KINERJA ISLAMI

Dr. Mahmud Yusuf SHI, M.Si

PENERBIT
LAFADZ JAYA

KINERJA ISLAMI

ISBN:

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 : 182
Tahun : 2016

PENERBIT LAFADZ JAYA

Jl. Melati Raya VIII BTN Rembiga, Kota Mataram
WA : 081238426727
Email: *lafadzjaya@gmail.com*
Website: www.publishing.my.id

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

Alhamdulillah, 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 yang berjudul kinerja Islami bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan dalam kajian teori kinerja Islami yang berhubungan dengan pengaruh kinerja karyawan dalam. Buku ini juga memaparkan kajian teoritis seperti kinerja karyawan, dan kesejahteraan karyawan, yang mana ini sangat berhubungan dengan hasil motivasi kerja daru seorang atasan karyawan. Selain itu, penulisan buku ini bertujuan untuk memberi pencerahan bagi pembaca dan pemerhati penelitian pendidikan.

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

14 Januari 2016
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	10
C.	Metode Penelitian	11
BAB 2		13
KONSEP DASAR KINERJA ISLAMI		13
A.	Pengertian Kinerja	13
B.	Teori Kinerja	18
C.	Profesiensi Aspek-aspek Kinerja	21
D.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	22
BAB 3		35
KONSEP DASAR KARYAWAN		35
A.	Pengertian Karyawan	35
B.	Kewajiban Karyawan	36
C.	Fungsi dan Peranan Karyawan	37
D.	Peran Komunikasi Karyawan	38
BAB 4		41
MANAJEMEN KINERJA		41
A.	Pentingnya Manajemen	41
B.	Pengertian Manajemen Kinerja	43
C.	Fungsi Manajemen Kinerja	47
D.	Manfaat Manajemen Kinerja	49
E.	Siklus Manajemen Kinerja	50
F.	Proses Manajemen Kinerja	53
BAB 5		57
EVALUASI KINERJA KARYAWAN		57

A. Evaluasi Kinerja 57
B. Evaluasi Kinerja Karyawan 58
C. Fungsi Evaluasi 63
D. Fungsi Evaluasi Kinerja 64
E. Sasaran Evaluasi Kinerja 67
F. Kegunaan Evaluasi Kinerja 69
G. Keuntungan dan Kerugian Evaluasi Kinerja Karyawan 70
BAB 6 73
PRESTASI KERJA 73
A. Pengertian Prestasi Kerja 73
B. Indikator Prestasi Kerja 77
C. Pengukuran Prestasi Kerja 80
BAB 7 83
KOMPENSASI KINERJA 83
A. Kompensasi 83
B. Prinsip Kompensasi 84
C. Fungsi Kompensasi 85
D. Tujuan Kompensasi 88
E. Metode Kompensasi 91
F. Analisis Kompensasi Evaluasi Kinerja yang Islami 92
BAB 8 105
KESEJAHTERAAN KARYAWAN 105
A. Konsep Kesejahteraan Karyawan 105
B. Pengaruh Khums, Shadaqah, Jizyah, dan Kharj 106
C. Pendekatan Kesejahteraan 124
BAB 9 131
PEGADAIAN SYARIAH 131
A. Pegadaian 131
B. Pegadaian Islam 132

C. Landasan Hukum Gadai Konvensional 136
D. Barang/Produk Pegadaian 138
E. Sumber dan Penggunaan Dana 140
F. Keuntungan Lembaga Pegadaian 141
BAB 10 143
ANALISIS KINERJA ISLAMI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN 143
A. Pengaruh Kinerja Islami Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan 143
B. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja 145
BAB 11 151
ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH 151
A. Evaluasi Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah 151
B. Proses Evaluasi Kinerja Karyawan Pegadaian 152
C. Unsur-Unsur Penilaian Karyawan Pegadaian Syariah 153
D. Waktu Pelaksanaa Evaluasi Kinerja 155
E. Pelaku Penilai Karyawan Pegadaian Syariah 156
F. Metode Penilaian Karyawan Pegadaian Syariah 157
G. Faktor-faktor yang Memengaruhi Evaluasi Kinerja Karyawan 157
H. Hubungan Evaluasi dengan Kinerja Karyawan 159
BAB 12 163
PENUTUP 163
A. Simpulan 163
DAFTAR PUSTAKA 167
BIOGRAFI PENULIS 175

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam adalah agama Rahmatan lil'alamin (Rahmat bagi alam semesta). Setiap aspek kehidupan dalam islam secera menyeluruh telah mendapatkan peraturan dari Allah SWT yang telah terdapat dalam Al-Quran, selain itu sumber hukum lain yang menjadi patokan umat islam yaitu Hadits nabi, Ijma' Ulama, dan Qiyas. Namun dengan perkembangan manusia yang cepat terkadang hukum tertinggal di belakangnya. Maka dari itulah dibutuhkan keberanian setuap muslim untuk menggali hukum-hukum islam yang ada di dalam Al-Quran, Hadits, Ijma' serta Qiyas yang sudah ada agar diterapkan dalam situasi konkret saat ini (Umam, 2016, hal. 20-21).

Syariah islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik rutual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Ibadah diperlukan untuk menjaga ketaatan dan kehasrmonisan hubungan manusia dengan khaliq-Nya. Adapun muamalah diturunkan untuk menjadi rules of the game atau aturan main manusia dalam kehidupan social. Univesalitas ini tampak jelas terutama pada bidang muamalah. Selain mempunyai cakupan luas dan fleksibel muamalah tidak membeda-

bedakan Antara umat muslim dannonmuslim.

Mualamah menjadi sendi kehidupan dimana setiap muslim akan di uji nilai keagamaan dan kehati-hatiannya, serta konsistensinya dalam ajaran-ajaran Allah SWT (Hidayat, 2015, hal. 1). Islam menganggap penting urusan muamalah. Islam juga mengatur hubungan Antara manusia dengan manusia lainnya. Islam tidak menganggap penting urusan akhirat saja dan islam menghendaki kesejahteraan hidup manusia baik di dunia maupun di akhirat (Hidayat, 2015, hal. 3).

Dengan ini dalil bermuamalah umat islam memerlukan adanya sebuah lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah agar terhindar dari hal-hal yang dilarang oleh agama. Dewasa ini banyak lembaga keuangan yang beroperasi dalam membantu urusan masyarakat dalam bermuamalah salah satu lembaga tersebut adalah pegadaian syariah. Ar-rahn (Gadai syariah) adalah jenis perjanjian untuk menahan suatu barang sebagai tanggungan hutang. Ar-rahn dalam Bahasa arab ats-tsubut wa ad-dawan yang berarti “tetap” dan “kekal”, seperti dalam kalaimat maun Rahim yang berarti air tenang (Ali, 2008, hal. 1). Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dlam QS. Al-Muddatstsir (74) ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ ۢ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya:

Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.

Gadai (Rahn) secara Bahasa adalah tetap, kekal, jaminan, sedangkan secara istilah adalah menyandera sejumlah harta yang diserahkan sebagai jaminan secara hak, dan dapat diambil kembali sejumlah harta tersebut sesudah ditebus. Gadai yang tedapat dalam pasal 150 kitab undang-undang hukum perdata adalah suatu hak yang diperoleh seseorang yang mempunyai piutang atas sudah barang bergerak, yaitu barang tersebut diserahkan kepada orang yang berpiutang oleh orang yang mempunyai utang atau orang lain atas nama orang yang mempunyai utang (Ali, 2008, hal. 2).

Dalam realitas sosial ekonomi masyarakat kerap dikemukakan kondisi masyarkat yang memiliki harta dalam bentuk selain uang tunai dan pada saat yang bersamaan yang bersangkutan mengalami kesulitan likuiditas hingga membutuhkan dana dalam bentuk tunai. Pilihan transaksi yang sering digunakan oleh masyarakat dalam menghadapi masalah ini adalah menggadaikan barng-barang berharga (Nasution, 2016, hal. 93-119).

Di Indonesia terdapat dua tipe lembaga keuangan gadai yaitu pegadaian konvensional dan pegadaian syariah. Pegadaian konvensional menerapkan sistem riba dimana meminta biaya tambahan atas dana yang dipinjamkan,

dimana hal ini tidak ada pada pegadaian syariah. Dalam pegadaian syariah yang diutamakan adalah dapat memeri kemaslahatan sesuai dengan yang diterapkan masyarakat, dengan tetap menjauhkan praktek riba qimar (spekulasi) maupu gharar (ketidak pastian), sehingga tidak berimplikasi pada terjadinya ketidak adilan dan kedzaliman pada masyarakat (Nasution, 2016, hal. 93)

Perusahaan umum gadai adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana kemasyarakat atas dasar hukum gadai. Tugas pokoknya adalah memberikan pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai agar masyarakat tidak diragukan oleh kegiatan lembaga keuangan informal yang cenderung memanfaatkan kebutuhan dana mendesak dari masyarakat.

