.

3) Ketepatan

Penugasan Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, “tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya”.

Menurut Stoner (1996: 23), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya pengambilan keputusan, cara mengintepretasikan tugas serta cara penyelesaian tugas.

Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relative mantap dan dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan. Sedangkan minat kerja merupakan suatu valensi atau sikap dalam menanggapi fenomena.

Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

Menurut Davis (1993: 32), menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. *Pertama*, variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, kepemimpinan, keadaan fisik, kepribadian dan sikap. *Kedua*, variabel situasional, yakni mencakup faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature. Selanjutnya faktor sosial dari suatu organisasi yang meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah/ gaji serta lingkungan kerja.

Dalam perspektif Islam menurut Abduh dalam Hafidhudin dan Tanjung (2003:55), bekerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh kebahagiaan hidup didunia maupun di akhirat. Kerja juga mempunyai kedudukan yang tinggi menempati peringkat kedua setelah iman, sehingga seseorang yang bekerja bertujuan untuk mendapatkan *ridho* dari Allah SWT, sebab kerja merupakan "*ibadah*" dan menjadi bagian yang tak

terpisahkan dari karakteristik sikap hidup orang yang memeluk agama Islam. Dengan demikian Islam memandang tinggi terhadap usaha dan kerja yang "halal" dalam rangka memperoleh rezki atau harta yang digunakan untuk amal kebaikan.

Menurut Syalaby dalam Hafidhudin dan Tanjung (2003:69), mengemukakan sejumlah firman Allah SWT. yang terkandung dalam ayat- ayat Al-Qur'an, secara esensial mendorong orang untuk melakukan usaha/kerja antara lain memberikan suatu dorongan untuk bekerja atau berusaha, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Dalam surah At-Taubah/9 ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya:

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Selanjutnya tentang kinerja juga merupakan pancaran akidah yang bersumber dari sistem keimanan, Artinya nilai-nilai Islami sehubungan dengan kerja, otomatis adalah bagian tidak terpisahkan dari akidah Islam. Demikian pula terbentuknya sikap hidup mendasar terhadap kerja, dapat dipastikan tidak lepas hubungan kinerja yang menyatu dengan aqidah Islam. Hal ini dikemukakan oleh Siagian (1992:135) akidah sering dinyatakan dengan sebutan iman dan syari' ah dengan ungkapan "amal sholeh".

Suradinata (1995:79) memberikan definisi kinerja adalah suatu konsep pandangan hidup seseorang dalam melakukan kegiatan kerja/usaha untuk mencari kepuasan yang berisi segala keinginan yang dianggap baik, penting, dan bermanfaat balk yang menyangkut hasil kerja itu sendiri maupun dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya beberapa tujuan atau keinginan yang dianggap mendasar, penting dan bermanfaat dalam hidup orang bersangkutan antara lain: (As'ad, 1998: 34) :

- a. Keinginan tersebut berkaitan dengan pelaksanaan serta hasil pekerjaan
- b. Keinginan-keinginan itu balk secara individual maupun sosial dan diyakini akan memberikan

kepuasan.

- c. Keinginan-keinginan itu mungkin bersifat abstrak, tersamar, dan tidak disadari.
- d. Keinginan-keinginan itu relatif bersifat permanen dan menjadi sumber motivasi kerja.
- e. Keinginan-keinginan itu terbentuk dari proses induksi nilai-nilai budaya di lingkungannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, dapat dirumuskan bahwasanya kinerja adalah pandangan mendasar manusia yang bersifat nilai terhadap kerja sesuai dengan sifatnya, yang memberikan kepuasan batin kepada pemiliknya. Ia dapat melahirkan serta menumbuhkan kinerjanya.

Adapun unsur-unsur kinerja menurut As'ad (1998:36), dirinci menjadi butir-butir dan dapat dirangkum menjadi lima faktor sebagai berikut :

- a. Tujuan yang bersifat keagamaan, seperti mencari ridho Allah SWT, karena panggilan untuk menjadi orang yang terpilih.
- b. Tujuan memperoleh kesejahteraan finansial yang layak, adil dan mencukupi.
- c. Tujuan memperoleh status dan hubungan sosial yang baik.
- d. Tujuan memperoleh keamanan dan ketentraman batin; utamanya sehubungan dengan pekerjaan.
- e. Tujuan memperoleh peluang untuk mengembangkan

diri.

Dengan demikian, maka kinerja digambarkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam pandangan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator (Zadjuli:1999) antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syari'ah secara *kaffah*, motivasinya adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di dunia dan akhirat, menerapkan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin.

Sebagai konsekuensi dan atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Kinerja religius selalu melibatkan IPTEK sehingga kualitas kerja religius tidak sama dengan kinerja biasa, karena manusia diperintahkan untuk dapat menguasai iptek agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan seluruh umat manusia di

atas bumi (*rahmatan lil- alamin*) sebagaimana dalam surah Al-Zumar/39 ayat 9 yang berbunyi :

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (٩)

Artinya:

“Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a. pernah memberikan wasiat kepada pegawainya, "Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dengan orang yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan itu sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek".

Allah SWT memerintahkan manusia agar masuk Islam secara menyeluruh, tidak sebagian-sebagian atau parsial, tentunya menyiratkan kewajiban agar manusia memegang nilai- nilai Islam secara total, menyeluruh dan "*kaffah* "

dengan ungkapan lain konsep keseimbangan proporsional dalam Islam merupakan hal yang benar-benar fundamental.

Adapun hasil studi yang dilakukan Suprihanto (2001: 95) mengelompokkan ukuran kinerja karyawan Islami menjadi 4 (empat) dimensi yang dirinci dalam indikator kinerja Islami karyawan, yaitu mencakup kecakapan, pelaksanaan tugas, disiplin kerja, dan melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

Dalam proses penilaian kinerja Islami karyawan, pertanyaan yang sering muncul adalah siapa yang seharusnya melakukan, siapa yang harus menilai kinerja Islami karyawan, Pendekatan yang wajib ditempuh yaitu penilaian atasan langsung, teman sekerja dan juga para bawahan.

Berdasarkan kajian teori konvensional dan studi empirik, maka ditemukan indikator variabel kinerja karyawan merupakan hasil kerja/prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya antara lain sebagai berikut: (Dessler,1992:54)

1. Pengetahuan dalam pekerjaan
2. Kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.
3. Keterampilan dalam menjalankan pekerjaan.
4. Sikap dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Semangat dalam menjalankan pekerjaan.
6. Kesempatan untuk mendapatkan *jobs* yang lebih tinggi terhadap pekerjaan

7. Kualitas dari pekerja
8. Hasil produksi
9. Efektifitas dari standar yang ditentukan
10. Kemampuan berinteraksi

Sedangkan dari kajian Islam, ditemukan beberapa indikator variabel kinerja islami karyawan antara lain sebagai berikut : (zadjuli , 1999)

1. Hasil kerja seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perubahan dalam situasi tertentu
2. Bekerja dengan cara yang benar dan baik
3. Hasil kerja dapat memberikan manfaat dalam hidup
4. Mencari ridho Allah SWT, karena panggilan untuk menjadi orang yang terpilih
5. Kesejahteraan finansial yang layak, adil dan mencukupi
6. Memperoleh peluang untuk mengembangkan diri
7. Keunggulan kualitas kerja islami di banding dengan non islami
8. Prestasi yang dicapai oleh seseorang sebagai perwujudan hasil kerja yang keras dan selalu ingin maju.