Belakangan ini, kegiatan pinjam meminjam dalam bentuk gadai semakin diminati oleh kalangan masyarakat, salah satu perusahaan gadai yang ikut andil dalam kegiatan ini adalah pegadaian syariah unit Pelayanan syariah (UPS) murjani banjarbaru. Pegadaian syariah merupakan badan usaha milik negara (BUMN) dimana usaha ini tersebar di seluruh indonesia di setiap kota ataupun kabupaten yang ada di Indonesia

Gadai termasuk salah satu tipe perjanjian hutang-

piutang untuk menjamin adanya unsur kepercayaan dari pihak kreditur kepada pihak debitur, maka diperkukannya ada barang yang di Gadaikan sebagai jaminan terhadap hutang atau pinjaman tersebut. Barang tersebut tetap merupakan milik dari orang yang menggadaikan, namun dikuasai oleh penerima barang (kreduitur) (Nasution, 2016)

Pegadaian syariah menganut asas syariah, semua transaksi harus dilakukan berprinsip syariah yakni setiap transaksi dinilai sah apabila transaksi tersebut telah dipenuhi syarat dan rukunnya, sehingga apabila tidak dipenuhi maka transaksi itu batal. Jadi kedudukan akad sangatlah penting dalam penetapatan prinsip-prinsip.

Pegadaian syariah merupakan lembaga keuangan yang menyediakan fasilitas pinjaman dengan fasilitas jaminan tertentu. Nilai jaminan menetukan besarnya nilai pinjaman yang merupakan tempat dimana masyarakat yang membutuhkan uang tunai bisa datang meminjam uang dengan barang-barang pribadi sebagai jaminannya. Mungkin masyarakat masih ingat dengan slogan pegadaian saat ini " benar caranya berkah hasilnya". Layaknya lembaga keuangan lain yang memiliki berbagai produk usaha, pegadaian syariah menyediakan layanan peminjamannya melqlui bermacammacam produk jasa keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Saat ini di Indonesia sudah banyak bermunculan

lembaga keuangan yang bertujuan menjadi salah satu pilihan masyarakat dalam bermuamalah, baik lembaga keuangan konvesional maupun lembaga keuangan syariah, dengan hal ini setiap perusahaan harus bisa bersaing agar dapat mempertahankan bisnisnya. Pegadaian pertama kali di indonesia didirikan pada pemerintahan belanda (VOC) yang mendirikan BANK VAN LEENING yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan system gadai, lembaga ini berdiri pada tanggal 20 angustus 1746 di Batavia yang saat ini dikenal Jakarta.

Dalam masa ini pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai perusahaan Negara (PN) sejak 1 januari 1961. Kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi perusahaan jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.N0.10/1990 (yang diperbarui dengan PP.No.103/2000) Berubah lagi menjadi perusahaan umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia no 51 tahun 2011 tanggal 13 desember 2011, bentuk hukum pegadaian berubah menjadi perisahaan perseroan (Persero), lalu sesuai peraturan tersebut status badan hukum pegadaian berubah menjadi PT Pegadaian. Peningkatan bisnis gadai syariah meningkat secara signifikan.

Perkembagan pegadaian syariah mengalami peningkatan yang pesat dari tahun ke tahun. Berdasarkan

pengamatan di lapangan pegadaian syariah menunjukkan peningkatan yang pesat semenjak pertama kali di dirikannya pegadaian syariah yang diopersikan pada 4 januari 2003 di unit layanan gadai syariah cabang dewi sartika, Jakarta timur.

Dalam dunia usaha yang semakin cepat mengharuskan perusahaan khususnya pegadaian syariah harus merespon perubahan yang terjadi. Mengelola hubungan baik dengan nasabah atau pelayanan yang prima dapat membantu meningkatkan bertambahnya nasabah. Pegadaian syariah UPS murjani yang berdiri sejak 2011 yang artinya pegadaian ini mampu bertahan hingga kurang lebih 10 tahun. Adapun misi pegadaian syariah pada umumnya turut meingkatkan kesejahteraan masyarakat serta melindungi nya dari praktik gadai gelap.

Setiap organisasi dan perusahan pasti membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitas dengan semestinya. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2009, hal. 1)

Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia (human resources) yang biasa disingkat dengan SDM.

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang wajib dimiliki oleh instansi/lembaga 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).

Berbicara masalah SDM, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya, sedangkan kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama (Notoamodjo, 2009, hal. 1).

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia perlu diadakannya evaluasi kinerja, yang mana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer 3 dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Kegiatan ini memiliki manfaat dalam suatu organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah untuk mencapai tujuan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

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.

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja karyawan yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya denga standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Evaluasi kinerja mengenai kinerja karyawan yang dinilai bukan kinerja organiasasi. Kinerja para karyawan atau pegawai menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja ternilai secara teoritis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi.

Evaluasi kinerja merupakan tahap akhir dari siklus manajemen kerja. Evaluasi ini dilakukan untuk mnegetahui sejauh mana peningkatan kerja, perkembangan potensi karyawan serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah di masa yang akan datang untuk

menjalankan perusahaan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu evaluasi kinerja sangat dibutuhkan disetiap organisasi maupun perusahaan, termasuk lembaga keuangan syariah bank maupun non bank seperti pada pegadaian.

Kualitas kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang di berikan. Dengan meningkatkan kualitas kerja diharapkan pekerjaan dapat diselsaikan dengan cepat, kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat dikurangi,serta target dapat di tercapai, dengan menciptakan prestasi kerja tersebut diharapkan produktivitas kerja pegawai dpat ditingkatkan, maka sudah barang tentu akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dan pekerjaan akan lebih maksimal (Edwin, 2009, hal. 70).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis bertujuan untuk mendeskripsikan tentang, pengaruh kinerja terhadap kesejahteraan karyawan dalam perspektif Islam, pengaruh kepemimpinan dalam kinerja karyawan dan evaluasi kinerja karyawan. serta hubungan evaluasi dan kinerja karyawan.

C. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (mainstream). Data variabel di ukur secara kuantitatif melalui konversi data kualitatif diujimelalui teknik statistik. Jenis hipotesis yang diujia adalah hipotesis hubungan, sehingga penelitianini termasuk ekspalantory 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 Pegadaian 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

KONSEP DASAR KINERJA ISLAMI

A. Pengertian Kinerja

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 tindaka-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Byar dan Rue (1984) mendefenisikan kinerja merupakan derajat penyeselesaian 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 terget 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 aari 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.

B. Teori Kinerja

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebinis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS 9: 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

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.

Kata "'amalakum"berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti "amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia". Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau

pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan "sayarallâhu 'amalakum wa rasûluhû wal mu'minûn" sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata "Allah, Rasul, dan Mukmin" (yang dalam bahasa Arab menggunakan i'rab rafa', sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Dalam bahasa manajemen, penilaian melibatkan pihak lain ini biasa disebut penilaian 360o degree.

Performance appraisal is the process of evaluating employees' performance (e.g., behaviors) on the job. A systematic review of an individual employee's performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work (Muchinsky, 1993).

Evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugas dan memenuhi peran dalam organisasi (Bittel, 1996). Penilaian kinerja juga bisa diartikan sebagai "proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya" (Blanchard dan Spencer, 1982).

Kinerja (performance) "perwujudan dari bakat dan kemampuan (capability); atau hasil nyata dari kompetensi seseorang; dari sisi jabatan" hasil yang dicapai karena fungsi jabatan tertentu pada periode waktu tertentu (Kane, 1986: 237). Kinerja "perkalian antara kapasitas dan motivasi

(Muhammad Arifin, 2004). Mengapa organisasi harus melakukan performance appraisal. Kinerja merupakan tindakantindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Adapun indikatornya adalah: Bernardian dan Russell dalam Sedarmayanti (2008:260) (1) Tanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja; (2) Tanggung jawab terhadap kuantitas kerja hasil kerja; (3) Penghematan waktu kerja; (4) Adanya tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi; (5) Kerjasama melaksanakan tugas; (6) Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan; (7) Koordinasi setiap tugas/pekerjaan.

Lebih lanjut Bernardian dan Russell dalam Sedarmayanti (2008:260) kinerja (performance) is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli seperti Bernardian dan Russell dalam Sedarmayanti (2008:260), Veithzal dan Ella (2009:548) dan Mahsun (2006:25) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang

dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

C. 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 anti 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.

D. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

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

1) 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).

2) 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 sasarannya.

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:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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 menumbuh 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 الآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الأَلْبَابِ (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.

BAB 3

KONSEP DASAR KARYAWAN

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. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

C. 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.

D. Peran Komunikasi Karyawan

Peran komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif, edukatif, dan informatif. Karena tidak akan adanya proses interaksi jika tidak adanya komunikasi. Bila dikaitkan dengan tugas karyawan yang berhubungan dengan publiknya, maka sarana komunikasi sangatlah penting dalam penyampaian pesan-pesan (messages) demi tercapainya tujuan dan pengertian bersama publik sebagai khalayak sasarannya terutama karyawan yang bertugas dalam menjalin hubungan dengan publiknya.

Menurut Newson dan Siefried mengungkapkan bahwa pentingnya peranan komunikasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pelanggan (Ruslan, 2001:79). Hal ini jelas seorang karyawan harus mempunyai keterampilan dalam menguasai aspek-aspek komunikasi, yaitu:

1. Source, yaitu individu atau pejabat humas yang berinisiatif sebagai sumber atau untuk menyampaikan pesan-pesannya.
2. Message, suatu gagasan dan ide berupa pesan, informasi, pengetahuan, ajakan, bujukan atau ungkapan bersifat pendidikan dan emosi lain sebagainya yang akan disampaikan komunikator

kepada perorangan atau kelompok tertentu (komunikan).

3. Channel, berupa media, sarana atau saluran yang dipergunakan oleh komunikator dalam mekanisme penyampaian pesan-pesan kepada khalayaknya.
4. Effect, suatu dampak yang terjadi dalam proses penyampaian pesan-pesan tersebut, yang dapat berakibat positif dan negatif menyangkut tanggapan, persepsi dan opini dari hasil komunikasi tersebut

Kebutuhan akan komunikasi antara organisasi dan publiknya sangat penting. Karyawan harus bisa menjadi penghubung antara organisasi dengan publiknya, harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan publiknya karena publik sangat membutuhkan informasi perusahaan yang ada kaitannya dengan publik tersebut dan sekarang informasi semakin hari semakin meluas dan sulit, sehingga harus dapat lebih menyesuaikan diri dalam menargetkan pesan-pesannya. Tantangan dan tanggung jawab organisasi akan bertumpu pada karyawan tersebut.

Benyamin Franklin dikutip dalam buku Manajemen Administrasi Rumah Sakit (Tjandra, 2002:287) mengatakan bahwa orang yang paling sukses adalah mereka yang memiliki informasi paling baik. Kemampuan komunikasi merupakan salah satu kebutuhan seorang karyawan dalam hal komunikasi dengan para pelanggannya, karena dengan

adanya komunikasi akan menimbulkan pelayanan yang bermutu dari perusahaan. Komunikasi dikatakan efektif jika suatu ide dapat berpindah dari pikiran seseorang ke pikiran seseorang lainnya.

BAB 4

MANAJEMEN KINERJA

A. Pentingnya Manajemen

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugastugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi.

Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalang bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut.

Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab umum masalah tersebut adalah karena organisasi bisnis masih menerapkan manajemen kinerja (performance management) tradisional. Dalam sistem ekonomi global yang merupakan sistem tanpa batas-batas Negara yang secara bertahap menjadi kenyataan, lingkungan bisnis cepat sekali berubah.

Terutama dengan didukung oleh perkembangan teknologi informasi dan transportasi yang semakin pesat, globalisasi menjanjikan kesempatan setiap orang di mana saja untuk akses ke yang terbaik di seluruh dunia.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan.

Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya.

B. Pengertian Manajemen Kinerja

Kata Manajemen Kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Menurut George R Terry dalam bukunya Principles of Management, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/ faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut John R Schermerhorn Jr dalam bukunya Management, manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik manusiadan material untuk mencapai tujuan. Dari beberapa definisi manajemen yang diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan manajemen mencakup tiga aspek, yaitu:

1) Pertama : manajemen sebagai proses
2) Kedua : adanya tujuan yang telah ditetapkan
3) Ketiga : mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, yang sering diindonesiakan menjadi kata performa. (Wirawan, 2009)

Pengertian Kinerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut: (Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi, 2005)

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992)
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987)
3. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993)
4. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994)

5. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991)
6. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (Ability=A), motivasi (motivation=M) dan kesempatan (Opportunity=O) atau Kinerja = ƒ(A x M x O); artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins,1996) Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari kedua kata manajemen dan kinerja, jika digabungkan menjadi satu kata baru yaitu Manajemen Kinerja (Performance Management). Beberapa definisi diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut: (Wibowo, 2007)

1. Manejemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi

kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan (Bacal, 1994).

2. Manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati (Armstrong, 2004).
3. Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya (Schwartz, 1999)
4. Manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendiring yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumberdaya (Costello, 1994) 5. Dengan memperhatikan pendapat para ahli, maka dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan

visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Fungsi Manajemen Kinerja

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi organsisasi dan menunjukkan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumberdaya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja bukannya memberi manfaat kepada organisasi saja tetapi juga kepada manajer dan individu.

Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti,

memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar ketrampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, mendukung program perubahan budaya.

Bagi manajer, manfaat manajemen kinerja antara lain: mengupayakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, membantu karyawan yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau ulang kinerja dan tingkat kompensasi.

Bagi individu, manfaat manajemen kinerja antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu pengembangan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Menurut Costello (1994) manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak saja kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi. Apabila pekerja telah memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan , harga diri dan motivasinya akan meningkat.

Dengan demikian, manajemen kinerja memerlukan kerja sama, saling pengertian dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

D. Manfaat Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan ke berbagai pihak, baik manajer, pegawai, maupun perusahaan. Menurut Wibowo manfaat kinerja bagi organisasi antara lain: menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis

perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, menawarkan peluang, menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi. Sedangkan manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu untuk mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya.

E. Siklus Manajemen Kinerja

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, siklus manajemen

kinerja terdiri dari 3 bagian, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

1) Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Langkah-langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan alternative goals and plans, kemudian langkah yang selanjutnya adalah goal and plan evaluation, tahap yang keempat goal and plan selection, dan diakhiri dengan implementation.

Sedangkan menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam performance planing ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja.

a) Menetapkan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa yang harus

mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimumkan kontribusinya

b) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

c) Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.

2) Pelaksanaan Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apa bila diperlukan.

3) Evaluasi kinerja

Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.22

Evaluasi kinerja merupkan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (self-assessment) ataupun oleh pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.

F. Proses Manajemen Kinerja

Proses manajemen kinerja meliputi beberapa indikator, yaitu sebagai berikut.

1. Masukan. Manajemen kinerja membutuhkan berbagai masukan yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Masukan tersebut berupa: sumberdaya manusia

(SDM), modal, material, peralatan dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja. Manajemen Kinerja memerlukan masukan berupa tersedianya kapabilitas SDM, baik sebaga perorangan maupun tim. Kapabilitas SDM diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja. Sedangkan kompetensi diperlukan agar SDM mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

2. Proses. Manajemen kinerja diawali dengan perencanaan tentang bagaimana merencanakan tujuan yang diharapkan di masa yang akan datang, dan menyusun semua sumberdaya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan rencana dimonitoring dan diukur kemajuannya dalam mencapai tujuan. Penilaian dan peninjauan kembali dilakukan untuk mengoreksi dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan bila terdapat deviasi terhadap rencana. Manajemen kinerja menjalin terjadinya saling menghargai kepentingan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses kinerja. Prosedur dalam manajemen kinerja dijalankan secara

jujur untuk membatasi dampak meerugikan pada individu. Proses manajemen kinerja dijalankan secara transparan terutama terhadap orang yang terpengaruh oleh keputusan yang timbul dan orang mendapatkan kesempatan melalui dasar dibuatnya suatu keputusan.

3. Keluaran. Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan . Keluaran dapat lebih besar atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan impelementasi kinerja yang sudah dilakukan.
4. Manfaat. Selain memperhatikan keluaran, manajemen kinerja juga memperhatikan manfaat dari hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi dampak keberhasilan sesorang dapat bersifat negatif, jika karena keberhasilannya ia menjadi sombong yang akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

BAB 5

EVALUASI KINERJA KARYAWAN

A. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja disebut juga "Performance evaluation" atau "Performance appraisal". Appraisal berasal dari kata Latin "appratiare" yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai oarang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah "penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya." (Dalam Mangkunegara, 2005:10)

Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J. Simanjuntak adalah "suatu metode dan proses penilaian

pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu." (Simanjuntak, 2005:103). Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

B. Evaluasi Kinerja Karyawan

Menurut *lvancevich* (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 rnenghapuskan 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 boyarkan.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM (2005) manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Selanjutnya A. A. Prabu Mangkunegara mengemukakan tujuan dari pelaksanaan manajemen kinerja, bagi para pimpinan dan manajer adalah:

a. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal;
b. Menghemat waktu, karena para pegawai dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
c. Adanya kesatuan pendapat dan menguarangi kesalahpahaman diantara pegawai tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggungjawab;
d. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan;

e. Pegawai mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasikan sebab-sebab terjadinya kesalahan atau inefesiensi.

Adapun tujuan pelaksanaan manajemen kinerja bagi para pegawai adalah:

a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan;
b. Membarikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru;
c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai;
d. Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggungjawa kerja mereka (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan definisi dan tujuan-tujuan yang dikemukakan oleh Mangkunegara, maka manajemen kinerja adalah suatu proses perencanaan dan pengendalian kerja para aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mangkunegara berbicara tentang bagaimana adanya pehaman antara pimpinan dan bawahan dalam menyelesaikan, mengambil keputusan dan mendapatkan pemahaman yang baik tentang pekerjaan dan tanggung jawab. Evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J.

Simanjuntak adalah "suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (performance) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu." (Simanjuntak, 2005).

Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Evaluasi kinerja kemudian di definisikan oleh Society for Human Resource Management yaitu: "The process of evaluting how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees. (Proses mengevaluasi sejauh mana kinerja aparatur dalam bekerja ketika dibandingkan dengan serangkaian standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada aparatur)." (Dalam Wirawan 2009).

Berdasarkan definisi di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparatur bila dibandingan dengan serangakain standarisasi yang dilakukan untuk bekerja sesuai komunikasi informasi yang telah diberikan oleh pimpinan. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik aparatur

bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan aparatur yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja para aparatur itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai.

C. Fungsi Evaluasi

Evaluasi mempunyai beberapa fungsi yaitu, sebagai berikut.

1. Memberi informasi yang valid mengenai kinerja kebijakan, program dan kegiatan, yaitu mengenai seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dicapai. Dengan evaluasi dapat diungkapkan mengenai pencapaian suatu tujuan, sasaran dan target tertentu.
2. Memberi sumbangan pada klarifiaksi dan kritik. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target.
3. Memberi sumbangan pada aplikasi metode analisis kebijakan, termasuk perumusan masalah dan rekomendasinya. Informasi mengenai tidak memadainya suatu kinerja kebijakan, program dan kegiatan memberikan kontribusi bagi perumusan

ulang kebijakan, program dan kegiatan. Evaluasi dapat pula menyumbangkan rekomendasi bagi pendefinisian alternatif kebijakan, yang bermanfaat untuk mengganti kebijakan yang berlaku dengan alternatif kebijakan yang lain. (Tim Penyusun Modul Sistem AKIP;2007)

Menurut pendapat di atas, fungsi evaluasi untuk memberi informasi yang baik dan benar, kepada masyarakat. Memberi kritikan pada klarifikasi suatu nilanilai dari suatu tujuan dan target, kemudian Membuat suatu metode kebijakan untuk mencapai kinerja sehingga program dan kegiatan yang di evaluasi memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi.

D. Fungsi Evaluasi Kinerja

Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan Wirawan (2009) sebagai berikut:

1) Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), aparatur harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.

2) Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada aparatur ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan pembarian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja aparatur ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan aparatur ternilai.
3) Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja aparatur. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi aparatur agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.
4) Penentuan dan pengukuaran tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip manajemen by objectives, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja aparatur ternilai pada awal tahun.
5) Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua aparatur mampu memenuhi standar kinerjanya atau

kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara masksimal. Bagi aparatur seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseliang dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan aparatur.

6) Pemberdayaan aparatur. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan aparatur agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinera menentukan apakah kinerja aparatur dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya. (Wirawan, 2009:24)

Berdasarkan fungsi di atas, evaluasi kinerja merupakan alat yang di gunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling membantu para aparatur untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemipin sudah lebih dulu menjalankan konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur

untuk menaikan standar kerja mereka, selain sebagai alat untuk memotivasi, evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan para aparatur.

E. Sasaran Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran evaluasi kinerja Aparatur yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999) dalam bukunya Kualitas Kinerja Aparatur (edisi kelima) sebagai berikut :

1) Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi.
2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode yang selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasaranan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4) Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil

diskusi antara karyawan dan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (reward system recommendation). (Sunyoto, 1999:1)

Berdasarkan sasaran di atas, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaikai mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya.

Kinerja sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam corporate planningnya. Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi.

Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan karyawan yang bertanggung jawab langsung dalam

pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.

F. Kegunaan Evaluasi Kinerja

Kegunaan-kegunaan evaluasi/penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompenssi lainnya.
3) Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti
6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkankekuatan atau kelemahan prosedur staffing Departemen Personalia

G. Keuntungan dan Kerugian Evaluasi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007:22) keuntungan evaluasi kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1) Mempermudah hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan unit kerja.
2) Mengurangi terjadinya ketidaksepakatan selama pertemuan evaluasi berjalan sesuai proses perencanaan kinerja.
3) Lebih menempatkan pimpinan dan pegawai dipihak yang sama, tidak seperti sistem penilaian maupun peringkat
4) Merupakan pendekatan terhadap evaluasi kinerja yang paling mudah dibela secara umum.

Menurut Mangkunegara (2007:22) kerugian evaluasi kinerja adalah:

1) Menekan waktu yang relatif banyak karena perlunya menginvestasikan waktu di muka untuk melakukan perencanaan kerja.
2) Meminta pimpinan dan pegawai mengembangkan keahlian dalam menuliskan tujuan serta standar yang penting dan dapat diukur.
3) Dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun system peringkat dapat disalahgunakan atau digunakan sambil lalu saja oleh para pimpinan.

BAB 6

PRESTASI KERJA

A. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi.prestasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan oleh kualifikasi yang dimiliki, yaitu kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi). Seluruh komponen tersebut merupakan indikator yang membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik dan dibutuhkan sesuai dengan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu pernyataan Maier (1965) memberi batasan, bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya, Porter dan Lawle (1967) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut:

"succesful role achievement" yang diperoleh dan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang

dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan"

Guion (1965) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu : pertama secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut, kualitas, prestasi mengacu pada bagaimana sempurna seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya barang yang dikerjakannya harus berkualitas.

Menurut Sim dan Szilagy (1976) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

Uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

Robbins (1978) menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagee (1988) juga melihat prestasi sebagai usaha sesoerang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif.

Prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai tidak hanya menguntngkan pegawai tersebut, tapi juga bagi

organisasi yang dinaunginya. Allah berfirman dalam Q.S An-Najm ayat 39 yang menyatakan betapa pentingnya prestasi kerja yang berbunyi : dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya".

Dari ayat di atas diketahui bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai sesuai dengan apa yang telah diusahakannya. Dalam mencpai prestasi selain dengan menggunakan cara yang efektif juga dibutuhkan kesungguhan. Bekerja yang disertai dengan kesungguhan maka akan menghasilkan kerja yang berkualitas pula. Dengan begitu dia akan mendapatkan imbalan atau reward yang menguntungkan bagi individu tersebut dan juga untuk organisasinya.

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran surah Alam NasyahQ.S:94 ayat 7- 8:

فَإِذا فَرَغْتَ فَانْصَبْ (7) وَ إِلى رَبِّكَ فَارْغَبْ (8)

Artinya:

Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa.

Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu di nilai adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja,

   Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2) Kualitas kerja,

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan kerja

3) Keandalan,

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti intruksi, inisiatif, hati- hati, kerajinan dan kerja sama.

4) Inisiatif,

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5) Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6) Sikap,

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

B. Indikator Prestasi Kerja

Berikut ini adalah indikator prestasi kerja yang menjadi bahan penelitian penulis, yaitu:

1. Kecakapan

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang bisa dipertanggungjawabkan. Kesulitan dalam mengukur kecakapan adalah menentukan. Namun banyak perusahaan, jenjang pendidikan dan nilai ijazah ddpakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan dan kecakapan seseorang.

2. Keterampilan

Keterampilan kerja merupakan kemahiran seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk dalam penguasaan alat kerja. Seringkali di berbagai perusahaan, mengharapkan memiliki seorang karyawan yang mempunyai beberapa keterampilan khusus yang dimiliki sehubungan dengan tuntutan perusahaan, dimana keterampilan juga dibutuhkan dalam rangka memecahkan masalah-masalah pekerjaan.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu bagian tertentu. Hal tersebur dapat memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan kepada perusahaan. Seringkali pengalaman kerja seorang karyawan dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk kenaikan jabatan. Sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan memiliki

kemampuan yang lebih tinggi serta mempunyai ide-ide yang dapat membangun kemampuan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan oleh perusahaan. Untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisiensi perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja yang mendukung. Syarat yang umum misalnya kebersihan, ventilasi yang cukup, suhu udara di tempat kerja, dan sebagainya. Juga perlui diperhatikan faktor-faktor jaminan keamanan dan keselamatan kerja.

Hal ini sangat perlu bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik tercapainya prestasi kerja karyawan. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaanya dengan sebaik mungkin.

Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti mengunakan faktor- faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kengiatan serta memberikan peran aktif untuk mengunakan alat- alat yang ada. Karna tanpa peran aktif karyawan alat- alat canggih yang di memiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuanya.

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran terhadap hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi perusahaan dan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan promosi.prestasi kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan oleh kualifikasi yang dimiliki, yaitu kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja (kemampuan adaptasi).

Seluruh komponen tersebut merupakan indikator yang membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang baik dan dibutuhkan sesuai dengan jabatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

C. Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja setiap individu dapat diukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat dalam pelaksanaannya. Alat ukur yang tepat tidak dapat menjadi prediksi yang tepat jika kriteria alat ukur prestasi kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan.

Mater (1965) memberikan gambaran yang dapat lebih memudahkan dalam mengukur prestasi kerja karyawan dengan mengusulkan dua cara, yaitu:

1) Pekerjaan produksi merupakan pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dan lebih mudah diukur dengan suatu kriteria yang objektif.