Berdasarkan kajian teori konvensional dan studi empirik, serta dari kajian teori Islam maka indikator dalam penelitian ini adalah

1. Disiplin

Melakukan hal yang terbaik, artinya mempunyai komitmen untuk berbuat yang terbaik dalam segala pekerjaan yang di kerjakan dan juga melakukan peningkatan secara terus menerus.

2. Efisien

Efisien, artinya pencapaian efisiensi hasil kerja karyawan melebihi rata- rata karyawan yang lain

3. Prestasi

Prestasi, artinya mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang baik. Bisa juga diartikan sebagai mobilisasinserta optimalisasi sumberdaya.

4. Mengeluarkan Zakat, Infaq, dan Sadaqah (ZIS)

Mengeluarkan ZIS artinya bahwa hasil bekerja yang berkualitas salah satunya adalah mengeluarkan zakat dan shodaqah dan ini menghasilkan tanggung jawab jasmani dan rohani dalam perspektif Islam.

G. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik

sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Oleh karena itu, orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan, dengan demikian, dalam konteks ini seharusnya arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan kepada pelanggan, baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, hal tersebut tidaklah mudah. Oleh karena itu barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah karyawan dengan berbagai persoalannya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek. Dari sinilah mungkin enter-point-nya harus berfokus fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh “fokus pada karyawan.” (Yunarifah & Kustiani, 2012)

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja

karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang.

Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik jika karyawannya bekerja tidak produktif. Artinya, karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja, dan memiliki moril yang rendah. Sudah menjadi tugas manajemen untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Berdasarkan pengalaman di lapangan dan kajian beberapa buku, biasanya karyawan yang puas dengan yang diperoleh dari apa yang diharapkan dan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung memandang pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan. Dengan demikian, ia

bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan oleh perusahaan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan produktivitas pun akan meningkat.

H. Profesiensi Aspek-aspek Kinerja

Profesiensi dapat dilihat dari tiga aspek yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, hasil nyata yang dicapai pekerja, penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi/dorongan, loyalitas, inisiatif, lingkungan kerja, potensi kepemimpinan, dan moral kerja.

Sedangkan penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pekerja dengan tujuan untuk memotivasi pekerja tersebut dalam rangka menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.

Dessler (1997:58) menyatakan bahwa penelitian kinerja terdiri dari tiga langkah yaitu

- a. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standart jabatan.
- b. Menilai kinerja, dalam arti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standart-standart yang ditetapkan.
- c. Umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas oleh rencana-rencana yang dibuat untuk perkembangan apa saja yang menjadi tuntutan organisasi

Definisi-definisi tersebut di atas, menunjukkan bahwa

kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Korelasi antara kinerja dengan budaya organisasi menurut Lodge (1993:14) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pertanyaan yang disampaikan, dan perencanaan kerja.

BAB 6

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Teori kepemimpinan juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengarahkan sebuah kelompok dengan efektif dan efisien agar mencapai tujuan.

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan

administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin.

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan,

mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Pengertian kepemimpinan dalam perspektif Islam menurut Nawawi (1993:35) dibagi menjadi dua yaitu pengertian spiritual Islam dan pengertian empiris. *Pertama*, kepemimpinan menurut pengertian spiritual Islam ialah

kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah yang telah diberitahukan-Nya melalui Nabi Muhamad Saw. *Kedua*, kepemimpinan menurut pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan sosialitas. Hal ini dapat diidentifikasi sebagai berikut: (Nawawi, 1993: 20)

- a) Dalam kepemimpinan selalu berhadapan dua belah pihak. Pihak pertama disebut pemimpin dan pihak lainnya adalah orang-orang yang dipimpin. Kepemimpinan merupakan gejala yang berlangsung sebagai interaksi antar manusia di kelompoknya.
- b) Kepemimpinan sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri.

Dari sudut pandang ilmu kepemimpinan, Rasulullah Saw adalah sosok pemimpin teladan. Pola kepemimpinan beliau merupakan acuan bagi teori-teori kepemimpinan yang dilontarkan oleh para ahli manajemen seperti pendekatan sifat, perilaku maupun kontingensi. Dalam konteks ini

seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik yang terwujud dalam perilaku akhlakul karimah. Sifat kepemimpinan Rasulullah Saw disanjung oleh Allah dalam Alquran sebagaimana termaktub dalam surah Al-Ahzab/33 ayat 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَدَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (٢١)

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Dalam hadis Nabi Muhammad Saw bersabda:

ان رسول الله كان خلقه القرآن

Artinya:

Sesungguhnya Rasulullah Saw akhlaknya adalah Alquran

Ayat dan hadis tersebut menyatakan bahwa betapa mulianya akhlak Rasulullah Saw sehingga wajarlah menjadi tauladan dalam setiap segi kehidupan. Dalam konteks ini setiap pemimpin wajib berpedoman pada Alquran dan Sunnah sebagai sumber ajaran Islam serta memegang teguh

asas akidah, syara' dan akhlak dalam berinteraksi, baik secara vertikal (Allah) maupun horizontal (manusia).

Ada beberapa sifat kepemimpinan Rasulullah Saw yang sangat populer yang bagi setiap orang mutlak untuk diikuti lebih-lebih bagi seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut: (Nawawi, 1993:34)

1. *Shiddiq* / jujur

Shiddiq, secara etimologis berarti benar, jujur, apa adanya, dan tidak menyembunyikan sesuatu. Ia merupakan lawan kata dari dusta. *Shiddiq* terbagi dalam tiga kategori: 1) *shiddiq* dalam perkataan, 2) *shiddiq* dalam sikap, dan 3) *shiddiq* dalam perbuatan. *Shiddiq* adalah orang yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran yang dimaksud adalah sebagaimana disebutkan dalam surah Al-Taubah/9 ayat 119: Hai orang-orang yang beriman bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang jujur (benar).

Kata *as-shadiqin* jamak dari kata *shadiq*. Ia terambil dari kata *shidq*/benar. Berita yang benar adalah berita yang sesuai kandungannya dengan kenyataannya. Dalam pandangan agama, benar adalah sesuai dengan yang diyakini. Makna kata ini berkembang sehingga ia mencakup arti sesuainya berita dengan kenyataan, sesuainya perbuatan dengan keyakinan, serta adanya kesungguhan dalam upaya

dan tekad menyangkut apa yang dikehendaki (Shihab/2008, vol. 5: 745).

Dalam suatu hadis Rasulullah Saw bersabda: "Hendaklah kalian jujur, karena kejujuran mengantarkan kepada kebaikan dan kebaikan akan mengantarkan ke dalam surga. Seseorang yang selalu berusaha untuk jujur akan dicatat oleh Allah sebagai orang yang jujur dan jauhilah oleh kamu sekalian dusta, karena dusta akan mengantarkan kepada kejahatan dan kejahatan akan mengantarkan kepada neraka, dan seseorang yang selalu berdusta akan dicatat oleh Allah sebagai pendusta (HR. Bukhari)

2. Amanah

Amanah, secara etimologis berarti kejujuran, kepercayaan, titipan dan terkadang diartikan juga dengan keadaan aman. Amanah dibagi dua yaitu amanah dari Allah kepada manusia dan amanah manusia kepada manusia (QS. Al-Ahzab/33:72). Amanah yang pertama berupa kemampuan berlaku adil dan tugas-tugas keagamaan, sedangkan amanah bentuk kedua adalah mewakili kepada orang lain untuk memelihara hak-haknya.

Thabathaba'iy dalam kitab tafsirnya *al-Mizan* mengartikan amanah sesuatu yang dipercayakan Allah kepada manusia untuk memeliharanya demi kemaslahatan, kemudian amanat itu dikembalikan pada Allah sebagaimana yang dikehendakinya.

Bagi Rasulullah Saw, kepemimpinan adalah amanah yang pertanggungjawabannya tidak hanya kepada sesamanya namun juga kepada Allah Swt. Sebagai seorang pemimpin agama, pemimpin negara dan pemimpin umat, Nabi Muhammad Saw telah menunjukkan kapasitas pribadinya yang amanah. Amanah adalah memiliki penuh tanggung jawab, bisa dipercaya dan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Hal ini ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal, ihsan dengan berbuat yang terbaik dalam segala hal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka dengan amanah akan terhindar dari kolusi, korupsi, dan manipulasi serta akan dapat memberikan kepercayaan penuh dari orang lain. Sebagaimana terdapat dalam surah Al-Mu'minin/23 ayat 8 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (٨)

Artinya:

Dan (sungguh beruntung) orang-orang yang memelihara amanat-amanat yang dipikulnya dan janjinya.”

Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Rasulullah Saw bersabda: Ketahuilah bahwa kamu sekalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya

tentang kepemimpinannya. Seorang raja adalah pemimpin atas banyak manusia dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang istri adalah pemimpin atas rumah tangganya dan anak-anaknya dan ia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang hamba adalah pemimpin atas harta tuannya dan ia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Ketahuilah bahwa kamu sekalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya tentang kepemimpinannya. (HR Bukhari).

3. Fathonah

Fathonah artinya cerdas, pandai, cerdas, pintar dan masih banyak arti lain yang semisal. Cerdik digunakan untuk membangun dan merancang sebuah strategi atau siasat. Pandai digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah. Cerdas berguna untuk percepatan penyelesaian sebuah problem, sedangkan pintar digunakan untuk mencari berbagai macam alternatif penyelesaian terbaik. Sebagai hamba pilihan, para Nabi dan Rasul oleh Allah Swt dianugerahi tingkat kecerdasan dan kepandaian yang melebihi dari kecerdasan dan kepandaian hamba-Nya yang lain. Kecerdikan dan kepandaian tersebut dipergunakan untuk merancang cita-cita luhur umat manusia yaitu

fiddunya hasanah wafil akhirati hasanah (bahagia di dunia dan bahagia pula di akhirat).

Fathonah adalah cerdas yang artinya mampu menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya. Mengingat agama Islam diturunkan untuk semua manusia dan juga sebagai rahmat bagi alam semesta, oleh karenanya hanya pemimpin yang cerdas akan mampu memberikan petunjuk, nasehat, bimbingan, pendapat dan pandangan bagi umat manusia dalam memahami firman-firman Allah Swt.

Dalam surah Al-Nahl/16 ayat 125 Allah Swt berfirman:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (١٢٥)

Artinya:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan berdebatlah (bantahlah) mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. Hikmah: ialah perkataan yang tegas

dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang bathil.

Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Rasulullah Saw bersabda:

بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً ، وَحَدِّثُوا عَن بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَا حَرْجَ ، وَمَنْ كَذَبَ عَلَيَّ
مُعَمَّدًا فَلْيَتَّبِعُوا مَقْعَدَهُ مِنَ النَّارِ

Artinya:

Sampaikanlah apa yang datang dari aku walaupun hanya satu ayat, dan ceritakan kepada Bani Israil dan janganlah engkau keberatan, dan barang siapa yang berdusta atas nama aku dengan sengaja maka akan disiapkan untuknya tempat duduk di neraka.”

4. Tabligh

Tabligh, menurut bahasa artinya menyampaikan, mengutarakan, memberi atau mengeluarkan sesuatu kepada orang lain. Diperluas lagi juga dapat diartikan sebagai suatu ajakan atau dakwah. Karena tugas Nabi dan Rasul adalah menyampaikan risalah dan firman Allah kepada umat manusia. Risalah yang disampaikan kepada kaumnya dan atau untuk universalitas umat manusia berisi tentang perintah dan larangan.

Tak berhak baginya menambah atau mengurangi. Allah memerintahkan padanya untuk menegakkan yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar serta berlaku bijaksana dalam kedua urusan tersebut. Sebagaimana yang disinggung Allah dalam surah 'Ali Imran/3 ayat 110:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ
أَمَّنْ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۖ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya:

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.

Kepemimpinan erat kaitannya dengan tugas dan tanggungjawab untuk menyampaikan sesuatu kepada umat yang dipimpinnya. Hukum dan aturan yang dibuat Allah dan diperuntukkan pada umat manusia adalah tugas mulia yang harus disampaikan para Nabi dan Rasul kepada kaumnya agar terwujud suatu tatanan kehidupan yang bahagia di dunia dan bahagia di akhirat. Di samping memang karena kehendak Allah, para Nabi dan Rasul tersebut telah menjalankan tugas dengan seindah-indahnya dan sebaik-baiknya.

Tabligh adalah sejalan dengan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para karyawannya, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi dan penuh keterbukaan (transparan) dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinya. Hal ini disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Sebagai indikator *tabligh* adalah cara memberikan pelayanan kepada masyarakat, cara berpakaian, membiasakan sholat berjamaah, berdoa pada awal dan akhir bekerja dan lain sebagainya. Dalam surah Al-Maidah/5 ayat 67 Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَغْتَ

رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ (٦٧)

Artinya:

“Hai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu) berarti kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir.”

Keempat model kepemimpinan para Nabi dan Rasul sebagaimana yang dikemukakan di atas; *siddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah* adalah sebuah sifat dan karakter terbaik untuk dijadikan tauladan dalam mengembangkan potensi kepemimpinan individu maupun kelompok. Nilai-nilai yang terkandung dalam sifat *siddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah* memiliki kekuatan yang dahsyat dan luar biasa. Keempatnya adalah satu kesatuan yang sinergis dan saling melengkapi. Variabel dari sifat-sifat tersebut sudah teruji kesuksesan dan keberhasilannya. Sebagaimana sukses dan berhasilnya para Nabi dan Rasul. Karakter kepemimpinan sebagaimana yang ada pada Nabi dan Rasul sudah terbukti keberhasilannya. Tugas kita sekarang hanya tinggal mengembangkan karakter kepemimpinan tersebut agar lebih *adpatif* dan *up to date* dengan perkembangan zaman dan waktu.

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono,2008:161). Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2012:49)

Menurut Mifta Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macammacam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuantujuan yang bermutu tercapai. Mifta Thoha (2010: 50) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b. Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan

- e. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah

2. Gaya Kepemimpinan Permisif

Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan. Menurut Sudarwan Danim (2004: 77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b. Mengiyakan semua saran.
- c. Lambat dalam membuat keputusan.
- d. Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- e. Ramah dan tidak menyakiti bawaha

3. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter.

Mifta Thoha (2010: 49) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi. Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- d. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
- e. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- f. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang

konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif.