2) Pekerjaan yang nonproduksi merupakan pekerjaan yang dapat ditentukan tingkat keberhasilannya yang dicapai oleh individu dalam melakukan tugasnya yang biasa disebut sebagai *human judgments atau objektif*.

Hasil pekerjaan seorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui berapa jumlah yang dihasilkan (kuantitatif) maupun bagaimana mutu pekerjaan (kualitatif). Sehingga hal ini dapat lebih mudah mengorganisasikan penilaian. Namun dengan cara yang kedua diperlukan beberapa strategi yang dapat lebih objektif dalam menilai hasil kerja atau prestasi kerja seorang individu, di antaaranya melalui atasan langsung, departemen, personalia, koleganya, bawahannya, dan juga dirinya. cara kedua ini dilakukan untuk menghidari adanya unsur yang berbau subjektivitas dalam melakukan penilaian.

Jika disimpulkan,, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang tepat untuk mengukur prestasi kerja karyawan jika tidak mempertimbangkan bagaimana jenis perusahaannya, jabatannya, atau siapa penilainya, yang bertanggungjawab atas semuanya itu. pertimbangan lain adalah bagaimana kriteria penilaian yang tepat untuk setiap departemen dan yang dianggap paling potensial menentukan hasil yang di harapkan mendekati minimal mengurangi unsur subjektivitas dalam mengaplikasikan alat ukur prestasi kerja tersebut.

BAB 7

KOMPENSASI KINERJA

A. Kompensasi

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

B. Prinsip Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson, Mondy, et al., Schermerhorn, et al., Robbins, dan Siagian, pada Buku Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami) dinyatakan bahwa pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang.

Teknik-teknik pemerkayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan.

Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah, lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung antara lain jaminan sosial, asuransi, pensiun, pesangon, cuti kerja,

pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau phisik dimana karyawan bekerja. Termasuk imbalan bukan uang misalnya rasa aman, atau lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan diri, fleksibilitas karier, peluang kenaikan penghasilan, simbol status, pujian dan pengakuan.

C. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finasial. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masingmasing pekerja secara adil Kompensasi atau compensation adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan pay satisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Sebaliknya, apabila dikelola dengan baik maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk

mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang ingin diraihnya.

Menurut Nitisemito, penyebab terjadinya ketidakloyalan para sumber daya manusia, salah satu sebabnya adalah adanya ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tersebut berasal dari berbagai hal, antara lain ketidakcocokan dengan pimpinan, kenyamanan kerja, lingkungan kerja, masalah upah, fasilitas minim, maupun yang bersifat psikologis seperti penghargaan terhadap karyawan, kebutuhan untuk ikut serta berpartisipasi dalam pengembangan usaha, dan lain-lain.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus.

1) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari

statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.

2) Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Tunjangan dapat memberikan tambahan penghasilan untuk pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (security need), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (employee services) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.
3) Sedangkan bonus merupakan kompensasi insentif. Bonus tersebut diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi yang baru bisa terlampaui. Bonus yang

diberikan dalam bentuk tunai, diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Simamora kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

D. Tujuan Kompensasi

Menurut Schuler dan Jackson, kompensasi dapat digunakan untuk:

1) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2) Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas.
3) Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku.

6) Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik.
7) Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarki statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial.

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan pemberian kompensasi meliputi:

1) Ikatan Kerja Sama

   Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.
2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

3) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

4) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasaran prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

5) Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

E. Metode Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (job-based approaches) dan menggunakan pendekatan keterampilan (skill-based approaches).

Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar

untuk jabatan tertentu, sedangkan pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

1) Job Based Pay Approach

   Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu.

2) Skill Based Pay Approach

   Dalam sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, tingkat pembayaran kompensasi awal bagi semua karyawan adalah sama. Apabila terjadi peningkatan keterampilan, maka masing-masing keterampilan baru yang mereka miliki dihargai satu tingkat lebih tinggi.

F. Analisis Kompensasi Evaluasi Kinerja yang Islami

Konsep kompensasi evaluasi kinerja Islami menurut ilmu ekonomi Islam, adalah dari pengertiannya kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk

kepada tugas yang harus dilakukannya. Sedangkan penilaian prestasi kerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standard pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standard kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan definisi kinerja dan penilaian kinerja tersebut dapat diklasifikasikan menjadi (1) proses untuk mengukur prestasi kerja, (2) berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, (3) membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan selama periode tertentu. Dalam Islam, Allah pasti akan menilai semua perbuatan manusia.

Allah akan menghitung usaha dan amalan umatnya yang berusaha dan beramal. Mereka akan dapat melihat bagaimana hasil usaha dan menerima balasan atas usaha dan amal yang mereka perbuat. Allah akan memberikan nasib baik dan beruntung bagi hamba-Nya yang mau bersungguh-sungguh dalam berusaha.

Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha-usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka mohonkan. Hal ini bukan saja merupakan hasil atas doa yang tulus saja tetapi juga kesungguhan bekerja

serta kesucian akidah. Dalam kaitannya dengan kinerja dan penilaian kinerja menurut ajaran Islam, dapat disimak bagaimana perintah Alquran dan Hadis Rasulullah saw. Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah. Tugas manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi ini dapat di mengerti dari firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30 :

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰۤىِٕكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗقَالُوْٓا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاۤءَۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗقَالَ اِنِّيْٓ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

Maksud khalifah di muka bumi adalah makhluk yang akan mengelola bumi dan memberlakukan perintah-perintah Allah di sana, yaitu manusia di mana sebagiannya akan digantikan oleh yang lain. Dalam Tafsir Ibnu Katsir mengenai QS Al-Baqarah [2]: 30, yang dimaksud dengan “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi" yakni suatu kaum yang akan menggantikan suatu kaum

lainnya, kurun demi kurun, dan generasi demi generasi. Yang jelas bahwa Allah tidak hanya menghendaki Adam saja, karena jika yang dikehendaki hanya Adam, tidak tepat pertanyaan malaikat, "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah". Artinya para malaikat bermaksud bahwa di antara jenis makhluk ini terdapat orang yang akan melakukan hal tersebut. Seolah-olah para malaikat mengetahui hal itu berdasarkan ilmu khusus, atau mereka memahami dari kata "khalifah" yaitu orang memutuskan perkara di antara manusia tentang kezaliman yang terjadi di tengah-tengah mereka, dan mencegah mereka dari perbuatan terlarang dan dosa.

Qatadah mengatakan, pertanyaan itu hanya dimaksudkan untuk meminta penjelasan dan keterangan tentang hikmah yang terdapat di dalamnya. Maka Allah Swt berfirman "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". Artinya, Aku (Allah) mengetahui dalam penciptaan golongan ini (manusia) terdapat kemaslahatan yang lebih besar daripada kerusakan yang kalian khawatirkan, dan kalian tidak mengetahui, bahwa Aku akan menjadikan di antara mereka para nabi dan rasul yang diutus ke tengah-tengah mereka. Dan di antara mereka juga terdapat para shiddiqun, syuhada', orang-orang shalih, orang-orang yang taat beribadah, ahli zuhud, para wali, orang-orang yang

dekat kepada Allah, para ulama, orang-orang yang khusyu' dan orang-orang yang cinta kepadaNya serta orang-orang yang mengikuti para RasulNya. Konsep bekerja dalam Islam merupakan ibadah sebagaimana firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

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".

Ayat ini merupakan ancaman dari Allah Swt bagi orang-orang yang melanggar perintahNya. Yaitu, bahwa amal perbuatan mereka ditampakkan kepada Allah Swt, Rasulullah Saw, dan kepada orangorang yang beriman. Yang demikian itu pasti terjadi pada hari Kiamat kelak.

Dalam QS. Al Jumu'ah ayat 10, Allah Swt berfirman:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya:

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Perintah setelah larangan menunjukkan mubah, yakni silahkan bertebaran lagi di bumi untuk mencari rezeki. Oleh karena kesibukan untuk bekerja dan berdagang biasanya membuat lalai dari mengingat Allah, maka Allah Swt memerintahkan untuk banyak mengingat-Nya baik ketika berdiri, duduk maupun berbaring. Karena banyak berdzikir merupakan sebab terbesar untuk beruntung. Dalam Tafsir Ibnu Katsir mengenai QS Al Jumu'ah [62]:10, yang dimaksud dengan "bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah" yakni ketika Allah melarang mereka berjual beli setelah terdengar azan dan memerintahkan mereka untuk berkumpul, maka Allah mengizinkan mereka setelah menunaikan shalat untuk bertebaran di muka bumi dan mencari karunia Allah Ta'ala.

Prinsip-prinsip yang diajarkan Alquran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, insiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. Keadilan

   Imam Ahmad meriwayatkan dari Mujahid, ia berkata, Ummu Salamah berkata: "Wahai Rasulullah!

Kaum laki-laki dapat ikut serta berperang, sedangkan kami tidak diikutsertakan berperang dan hanya mendapat setengah bagian warisan. Maka Allah Swt menurunkan ayat "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain." (HR. at-Tirmidzi). Kemudian firman-Nya (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan". Yaitu, masing-masing mendapatkan pahala sesuai dengan amal yang dilakukannya. Jika amalnya baik, maka pahalanya adalah kebaikan dan jika amalnya jelek, maka balasannya adalah kejelekan pula.

2. Kompensasi

Allah berfirman dalam Q.S Yusuf ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِيْ عَلٰى خَزَاۤىِٕنِ الْاَرْضِۚ اِنِّيْ حَفِيْظٌ عَلِيْمٌ

Artinya:

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan. (QS. Yusuf [12]: 55)

Pada ayat tersebut, Yusuf a.s menyebut dirinya hafizh, artinya penyimpan yang dapat dipercaya, 'alim artinya memiliki pengetahuan dan mengerti tugas yang diembannya.

3. Kejujuran

Allah berfirman dalam QS. An-Nisa ayat 58:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nissa [4]: 58)

Allah Swt mengabarkan, bahwa Dia memerintahkan untuk menunaikan amanat kepada ahlinya. Di dalam hadis al-Hasan dari Samurah, bahwa Rasulullah Saw bersabda: "Tunaikanlah amanah kepada yang memberikan amanah dan jangan khianati orang yang berkhianat kepadamu." (HR. Ahmad dan Ahlus Sunan). Hal itu mencakup seluruh amanah yang wajib bagi manusia, berupa hak-hak Allah Swt terhadap para hamba-Nya, seperti shalat, zakat, puasa, kafarat, nadzar dan selain dari itu, yang kesemuanya adalah amanah yang diberikan tanpa pengawasan hamba-Nya yang lain. Serta amanah yang berupa hak-hak sebagian hamba dengan hamba yang lainnya, seperti titipan dan selanjutnya, yang

kesemuanya adalah amanah yang dilakukan tanpa pengawasan saksi. Itulah yang diperintahkan Allah untuk ditunaikan. Barangsiapa yang tidak melakukannya di dunia ini, maka akan dimintai pertangungjawabannya di hari Kiamat.

4. Usaha

Allah berfirman dalam Q.S An-Najm ayat 39:

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ

Artinya:

Dan diajarkan pula dalam lembaran-lembaran kitab suci itu bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan usahanya yang baik atau buruk tidak akan dihilangkan.

Maksud ayat di atas adalah sebagaimana dosa orang lain tidak akan dibebankan kepadanya, maka demikian pula ia tidak akan mendapatkan pahala melainkan dari apa yang telah diusahakannya sendiri/inisiatif.

5. Pengalaman kerja

Allah Swt berfirman dalam QS. Al Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya :

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya

pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya."

Kalimat pada وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهٖ عِلْمٌ dalam tafsir al-Quran, Hidayatul Insan bin Tafrisil Quran, maksudnya adlah bahkan perhatikan dahulu keadaannya dan pikirkan dahulu akibatnya. ika engkau hendak mengucapkan atau melakukan sesuatu. Kata mengikuti disini mengandung makna yang luas, antara lain berkata dengan lisan, sikap dan tindak tanduk. Maka dalam menentukan pekerjaan atau profesi yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu sebarapa besar potensi yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita menentukan atau memilih suatu pekerjaan/profesi.

6. Kreativitas individu

Allah berfirman dalam QS Al-Zuhruf ayat 32:

اَهُمْ يَقْسِمُوْنَ رَحْمَتَ رَبِّكَۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَّعِيْشَتَهُمْ فِى الْحَيٰوةِ الدُّنْيَاۚ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجٰتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّاۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُوْنَ

Artinya:

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian 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.

Kalimat اَهُمْ يَقْسِمُوْنَ رَحْمَتَ رَبِّكَ (yang berarti “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu?”, maksudnya adalah perkaranya bukanlah dikembalikan kepada mereka, akan tetapi kepada Allah Swt. Dan Allah lebih mengetahui kepada siapa Dia jadikan risalahNya, karena Dia tidak menurunkannya kecuali kepada makhluk-Nya yang hati dan jiwanya bersih, serta keluarganya yang paling terhormat dan asal-usulnya paling suci. Kemudian Allah berfirman memberikan penjelasan bahwa Dia memberikan tingkatan kepada para makhluk-Nya tentang harta, akal dan pemahaman yang diberikan kepada mereka serta berbagai daya, lahir dan batin.

Dari pembahasan di atas, jelaslah terdapat hubungan yang erat antara agama dengan kinerja. Dalam pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih.

Islam menilai kinerja religius seseorang dengan melihat beberapa indikator antara lain, niat bekerjanya karena Allah; menerapkan kaidah/norma/syariah secara

kaffah dalam bekerja; motivasi bekerja adalah spiritual dengan mencari keberuntungan di dunia dan akhirat; menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup; menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah; bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan zakat, infak dan shodaqoh; serta menyantuni anak yatim dan fakir miskin.

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu.

Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan non-materiil. Karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka effort yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa), maka output dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang

berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya.

BAB 8

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. 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 pemenhan 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.

B. 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 berbada 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 diurakan secara jelas dalam Alquran surah al-Taubah/9 ayat 60 :

إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِنَ 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. Semantara 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 dianataranya 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 tampasan 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, masyaraatnya 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 *kharj* 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 ataukah 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 kuntitatif. 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:

وَلا 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 indiktor 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 dapa dibedakan menjad 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 kepuasaan antar nidividu 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 optilality* 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 dalm 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 الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الأَغْنِيَاءِ 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 يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ (٣٢)

Artinya:

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereko 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 وَلا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَى أَلا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى 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.

C. Pendekatan Kesejahteraan

Pendekatan pengukuran kesejahteraan lainnya dalam ekonomi konvesional adalah menggunakan model *Human Development Index* (HDI) atau Indek Pembangunan Manusia (IPM), model ini menggunakan dua indikator yaitu: l) tingkat harapan hidup; 2) tingkat pendapatan riil perkapita berdasarkan daya beli masing-masing negara. Indek 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/lembagasebagai minitur implementasi ekonomi Islam. Instansi/lembagadalam operasionalnya seperti disebutkan sebelumnya adalah dalam rangka memerangi kebodohan, kemiskinan, kebatilan, kedholiman dan ketidakadilan dalam ekonomi. Apabila model HDI tersebut diterapkan dalam Instansi/lembagamaka perlu dilakukan penyesuaian.

Kesejahteraan karyawan Instansi/lembaga dapat diukur dengan cara sejauhmana pencapaian kesejahteraan yang dimaksud dalam maqashid syariah yaitu sejauhmana karyawan Instansi/lembagamenjaga 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 الأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلا (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 ,vsesuatu, 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 komitmenya 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/lembagauntuk para karyawannya semakin kecil maka komitnen Instansi/lembagadalam menjaga jiwa para karyawannya semakin rendah.

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

Komitmen Instansi/lembagadalam 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 lslam tersebut. Apabila pendapatan perkapitanya semakin besar maka komitmen Instansi/lembagadalam menjaga harta para karyawannya semakin tinggi, sebaliknya apabila pendapatan perkapitanya semakin kecil maka komitmen Instansi/lembagadalam 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 صَلاتَكَ 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.

BAB 9

PEGADAIAN SYARIAH

A. Pegadaian

Pegadaian adalah lembaga keuangan yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya berupa pembiayaan kredit kepada masyarakat dalam bentuk penyaluran dana dengan jumlah yang relatif kecil maupun jumlah yang besar atas dasar gadai, juga sebagai jasa titipan, jasa taksiran.Barang yang digadaikan harus memiliki nilai ekonomis sehingga dapat di jadikan nilai taksiran oleh pihak gadai.

Pegadaian merupakan kegiatan menjamin barang-barang berharga untuk memproleh uang dan barang yang dijaminkan akan di tebus kembali oleh nasabahnya sesuai perjanjian kedua belah pihak (Kasmir, 2016:231).

Barang yang dijadikan agunan dapat di tebus dan dapat di perpanjang waktu pinjamannya jika belum mampu untuk menebusnyaoleh nasabah sesuai jatuh tempo yang telah di tentukan. Namum, barang akan dilelang pada saat nasabah tidak mampu melunasi barang agunannya tersebut serta pihak gadai akan memberikan sisa uang lelang jika ada kepada nasabah yang bersangkutan.

Kontribusi pegadaian sebagai lembaga keuangan bagi perekonomian indonesia khusunya dalam layanan keuangan melalui penyaluran dana pinjaman dengan sistem gadai sangat membantu masyarakat juga pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam memenuhi kebutuhan dana tunai serta akses pendanaan secara cepat, mudah dan administrasi yang sederhana.

Usaha pegadaian dapat dicirikan sebagai berikut, menurut Kasmir (2016:231):

1) Terdapat barang berharga yang akan digadaikan,
2) Nilai jumlah pinjaman tergantung nilai barang yang digadaikan,
3) Barang yang digadaikan dapat ditebus kembali.