C. Pengaruh Kepemimpinan Islam dalam Kesejahteraan

Proses pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kesejahteraan karyawan diukur melalui indikator; bijaksana, profesional, jujur, adil, bertanggungjawab. Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan karena kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kesejahteraan melalui variabel motivasi kerja dan kinerja. Jadi pengaruh kepemimpinan Islam pada kesejahteraan karyawan secara tidak langsung. Hal ini sesuai dengan Model Ibnu Khaldun yang diringkas dalam sebuah rumusan: "Kekuatan penguasa (*al-mulk*) tidak dapat diwujudkan kecuali dengan implementasi Syariah...; Syariah tidak dapat dilaksanakan kecuali oleh penguasa (*al-mulk*); Penguasa tidak dapat memperoleh kekuatan kecuali dari masyarakat (*ar-rijal*); Masyarakat tidak dapat ditopang kecuali oleh kekayaan (*al-maal*); Kekayaan tidak dapat diperoleh kecuali dari pembangunan (*al-imarah*); Pembangunan tidak dapat dicapai kecuali melalui keadilan (*al-'adl*); Keadilan

merupakan standar (*al-mizan*) yang akan dievaluasi Allah pada umat-Nya, dan Penguasa dibebani dengan adanya tanggung jawab untuk mewujudkan keadilan.” (Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*: 39)

Model tersebut dapat diimplimentasikan untuk lingkup sempit (Zadjuli, 2007). Otoritas pemerintah dapat dijalankan dalam lembaga lembaga sebagai otoritas manajemen lembaga, Sumber Daya Insani direpresentasikan oleh karyawan Bank Islam, pembangunan dan keadilan diwujudkan dalam operasional dan kinerja lembaga dan distribusi kekayaan menjadi distribusi dan kesejahteraan karyawan Bank Islam yang semua dalam rangka menjalankan syariat Islam dengan menyeluruh. Tingkat kesyariahan dari sistem lembaga dapat dilihat dari sejauhmana lembaga memotivasi karyawan dalam operasionalnya dan menciptakan kinerja karyawan yang semakin baik dari hari ke hari, bagaimana sistemnya meminimalisir terjadinya penumpukan dan penimbunan harta, bagaimana menciptakan mekanisme pendistribusian pendapatan dan kekayaan kepada para karyawan sehingga terwujud kesejahteraan lahir batin di dunia akhirat.

Konsep khilafah dalam pengertian pengelolaan, menyediakan basis bagi sistem perekonomian dimana kerjasama dan gotong royong, mengganti kompetisi pada interaksi ekonomi konvensional. Manusia mengelola

kepemilikan yang diamanahkan Allah, sesuai norma-norma dan nilai Pemilik Mutlak alam semesta. Dalam konsep pengelolaan, terkandung makna sinergi yang memberi tekanan kepada kerjasama dan tolong menolong dalam arti bahwa mereka yang bekerja meraih kemakmuran di bumi ini harus dilakukannya tanpa mengorbankan orang lain, sementara kalau memperoleh kelebihan digunakan untuk memberi manfa'at bagi sesama.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan Islam yang kurang baik, kurang konsisten dan kurang berkesinambungan tidak berpengaruh positif pada kesejahteraan karyawan atau tidak meningkatkan kesejahteraan terhadap terpeliharanya agama yang dapat dilihat dari sejauhmana para karyawan dalam mengamalkan rukun Islam dan rukun Iman, tidak meningkatkan kesejahteraan terhadap terpeliharanya akal yang dapat dilihat dari seberapa besar tunjangan untuk dana pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, tidak meningkatkan kesejahteraan terhadap terpeliharanya jiwa yang dapat dilihat dari seberapa besar dana yang dikeluarkan oleh lembaga untuk tunjangan kesehatan karyawan dan keluarganya, tidak meningkatkan kesejahteraan terhadap terpeliharanya harta yang dapat dilihat dari besarnya gaji dan pendapatan, tidak meningkatkan kesejahteraan terhadap terpeliharanya

keturunan yang dapat dilihat dari besarnya tunjangan kehamilan, melahirkan, asuransi kesehatan untuk keluarga, beasiswa dan tunjangan keluarga lainnya.

BAB 8

NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN DALAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. Fungsi Manusia Sebagai Pemimpin di Muka Bumi

Berdasarkan analisis intuitif yang bersumber dari firman Allah SWT yang tertera dalam surah Al-Baqarah/2 ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Depag, 1971:13)

Selanjutnya hadis yang menjelaskan tentang kepemimpinan, Rasulullah bersabda:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا لَيْثٌ ح وَحَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ رُمْحٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ نَافِعٍ عَنْ
ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ -صلى الله عليه وسلم- أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ
فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ
عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ
وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فُكُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

Telah bercerita kepada kami Quthaibah, dari Laits, dari Muhammad bin Rumh, dari Al-Laits, dari Nafi', dari Ibnu Umar, bahwa Nabi Saw bersabda: "Kamu sekalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang raja adalah pemimpin atas banyak manusia dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang istri adalah pemimpin atas rumah tangganya dan anak-anaknya dan ia akan ditanya tentang kepemimpinannya. seorang hamba adalah pemimpin atas harta tuannya dan ia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Ketahuilah bahwa kamu sekalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan ditanya tentang

kepemimpinannya. (Bukhari/2005, Juz 1 : 215) belum dapat diimplementasikan oleh seluruh karyawan Bank Islam secara *kaffah* dan menyeluruh

Berdasarkan hasil studi persepsi responden terhadap jawaban atas pertanyaan tertutup yang diajukan menunjukkan bahwa kepemimpinan meskipun jika dirata-rata, diperoleh skor sebesar 4 yang berarti secara umum/kuantitatif berada pada katagori kuat, namun secara kualitatif belum menunjukkan kategori *kaffah*/menyeluruh walaupun secara kuantitatif berdasarkan analisis data berada pada katagori baik. Hal ini disebabkan karena para karyawan belum memahami betul tentang ayat-ayat Allah SWT yang berkaitan dengan kepemimpinan, sebagaimana tersirat dalam Alquran dan sabda Rasulullah SAW. sebagaimana tertera di atas.

Alquran surah Al-Baqarah/2 ayat 30 memberikan penjelasan bahwa fungsi manusia sebagai khalifah adalah pengganti Allah di muka bumi sudah ditegaskan Allah sebelum menciptakan Adam as. yang bertujuan untuk mensejahterakan makhluk- makhluk Allah yang ada di muka bumi. Artinya bahwa manusia yang menjadi pengganti Allah SWT dalam menegakkan ketauhidan, keadilan, keselamatan, dan kebahagiaan dunia akhirat. Peran khalifah ini adalah salah satu perwujudan dari tugas utama manusia yaitu beribadah kepada Allah SWT.

Untuk melaksanakan tugas pengabdian kepada Allah, Allah memberi manusia dua anugerah nikmat yaitu sistem dan sarana. Sistem yang dimaksudkan adalah seluruh peraturan organisasi perusahaan Bank Islam di Kalimantan Selatan bersumber kepada Alquran dan Sunnah yang berbentuk keharusan dan larangan melakukan sesuatu, dalam hal ini dikenal dengan hukum lima yaitu wajib, sunnah, mubah, makruh, dan haram.

Aturan-aturan itu dimaksudkan untuk menjamin keselamatan karyawan, baik yang menyangkut keselamatan agama, diri pribadi (jiwa dan raga), akal, harta benda, serta keselamatan *nasab* (keturunan). Kesemuanya ini termasuk kebutuhan pokok hidup manusia. Sedangkan sarana adalah sesuatu apa saja yang bisa digunakan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yaitu Bank Islam. Implementasi sistem dan sarana kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik.

Darmawan (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah khalifah yang menjalankan tugas dan fungsi untuk mengelola alam semesta. Khalifah Allah adalah manusia yang memiliki tiga dasar yaitu kesadaran, kemerdekaan, dan kreatifitas. Maka seorang khalifah adalah mereka yang memiliki kreatifitas dan sifat inovatif dalam memanfaatkan berbagai sumber daya yang

ada dalam lingkungannya sehingga potensi seperti inilah manusia berkembang menjadi seorang khalifah Allah.

Dengan demikian, maka hendaklah mengkaji nilai-nilai kekhilafahan sebagai konsep dasar manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang diajarkan dalam Islam untuk mengelola lembaga. Seorang khalifah senantiasa berorientasi untuk melakukan pemberdayaan diri sebagai karyawan dan juga memberikan pelayanan kepada sesama ke arah yang lebih baik.

B. Manusia dalam Pengaruh Motivasi Kerja Perspektif Islam

Dalam pembahasan tentang motivasi kerja dalam perspektif Islam, sebagaimana dicatat dalam surat An-Nahl/16 ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. (Depag, 1971:417)

Ayat tersebut menerangkan bahwa setiap manusia baik laki-laki maupun perempuan bila bekerja yang baik dan dalam keadaan beriman maka mereka akan mendapatkan yang nilainya lebih baik dari apa yang dikerjakannya. Padahal ini dapat memberikan motivasi dalam bekerja, sedangkan bekerja menurut karyawan adalah ibadah, baik untuk dunia maupun ibadah untuk akhirat.

Karyawan mengetahui bahwa rezeki yang diterimanya itu adalah hasil dan penakdiran Allah SWT sehingga jiwanya selalu merasa puas terhadap segala apa yang diperuntukkan kepadanya. Jika hati mereka beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, dan amal soleh yang diperintahkan itu betul-betul disyariatkan oleh Allah SWT, maka di dunia Allah akan memberikan kehidupan yang baik, sedangkan di akhirat Allah akan membalasnya dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Semua yang disebutkan di atas disebutkan dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dari Abdullah bin Amr, bahwa Rasulullah Saw bersabda:

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ وَرُزِقَ كَفَافًا وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ

Artinya:

“Sungguh telah beruntung orang yang berserah diri kepada Allah SWT, dan lalu di berikan rezeki yang cukup (tidak berlebihan), sedang hatinya qana’ah (rela dan menerima) terhadap apa yang telah diberikan Allah.”(HR Muslim)

Hadis tersebut menjelaskan suatu kehidupan di mana jiwa manusia memperoleh kesenangan dan kedamaian berkat dia merasakan kelezatan iman dan kenikmatan keyakinan merupakan kehidupan bahagia dalam dunia ini. Jiwanya rela dan ikhlas menerima takdir karena penuh dengan kerinduan akan janji Allah. Jiwanya hanya tertuju kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta mendapatkan limpahan cahaya dari pada-Nya serta bebas dari perbudakan benda duniawi. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

Dalam menafsirkan surah An-Nahl/16 ayat 97 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa “Barang siapa yang mengerjakan amal soleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin, yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing- masing yang baik di dunia ini dan sesungguhnya

akan kami berikan balasan kepada mereka semua, di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ayat 97 surah al-Nahl/16 ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Amal saleh oleh syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia keseluruhan. Menurut definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi atau menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram.

Berdasarkan uraian tentang fungsi manusia sebagai hamba Allah yang termotivasi dalam bekerja, maka penerapan nilai-nilai yang terkandung dalam surah An-Nahl/16 ayat 97 oleh karyawan Bank Islam di Kalimantan Selatan sudah baik. Hal ini terbukti berdasar studi menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik berdasar motivasi ibadah kepada Allah SWT, Berkehidupan Untuk Akhirat, Bekerja dengan hati² dan jujur, Bermanfaat, Jihad di Jalan Allah sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah bekerja secara islami terutama telah mengamalkan nilai dalam surah An-Nahl/16 ayat 97.

Implementasi surah tersebut dapat terlihat dalam bekerja bahwa karyawan bekerja dengan hati-hati dan jujur, bekerja untuk mendapatkan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta di dunia dan akherat sehingga dalam bekerja selalu dapat memberikan sesuatu yang baik kepada diri sendiri maupun orang lain dalam rangka berjihad di jalan Allah.

Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan psikologis Allah SWT telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Di antara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan manusia adalah motivasi fisiologis. Motivasi ini merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau ketidakseimbangan (Darmawan, 2006:231).

Menurut Anshari (1993: 2) bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga yaitu motivasi tauhid, motivasi ibadah, dan motivasi mu'amalat. Motivasi tauhid adalah keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, artinya bahwa motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Sedangkan motivasi ibadah merupakan tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Alquran dan Sunnah. Motivasi mu'amalat merupakan tata aturan Ilahi yang

mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan materi (Anshari, 1993:7). Motivasi diukur oleh nilai-nilai ilahiah, yaitu tingkat harap (*roja'*) dan ketakutan (*khauf*) di dalam diri terhadap sebuah cita-cita orang yang mempunyai nilai harap yang tinggi, melalui niat dengan disertai penuh harap bahwa kerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari keridhoan Allah, kepedulian terhadap pekerjaan, pekerjaan menyenangkan dan menantang dan pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar (Anshari, 1993: 6).

Inti dari perspektif Islam tentang motivasi kerja adalah mencari keberuntungan di dunia maupun di akhirat, keberuntungan disini artinya selain manusia bekerja dan berusaha yang diperuntukan berhasil dan tidaknya adalah Allah yang maha kuasa adalah dalam bekerja manusia harus melihat baik buruknya suatu pekerjaan tidak berdasar duniawi saja tetapi juga balasan di akherat nanti. Sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja (Zadjuli, 1999:16). Dengan demikian, maka motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan organisasi/lembaga dengan penuh kesadaran pribadi bukan dengan paksaan.

C. Penilaian Motivasi dan Kinerja Perspektif Islam

Berdasarkan pembahasan tentang motivasi dan kinerja dalam perspektif Islam sebagai kelengkapan terhadap hasil analisis kuantitatif maka analisis intuitif yang bersumber dari firman Allah SWT yang tertera dalam surah At-Taubah/9 ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Depag, 1971:298)

Secara esensial ayat tersebut memotivasi karyawan untuk mengerjakan usaha/kerja antara lain memberikan suatu dorongan untuk bekerja atau berusaha, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Demikian juga hadis yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari dalam Darmawan (2006: 23) bahwa Rasulullah SAW

bersabda yang artinya bahwa kamu sekalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawabannya atas kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil studi menunjukkan bahwa untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dipertanggungjawabkan hasil serta pengelolaannya di hadapan Allah SWT sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam, secara kuantitatif diperoleh skor/peringkat sebesar 4 yang berarti secara umum berada pada katagori tinggi, namun dirasa belum *kaffah*/menyeluruh telah diimplentasikan karyawan Bank Islam di Kalimantan Selatan, meski berdasarkan analisis data secara kuantitatif berada pada katagori tinggi. Hal ini disebabkan karena para karyawan Bank Islam di Kalimantan Selatan belum memahami betul tentang ayat-ayat Allah SWT yang menjelaskan tentang pentingnya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dipertanggungjawabkan hasil serta pengelolaannya di hadapan Allah SWT sebagaimana tersirat dalam Alquran dan Sunnah. Pertanggung jawaban merupakan konsekuensi dari amanah yang diberikan kepada manusia sebagai *khalifah*-Nya. Allah telah memberikan al-Qur'an sebagai pedoman bagaimana seharusnya manusia mengatur alam ini. Akhirnya manusia disiapkan dapat bertanggung jawab terhadap tindakan apa saja yang dilakukannya.