B. Pegadaian Islam

Transaksi hukum gadai dalam fikih Islam disebut *al-Rahn*. Kata al-rahn berasal dari bahasa Arab-*rahana,yarhanu-rahnan,* yang berarti menetapkan sesuatu.. Secara bahasa Abu Zakariyya Yahya bin Sharaf al Nawawi, Pengertian al-Rahn adalah tetap dan kekal. Menurut Taqiyyuddin Abu Bakar al Husaini, al-Rahn adalah *al-Subut*, yaitu sesuatu yang tetap dan *al ihtibas* yaitu menahan sesuatu. Bagi Zakariyya al Anshary, al-Rahn, adalah al-Subut adalah tetap. Pengertian tetap dan kekal dimaksud merupakan makna yang tercakup dalam kata

al Habsnu wa al Luzum, yaitu menahan dan menetapkan sesuatu. Dengan demikian pengertian al Rahn secara bahasa diatas adalah tetap, kekal dan menahan suatu barang sebagai pengikat utang.

Secara istilah menurut Ibn Qudamah, menurut pengertian al rahn, adalah suatu benda yang dijadikan kepercayaan atas utang. Untuk dipenuhi dari harganya, bila yang berutang tidak sanggup membayar utangnya.

Taqiyyuddin menyatakan bahwa gadai adalah menjadikan suatu barang sebagai jaminan utang. Menurut Zakariyya al Anshary, gadai adalah menjadikan suatu barang yan mempunyai nilai harta benda sebagai jaminan utang yang dipenuhi dari harganya, ketika utang tersebut tidak bisa dibayar. Ia menyatakan bahwa tujuan rahn, adalah menyerahkan baang jaminan yang dimiliki dan berpindah kepemilikannya itu ketika rahn tidak mampu membayar dalam jangka waktu yang telah ditentukan, karena itu, jenis barang yang dijaminkan adalah berupa harta benda yang dapat diperjualbelikan.

Pengertian gadai juga dapat ditemukan pada 1150 kitab UU hukum Perdata. Gadai memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) Gadai diberikan atas benda bergerak
2) Gadai harus dikeluarkan dari penguasaan pemberi gadai

3) Gadai memberikan hak kepda kreditur untuk memperoleh pelunasan terlebih dahulu atas piutang kreditur
4) Gadai memberikan kewenangan kepada kreditur untuk mengambil sendiri pelunsan utang tersebut. Karena itu makna gadai dalam bahas hukum perundang-undangan disebut sebagai barang jaminan, agunan, runguhan, cagar, dan tanggungan.

Ulama shafiyyah berpendapat bahwa al-Rahn adalah menjadi suatu barang yang bisa dijual sebagai jaminan utang dipenuhi dari harganya bila yang berutang tidak sanggup membayar hutangnya. Sayyif Sabiq menambahkan bahwa *rahn/*gadai adalah menjadikan suatu barang yang mempunyai nilai-harta dalam pandangan shara' sebagai jaminan utang, yang memungkinkan untuk mengambil seluruh atau sebagian utang dari barang tersebut.

Wahbah al-Zuhayli, berpendapat bahwa gadai dalam terminologi *rahn* adalah menahan sesuatu yang disertai hak untuk memanfaatkannya. Dengan pengertian tersebut *rahn* menjadikan suatu barang sebagai pengikat utang yang dimungkinkan baginya untuk mengambil utang dengan cara memanfaatkan barang jaminan tersebut. Bagi wahbah, jenis barang yang diukuran berharganya suatu barang, diukur dari kemungkinan diperolehnya nilai manfaat dari barang tersebut.

Ulama syafi'i, dalam Mughni al Muhtaz,, mengomentari bawha barang jaminan tidak boleh berupa manfaat atas barang. Tegasnya gadai menjadikan suatu barang jaminan sebagai pengikat utang, dan disertai hak untuk memanfaatkan barang jaminan apabila dalam keadaan udhur/darurat.

Ulama Maliki, berpendapat bahwa gadai diperbolehkan berupa barang berharga atas manfaat barnag tersebut apabila dalam keadaan terpaksa. Adapun hanabilah berpendapat bahwa rahn adalah menahan suatu barang sebagai jaminan utang.

Menurut S.M Hasanuzzaman, gadai adalah suatu akad untuk keamanan pembayaran atas utang. Gadai diguakan untuk pengaturan suatu barang sebagai jaminan atas utang. Barang jaminan atau agunan ini lebih lanjut dikemukakan oleh Dewan Redaksi Ensiklopedi Hukum Islam (1997) dalam istilah bank disebut *collateral.* Sutan Remy Sjahdeini berpendapat bahwa *Collateral* ini sejalan dengan al Marhun yang berlaku dalam akad rahn yang dibicarakan ulama klasik.

Perbedaanya hanya terletak pada pembayaran utang yang ditentukan oleh Bank. Kredit di Bank biasanya harus dibayar sekaligus dengan bunga uang yang ditentukan oleh Bank. Oleh sebab itu, jumlah uang yang dibayar oleh debitur akan lebih besar yang dipinjam dari Bank. Kata *Collateral*

dimaksudkan untuk menyerahkan harta dimilikinya untuk dijadikan sebagai jaminan.

C. Landasan Hukum Gadai Konvensional

1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 178 tahun 1961 Pasal 5 yaitu bertujuan membangun ekonomi nasional dibidang perkreditan dengan dasar hukum gadai mengutamakan kebutuhan rakyat dan ketenteraman menuju masyarakat adil dan makmur materiil dan spritual,
2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 178 tahun 1961 Pasal 6 yaitu menjelaskan perusahaan berusaha dalam lapangan perkreditan atas dasar hukum gadai dengan tanggungan barang-barang gerak dengan cara yang mudah, cepat, aman dan hemat, sehingga dengan demikian ikut serta mencegah adanya lintah darat, ijon, pegadaian gelap dan praktek riba lainnya,
3) Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150 bahwa gadai adalah suatu hak yang diperoleh oleh pihak yang mempunyai piutang atas suatu barang bergerak. Barang bergerak tersebut diserahkan oleh pihak yang berutang kepada pihak yang berpiutang. Pihak yang berutang memberikan kekuasaan kepada pihak yang mempunyai piutang untuk memiliki barang bergerak

tersebut apabila pihak yang berutang tidak dapat melunasi kewajibannya pada saat berakhirnya jangka waktu pinjaman.

Adapun dasar hukum gadai dalam hukum Islam merujuk pada dalil-dalil yang didasarkan pada Al Quran, Sunah, Ijma, dan fatwa DSN MUI. Hasil pelacakan penulis atas Mu'jam al Mufahras sedikitnya terdapat tiga kata yang seakar dengan kata gadai dalam al-Quran:

1) Rahin dalam Q.S at-Tuur (52):21 ;

وَالَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَاتَّبَعَتْهُمْ ذُرِّيَّتُهُمْ بِاِيْمَانٍ اَلْحَقْنَا بِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَمَآ اَلَتْنٰهُمْ مِّنْ عَمَلِهِمْ مِّنْ شَيْءٍۗ كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِيْنٌ

Artinya :

Dan orang-orang yang beriman, beserta anak cucu mereka yang mengikuti mereka dalam keimanan, Kami pertemukan mereka dengan anak cucu mereka (di dalam surga), dan Kami tidak mengurangi sedikit pun pahala amal (kebajikan) mereka. Setiap orang terikat dengan apa yang dikerjakannya.

2) Rahina dalam Q.S, Al Muddatsir (74):38,

كُلُّ نَفْسٍۢ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya:

Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya

3) Farihan dalam Q.S al-Baqarah(2): 283

وَاِنْ كُنْتُمْ عَلٰى سَفَرٍ وَّلَمْ تَجِدُوْا كَاتِبًا فَرِهٰنٌ مَّقْبُوْضَةٌ ۗفَاِنْ اَمِنَ بَعْضُكُمْ بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِى اؤْتُمِنَ اَمَانَتَهٗ وَلْيَتَّقِ اللّٰهَ رَبَّهٗ ۗوَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ ۗوَمَنْ يَّكْتُمْهَا فَاِنَّهٗٓ اٰثِمٌ قَلْبُهٗ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ عَلِيْمٌ ع

Artinya:

Dan jika kamu dalam perjalanan sedang kamu tidak mendapatkan seorang penulis, maka hendaklah ada barang jaminan yang dipegang. Tetapi, jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (utangnya) dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya. Dan janganlah kamu menyembunyikan kesaksian, karena barangsiapa menyembunyikannya, sungguh, hatinya kotor (berdosa). Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

D. Barang/Produk Pegadaian

Produk-produk pegadaian adalah sebagai berikut: 1. Produk Utama a. KCA (Kredit Cepat dan Aman) kredit dengan sistem gadai yang diberikan kepada nasabah semua golongan, untuk kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif, mendapatkan pinjaman secara mudah, cepat dan aman yang hanya membawa agunan berupa perhiasan emas, emas batangan, mobil, sepeda motor, laptop, handphone dan barang elektronik lainnya. b. KRASIDA adalah kredit angsuran bulanan diberikan kepada usaha mikro kecil dan

menengah (UMKM) untuk pengembangan usaha dengan agunan perhiasan emas dan barang kendaraan bermotor. c. KREASI adalah kredit berupa angsuran bulanan diberikan kepada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) untuk mengembangkan usaha dengan sistem Fidusia yaitu cukup dengan BPKB sebagai agunan sehingga kendaraan masih bisa digunakan.