Pertanggung jawaban manusia pada hakikatnya perlu dipahami pada dua aspek, yaitu aspek transendental (*transcendental accountability*) dan aspek sosial (*social accountability*). Aspek transendental yang meyakini adanya hari pembalasan, atau juga sering disebut hari perhitungan (*yaum al-hisab*) memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang. Orang yang sadar akan eksistensi hari pembalasan tersebut akan mampu mengartikulasikan kehidupannya dengan sikap dan perilaku yang terbaik.

Menurut hasil studi yang dikemukakan oleh Suprihanto (2001:95) menjelaskan bahwa ukuran kinerja karyawan dikelompokkan menjadi 4 (empat) dimensi yang dirinci dalam indikator kinerja karyawan, yaitu mencakup kecakapan, pelaksanaan tugas, disiplin kerja, dan melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil studi menunjukkan bahwa pertanggung-jawaban karyawan Bank Islam di Kalimantan Selatan, atas hasil kerjanya dilihat dari skor /peringkat penilaian responden secara umum berada pada katagori baik, namun secara kualitatif dirasa belum *kaffah*/ menyeluruh.

Nilai-nilai *ruhiyyah* yang berdasarkan keyakinan seorang mukmin mutlak diwujudkan, karena apa yang dilakukan adalah semata-mata menjalankan perintah dalam kerangka mencari ridho Allah SWT. Sedangkan aspek *ruhiyyah* berkaitan dengan semangat atau visi dan misi karyawan.

Adapun standar ukurannya adalah tingkat kesearahan atau kesesuaian aspek *ruhiyyah* kinerja atau hasil kerja karyawan dengan nilai-nilai Islami.

Zadjuli (1999:12) bahwa kinerja islami digambarkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan bank Islam bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, karenanya dalam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma syari'ah secara *kaffah*, motivasinya adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di dunia dan di akhirat, menerapkan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta harta dengan beribadah, bersukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, menyantuni anak yatim dan fakir miskin.

Kinerja islami selalu melibatkan iptek sehingga kualitas kerja religius tidak sama dengan kinerja biasa karena manusia diperintahkan untuk dapat menguasai iptek agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan seluruh umat manusia di atas bumi (*rahmatan*

lil-alamin). Hal tersebut terdapat dalam surah Al-Zumar/39 ayat 9 yang berbunyi:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

‘Amman huwa qānitun ‘ānā’a al-layli sājidāan wa qā’imāan yahdzaru al-‘ākhirata wa yarjū raḥmata rabbihi qul hal yastawī al-ladzīna ya’lamūna wa al-ladzīna lā ya’lamūna ‘innamā yatadzakkaru ‘ūlū al-‘albāb(i)

Artinya:

“(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.” (Depag, 1971:760)

Dalam ayat tersebut menyatakan bahwa orang yang berilmu, cakap dalam mengembangkan potensi dirinya tentunya akan berbeda dengan orang yang tidak berilmu.

BAB 9

KESEJAHTERAAN PERSPEKTIF ISLAM PADA KARYAWAN BANK SYARIAH

A. Analisis Kesejahteraan Finansial Karyawan

Dalam hal kesejahteraan finansial, semua informan yang telah diwawancarai oleh peneliti merasakan hal yang sama, yaitu saat mereka pindah ke bank Syariah dari bank konvensional, pendapatan atau gaji yang mereka dapatkan justru menurun dari gaji yang mereka dapatkan ketika bekerja di bank konvensional.

Namun meskipun gaji yang mereka dapatkan berkurang, mereka sama sekali tidak merasa kekurangan, mereka malah bersyukur dengan gaji yang mereka dapatkan. Bahkan ada salah satu informan yang mengatakan bahwa meskipun gajinya turun, tetapi beliau merasa bahwa gajinya itu cukup untuk memenuhi semua kebutuhannya.

Padahal ketika beliau kerja di bank konvensional dan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, beliau selalu merasa bahwa gajinya yang tinggi itu masih terasa kurang untuk memenuhi kebutuhannya. Beliau pun menganggap bahwa bekerja di bank Syariah meskipun gajinya lebih sedikit, tetapi hasilnya lebih barokah apabila dibandingkan dengan bekerja di bank konvensional dengan gaji yang lebih tinggi.

Dari segi kesejahteraan non finansial, semua informan bisa dikatakan sudah sejahtera. Dalam hal memelihara ibadah, semua informan sudah melaksanakan ibadah shalat wajib secara berjamaah karena mereka paham bahwa bagi seorang laki-laki hukumnya adalah wajib untuk melaksanakan shalat secara berjamaah.

Selain melaksanakan shalat wajib, mereka juga rajin melaksanakan shalat sunnah, mulai dari shalat sunnah ba'diyah qobliyah, shalat dhuha, dan shalat tahajud meskipun masih belum bisa rutin untuk shalat tahajudnya. Untuk ibadah puasa selain puasa wajib di bulan Ramadhan, para informan juga rutin melaksanakan puasa Sunnah senin kamis, bahkan ada satu informan yang rutin melaksanakan puasa Daud, dan satu informan lagi yang sudah berniat untuk melaksanakan puasa Daud juga.

Hal ini rutin mereka jalankan karena mereka sudah merasakan sendiri nikmat dan manfaat yang didapatkan apabila melaksanakan puasa dan juga sebagai sarana untuk beribadah kepada Allah SWT. Semua informan yang peneliti wawancarai juga rutin membayar zakat, ada yang membayarnya melalui lembaga zakat, ada juga yang menyalurkannya langsung ke masjid - masjid di lingkungan rumah masing - masing informan. Selain membayar zakat mereka juga rutin bersedekah ataupun berinfaq sebagai

sarana untuk berbagi dengan orang yang lebih membutuhkan.

Dilihat dari kesejahteraan baik itu kesejahteraan financial maupun non financial, tentu ada perbedaan yang cukup mendasar diantara pegawai bank syariah dengan pegawai bank konvensional. Dari sisi kesejahteraan financial, pegawai yang bekerja di bank Syariah rata - rata mendapatkan pendapatan atau gaji yang lebih kecil apabila dibandingkan dengan gaji pegawai bank konvensional. Akan tetapi meskipun lebih kecil, pegawai bank syariah tetap bersyukur dengan apa yang mereka dapatkan.

Sedangkan apabila dibandingkan antara pegawai bank syariah sebelum bekerja di bank syariah dengan setelah bekerja di bank syariah dari sisi kesejahteraan non financial maka bisa dipastikan bahwa pegawai yang telah bekerja di bank syariah lebih sejahtera dikarenakan pegawai yang telah bekerja di bank Syariah mengalami peningkatan dari sisi ibadahnya, baik itu berupa ibadah shalat wajib, shalat sunnah, puasa wajib, dan juga puasa sunnah. Salah satu hal yang menyebabkan tingkat ibadah pegawai bank Syariah meningkat adalah dikarenakan ketika bekerja di bank Syariah maka mereka secara langsung atau tidak langsung akan belajar agama Islam lebih dalam.

BAB 10

PENUTUP

A. Simpulan

Dilihat dari kesejahteraan baik itu kesejahteraan financial maupun non financial, tentu ada perbedaan yang cukup mendasar diantara pegawai bank syariah dengan pegawai bank konvensional. Dari sisi kesejahteraan financial, pegawai yang bekerja di bank Syariah rata - rata mendapatkan pendapatan atau gaji yang lebih kecil apabila dibandingkan dengan gaji pegawai bank konvensional. Akan tetapi meskipun lebih kecil, pegawai bank syariah tetap bersyukur dengan apa yang mereka dapatkan.

Sedangkan apabila dibandingkan antara pegawai bank syariah sebelum bekerja di bank syariah dengan setelah bekerja di bank syariah dari sisi kesejahteraan non financial maka bisa dipastikan bahwa pegawai yang telah bekerja di bank syariah lebih sejahtera dikarenakan pegawai yang telah bekerja di bank Syariah mengalami peningkatan dari sisi ibadahnya, baik itu berupa ibadah shalat wajib, shalat sunnah, puasa wajib, dan juga puasa sunnah. Salah satu hal yang menyebabkan tingkat ibadah pegawai bank Syariah meningkat adalah dikarenakan ketika bekerja di bank Syariah

maka mereka secara langsung atau tidak langsung akan belajar agama Islam lebih dalam.

Kepemimpinan Islam pada Bank Syariah secara umum berada pada katagori baik, sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam surah Al Baqarah (2) ayat30-31 namun secara kualitatif belum termasuk menyeluruh. Hal ini dibuktikan masih terdapatnya responden yang memberikan jawaban netral atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

Untuk melaksanakan pekerjaan dengan motivasi bekerja merupakan wujud ibadah kepada Allah SWT sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam surah An- Nahl (16) ayat 97 telah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan Bank Syariah. Artinya dalam bekerja, karyawan merasa akan mendapat manfaat baik bagi diri sendiri maupun orang lain serta mendapat manfaat di dunia dan akhirat.

Karyawan bekerja selain untuk beribadah juga bertujuan untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, baik lahir maupun batin agar dapat mempertahankan hidupnya. Kinerja dan upaya karyawan harus diakui dan dimuliakan jika memang bekerja dengan baik.

Pertanggungjawaban karyawan Bank Syariah, atas hasil kerjanya secara umum berada pada katagori baik, sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran Islam (QS.

At-Taubah/9:105) namun secara kualitatif belum kaffah menyeluruh menjalankan perintah dalam kerangka mencari ridho Allah SWT.

Hasil penelitian ini mengembangkan dan sekaligus memperkaya khasanah kajian teoritik kepemimpinan Islam, motivasi kerja, kinerja dan kesejahteraan yang dihasilkan oleh Zadjuli (1999), Darmawan (2006), Tasmara (1995), Nawawi (1993).

Penerapan nilai-nilai Islam tentang kepemimpinan Islam, motivasi kerja, kinerja serta kesejahteraan karyawan pada Bank Syariah belum dapat diterapkankan secara menyeluruh (*kaffah*), konsisten dan berkelanjutan. Hal ini dikarenakan para pimpinan dan karyawan belum memahami kandungan yang tersirat dalam Al-Quran dan As-Sunnah, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan Islam, motivasi kerja, kinerja dan kesejahteraan karyawan bank Islam.

Dengan demikian hal ini merupakan perihal yang wajib dan harus senantiasa mendapatkan kepedulian yang serius dari manajemen Bank Syraiah dalam mengambil kebijakan-kebijakan Bank Syariah, sehingga Bank tersebut dapat terus hidup (*survive*) dalam memberikan pelayanan kepada nasabah serta dapat pula menjalankan kegiatan operasionalnya dengan mengembangkan nilai-nilai Islam secara kaffah, sehat dan benar.

Berdasarkan pembuktian baik secara kuantitatif syar'i, kualitatif syar'i maupun intuitif, dapat disusun kesimpulan secara terintegrasi bahwa manfaat penerapan kepemimpinan Islam pada motivasi kerja dan kinerja yang menerapkan nilai-nilai Islam secara baik, benar, dan konsisten (*istiqomah*) meski belum menyeluruh, namun terbukti menghasilkan peningkatan kesejahteraan karyawan pada Bank Syariah. Selain itu bahwa kebenaran yang ada dalam ayat-ayat Alquran dan Sunnah mengenai kepemimpinan Islam, motivasi kerja dan kinerja serta kesejahteraan pada temuan empiris dan teoritis dalam studi ini, artinya bahwa temuan empiris dan teoritis sesuai dengan kebenaran yang ada dalam ayat-ayat di Al-Quran dan Assunnah.

DAFTAR PUSTAKA

- 2008, *Kalam : Membangun Paradigma Ekonomi Syariah*, Cipta Pustaka Media, Bandung.
- , 1979. *The Islamic Welfare State and It's Role in the Economy*. The Islamic Foundation, London
- , 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : Prenhallindo.
- , 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.
- , 2007. *Pengembangan Ilmu dan Praktek Ekonomi Islam di Indonesia sekarang dan masa depan*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
- , 2008. *Reformasi Ilmu Pengetahuan dan Pembangunan Masyarakat Madani di Indonesia*. Surabaya: Fakultas Ekonomi univenitas Airlangga.
- , 2009, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University press.
- Abdullah Karim, 2010, *Tanggung Jawab Kolektif Manusia Menurut Alquran*, Banjarmasin: Antasari Press
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Anshari, 1993, *Wawasan Islam: Pokok-pokok Pikiran Tentang Islam dan Umatnya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ardian Adhiatma, 2009, *Implementasi Motivasi Kerja Islami dan Komunikasi Kerja Islami serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Islami Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*, Disertasi, PPs Universitas Airlangga Surabaya.
- Ash-Shiddiqy, Muhammad Nejatyullah, 1976, *Muslim Economic Thinking*, Islamic Fondation United Kingdom,
- Bank Indonesia, 2002, *Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia*, Jakarta
- Bashir, Abdel-Hameed M, 1999, *Assesing The Performance of Islamic Banks: Some Evidence from the Middle East*, MEEA, Vol. 3.
- Bjorklund, Irene. Lundstrom Lisbeth, 2004, *Islamic Banking: An Alternatif System*, Paper, Kristian Stad University
- Buchari Zainun, 1990, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.
- Chapra, Umer, 1985, *Toward a Just Monetary System* , Leicester, United Kingdom: The Islamic Foundation.
- Darmawan, Cecep, 2006, *Kiat sukses Manajemen Rosulullah:Manajemen Sumber daya Insani berbasis nilai-nilai lillahiah*, Jakarta : Khasanah Intelektual.
- Davis, K and Newstroom J, 2001, *Perilaku Dalam Organisasi* Jild 1,terjemahan : Benyamin Molan, Jakarta : Penerbit Erlangga

- Departemen Pendidikan Nasional, 2013, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, Gery, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 7, Alih Bahasa : Benyamin Molan, Jakarta: Prenhanlindo.
- Didin Hafidhuddin, 2003, *Implementasi Ekonomi Islam Dibidang Perbankan Syariah*, Makalah.
- Dusuki, A. Wajdi, 2008, *Understanding the objectives of Islamic banking: a survey of stakeholders perspectives*, International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Vol 1 No 2
- Fuad, 2000, *Mitos Sumber Daya Manusia*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel, 1999, *Working with Emotional Intelligence*
- Hamid, 1997, *Sumber daya Manusia Yang Produktif : Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Alih Bahasa: Noorhakim, Jakarta : Penerbit Gema Insani Press..
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE- Universitas Gajahmada.
- Haniffa, Roszaini dan Hudaib, Mohammad, 2004, *Disclosure Practice of Islamic Financial Institutions: An Exploratory Study*, Brisbane, Australia: The Islamic Perspective International Conference V.
- Harun Nasution, *Insiklopedi Islam Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1992.
- Hendricks Gay dan Kate Ludeman, 2002, *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionarities with their Feet on the Ground*, Vol. 5.

Hermawan Kartajaya, Muhammad Syakir Sula, 2006, *Syariah Marketing*, Mizan Media Utama, Bandung.

Heru Sulisty, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) di Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*, Disertasi, PPs Universitas Airlangga Surabaya.

Hidayat, 2005, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual*, Surabaya : Hasil Penelitian Disertasi.

<http://eprints.stainkudus.ac.id/76/5/5.%20Bab%202.%20pdf.pdf>

<http://etheses.iainkediri.ac.id/1272/3/931342315%20BAB%20II.pdf>

<http://www.infoskripsi.com/Resource/Proposal-Penelitian-Kuantitatif-kripsi.html>

<https://arozielero.wordpress.com/2010/07/12/kesejahteraan-karyawan/>

<https://eprints.uny.ac.id/7829/3/BAB%202%20-%2008108241026.pdf>

<https://lldikti11.ristekdikti.go.id/jurnal/pdf/d3247165-3092-11e8-9030-54271eb90d3b/>

Iqbal, 2002, *Negara Ideal Menurut Islam*, Jakarta: Ladang Pustaka & Intimedia,

Iqbal, Z, dan Mirakhor, A., 2007, *An Intruduction to Islamic Finance: Theory and Practice*, Singapura: John Wiley and Sons (Asia) Pte Ltd.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan nasional. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta edisi ke-4 Januari 2013
- Kasmir, 2000, *Manajemen Perbankan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Ahmad, Abu Sinn, 2006, *Manajemen Syai'ah : Sebuah Kajian Hisfon's dan Kontemporer*, Alih Bahasa Dimyaudin, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lewis, Mervyn K dan Latifa M, Algaoud, 2007, *Perbankan Syariah: Prinsip Praktek dan Profsek*, Terjemahn Burhan Subrata, Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta
- M. Suyanto Tahun, 2011. *Bahan Kuliah Ekonomi Kesejahteraan Syariah*
- Nafik Hadi Ryandono, Muhammad, 2010, *Peran dan Pengaruh Penghimpunan Dana Terhadap Penyaluran Dana dan Faktor Kinerja Serta Kesejahteraan Karyawan Instansi/lembagadi Indonesia*, Disertasi, PPs Universitas Airlangga Surabaya.
- Nasution, Yasir. M. 1998. *Ekonomi Islam: Kecendrungan Baru Dalam perkembanganPemikiran Islam (makalah)*, disampaikan pada seminar Ekonomi Islam di HMJ Muamalat IAIN SU.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nazir, Muhamad, 1988, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Newstrom John W & Keith Davis, 2002, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work* McGraw Hill, New York.

- Nuruddin, Amiur 1995, *Konsep Keadilan Dalam Al-Quran dan Implikasinya Terhadap Tanggung Jawab Moral*, Disertasi, Yogyakarta,
- Robbins, Stephens, 1996, *Perilaku organisasi Jilid 1*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : prenhallindo.
- Samad, Abdus and Hassan, M. Kabir, 1999. *The Performance of Malaysian Islamic Bank During 1984-1997: Exploratory Study*. International Journal of Islamic Financial Services, Volume 1, Number 3, Oct-Dec.
- Sarker, 1999. *Islamic Banking In Bagladesh: Performance, Problems and Prospects*. International Journal of Islamic Financial Services, Volume 1, Number 3, Oct-Dec.
- Shea, 1999, *The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing lask*, Journal : of Business Research, Volume 72
- Shihab, Quraisy, 2004, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Tangerang : Lentera Hati.
- Siagian, Sondang, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Solimun, Nurjanah dan Rinaldo Achmad, 2006, *Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS dan SEM*, Malang : Unibraw.
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert Jr. 1996, *Manajemen*, Diterjemahkan: Sindoro, Jakarta : PT Prenhalindo
- Sugiono, 2001, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Ketiga, Bandung : Penerbit CV. Alfabeta

- Suprayitno, 1993, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja*. Malang : Hasil Survey-PDL Asuransi Jiwa
- Syafi, Antonio, 2001, *Bank Syariah Dari Teori dan Praktek*, Jakarta.Penerbit Gema Insani
- Tasmara, Toto, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT. Dana bhaktiWakaf.
- Todaro, Michael P. 2004. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Edisi Kedelapan, Jakarta: Erlangga.
- Zadjuli, Suroso Imam. 1995. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
- Ziauddin Sardar, Kesejahteraan dalam Perspektif Islam pada Karyawan Bank Syariah. *Junral Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* Vol 3 No. 5 Mei 2016.

BIOGRAFI PENULIS



Dr. Mahmud Yusuf, SHI, M.Si kelahiran Banjarmasin, 26 Januari 1979 dari pasangan H. Rumami Masdar (Alm) dan Hj. Ratna Nur Asikin. Sekarang penulis sebagai dosen PNS perbankan syariah pada unit kerja Fakultas Syariah& Ekonomi Islam

UIN Antasari Banjarmasin. Penulis mempunyai istri bernama Raihanah S.Pd.I., M.Ag dan 3 anak perempuan bernama Nayla Azieza, Effa Haniefra Raima, Dhea Mumtaza Zahrana. Alamat di Jl Hikmah Banu Komplek Citra RT.05, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur. Email : mahmudyusuf@uin-antasari.ac.id

Pendidikan formal penulis berawal dari SD Negeri Pematang Panjang, SMPN Sungai Tabuk, MAN 1 Martapura. Melanjutkan S1 Jurusan Muamalat Fak. Syariah IAIN Antasari, S2 Ekonomi Islam, Fak MSI UII Yogyakarta, S3 Ilmu Ekonomi, FEB UNAIR Surabaya,. Pengalaman kerja penulis pernah menjadi asisten asli mata kuliah perbankan syariah, dan Lektor mata kuliah perbankan syariah. Selain itu, mata kuliah yang dipegang seperti perbankan syariah, ilmu perbankan, manajemen SDM, Lembaga Keuangan Syariah, Pengantar Studi Islam, Manajemen Keuangan Islam, Studi Kelayakan Bisnis, Kegiatan Usaha Bank, Kewirausahaan, Ekonomi Makro &

Mikro Islam pada jenjang S1 di Fakultas Syariah & Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin.

Penulis membimbing mahasiswa dari tahun 2007 hingga sekarang.

Penelitian/ karya ilmiah penulis meneliti tentang Dampak Penerapan Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Kinerja, dan Kesejahteraan Karyawan Instansi/lembagadi Kalimantan (2013). Selain itu, penulis menerbitkan karya ilmiah dengan judul : 1) Kebijakan GAP Manajemen pada ALMA Perbankan Syariah di Banjarmasin (2010), b) Kemiskinan dalam Perspektif Ekonomi Islam. (2011), dan c) Etika Berbisnis dalam Islam (2009).