2. Produk Syariah a. Rahn yaitu pembiayaan dengan sistem syariah yang dikeluarkan oleh pegadaian syariah dengan proses cepat aman penyimpanannya dengan barang jaminan berupa emas perhiasan, emas batangan, berlian, Smartphone, laptop, barang elektronik lainnya, sepeda motor serta mobil. b. Amanah yaitu pembiayaan untuk memudahkan pembelian kendaraan bermotor dengan pinjaman sesuai syariah untuk karyawan dan pengusaha mikro. c. Arrum yaitu pembiayaan untuk memudahkan pengusaha kecil mendapatkan modal usaha dengan jaminan BPKB dan emas, kendaraan masih dapat digunakan pemiliknya untuk membantu operasional usahanya. d. Arrum Haji adalah pembiayaan dengan sistem gadai emas untuk pendaftaran haji.

3. Investasi Emas a. Mulia yakni layanan penjualan emas batangan secara tunai atau angsuran dengan jangka waktu fleksibel dan proses mudah.

b. Tabungan Emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas sebagai titipan dengan harga yang terjangkau. c.

Konsinyasi Emas, layanan titip-jual emas batangan di pegadaian sehingga menjadi aman. Keuntungan penjualan emas batangan diberikan kepada nasabah sehingga lebih produktif.

4. Produk Lainnya a. Pegadaian Remittance ialah layanan pengiriman dan penerimaan uang dari dalam dan luar negeri, bekerjasama dengan Remiten berskala nasional dan internasional. b. Multi Pembayaran Online (MPO) melayani pembayaran berbagai tagihan seperti listrik, telepon, pulsa, air minum, pembelian tiket kereta api secara online tanpa harus memiliki rekening di bank. c. Persewaan Gedung, sewa Auditorium yang dikelola oleh pegadaian untuk disewakan kepada masyarakat untuk keperluan acara dan seremoni. d. Jasa Sertifikasi Mulia, jasa pengujian batu mulia untuk mengetahui jenis, keaslian, kualitas, dan spesifikasispesifikasinya.

e. Jasa Taksiran, layanan untuk mengetahui karatase dan kualitas harta perhiasan emas, berlian dan batu permata. f. Jasa Titipan, layanan berupa titipan barang berharga seperti perhiasan emas, berlian, surat berharga maupun kendaraan bermotor atau dalam dunia perbankan biasa dikenal dengan Safe Deposit Box (SDB).

E. Sumber dan Penggunaan Dana

Sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya harus memiliki sumber dana terlebih dahulu, setelah

terhimpun kemudian dana tersebut harus disalurkan ke aktiva produktif agar memberikan keuntungan. Sumber dana pegadaian berasal dari modal sendiri yaitu modal awal penyertaan dari pemerintah dan laba ditahan. Pinjaman jangka pendek, berasal dari perbankan dan pihak lainnya. Penerbitan obligasi, instrumen surat utang, diterbitkan dengan tujuan menghimpun dana dari masyarakat kemudian memproleh imbalan berupa bunga. Penggunaan dana ini dilakukan untuk hal seperti uang kas, jasa pembiayaan, operasional perusahaan, pembelian aktiva tetap, investasi.

F. Keuntungan Lembaga Pegadaian

Aktivitas yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari pasti melakukan kegiatan perekonomian, contohnya ialah kita memerlukan uang untuk melakukan transaksi dan untuk memenuhi kebutuhan hidup lainnya dengan jumlah dana yang kecil maupun jumlah dana yang besar, umlah dana yang relatif kecil masih dapat untuk mencukupi kebutuhan jangka pendek atau panjang begitupun dengan jumlah dana yang besar tetapi jika jumlah dana yang besar dalam jangka waktu yang pendek maka akan sulit untuk mendapatkannya walaupun sekarang ini banyak lembaga keuangan yang memberikan pembiayaan kredit. Akan tetapi, kendala utamanya adalah prosedur yang rumit dan memakan waktu relatif lama, kemudian persyaratan

yang lebih sulit seperti mengisi dan melengkapi dokumen-dokumen yang harus dipenuhi.

Namun, di perusahaan Pegadaian begitu mudah untuk mengajukan pembiayaan kredit, masyarakat cukup datang ke kantor pegadaian terdekat dan membawa jaminan barang tertentu serta Kartu Tanda Penduduk (KTP)/PASPOR, maka uang pinjaman dalam waktu singkat dapat terpenuhi, serta dapat memperpanjang waktu pinjaman jika belum mampu melunasi atau dapat melelang barang jaminan untuk melunasi uang pinjaman.

Jadi keuntungan perusahaan pegadaian dengan lembaga keuanga lainnya:

1) Waktu yang relatif singkat untuk memperoleh uang, yaitu tidak kurang dari 20 menit, karna prosedur yang tidak rumit dan berbelitbelit.
2) Persyaratan yang sangat sederhana cukup membawa barang jaminan tertentu dan Kartu Tanda Penduduk (KTP)/PASPOR sehingga memudahkan masyarakat memenuhinya.
3) Uang pinjaman yang diberikan bervariabel mulai dari jumlah kecil maupun besar sesuai nilai taksir barang jaminan.

BAB 10

ANALISIS KINERJA ISLAMI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. Pengaruh Kinerja Islami Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Analisis terhadap pengujian yang menyatakan bahwa kinerja (Y2) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan (Y3), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 3.740, bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.417, serta t- tabel sebesar 1.6720, sehingga t-statistik (3.740) lebih besar dari t-tabel (1.6720). Hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa kinerja Islami karyawan (Y2) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan karyawan (Y3) dengan demikian dari studi ini terbukti. Artinya bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka kesejahteraan karyawan akan semakin meningkat sehingga karyawan untuk tetap bertahan menjadi karyawan.

Kinerja Islami karyawan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dalam perspektif Islam yang merupakan tingkat hasil dari pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung- jawab yang diberikan.

Proses pengaruh kinerja Islami karyawan terhadap kesejahteraan karyawan diukur melalui indikator; disiplin kerja, efisien, prestasi, mengeluarkan ZIS. Parameter estimasi pengaruh kinerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 3.740, sedangkan t-tabel sebesar 1.672, sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Kinerja Islami karyawan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dalam perspektif Islam yang merupakan tingkat hasil dari pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung- jawab yang diberikan. Adapun indikator yang di gunakan adalah disiplin kerja, efisien, prestasi, mengeluarkan ZIS.

Kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana kinerja karyawan dapat dijalankan melalui indikator; disiplin kerja, efisien, prestasi, mengeluarkan ZIS.

Teori yang dikemukan oleh Darmawan (2006:34), menyatakan bahwa seorang karyawan Islam yang memiliki harap untuk mentauladani akhlak Allah SWT terdorong untuk

terus meningkatkan kinerjanya, bukan hanya dalam bidang mental untuk meningkatkan prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan semata tetapi juga sejumlah prestasi nama baik Allah SWT. Seorang karyawan muslim senantiasa meningkatkan prestasi hidupnya menuju kesempurnaan prestasi perusahaan. Konsep keadilan Islam dalam pembagian pendapatan dan kekayaan bukanlah berarti bahwa setiap orang harus menerima imbalan sama persis tanpa mempertimbangkan kontribusinya kepada masyarakat. Islam membolehkan adanya perbedaan pendapatan, karena memang manusia diciptakan tidak sama watak, kemampuan (potensi) dan pengabdiannya kepada masyarakat (Nuruddin , 1995: 220-222).

Orang yang memiliki motivasi tinggi dalam versi al-Ghazali tidak mengandalkan harap semata, tapi perlu disandingkan dengan mental *khauf* atau takut mendapatkan sebuah kegagalan inilah hal yang harus disandingkan ke arah eksistensi dalam kehidupan karyawan.

B. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja

Analisis terhadap pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 2.048 bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.222, serta t-

tabel sebesar 1.672, sehingga t-statistik 2.048 lebih besar dari t-tabel 1.672. Dari hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan Islam (X) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y2), dengan demikian hipotesis kedua dari studi ini terbukti, artinya semakin kuat kepemimpinan Islam maka kinerja karyawan akan semakin kuat pula, sehingga karyawan untuk tetap bertahan menjadi karyawan semakin kuat.

Proses pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan diukur melalui indikator; bijaksana, profesional, jujur, adil, bertanggungjawab. Parameter estimasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar 2.048, sedangkan t-tabel sebesar 1.672, sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Islam yang dimaksud pada studi ini adalah persepsi karyawan tentang bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam perusahaan mencakup karakter dan perilaku pimpinan yang menggambarkan suatu proses kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT untuk mempengaruhi aktivitas-aktivitas karyawan bank Islam di

Kalimantan Selatan, saling mempercayai pimpinan dengan bawahan dan lain-lain sebagainya yang kesemuanya dilakukan dengan memperhatikan norma-norma serta kaidah-kaidah ajaran Islam, sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah, sehingga dampak kepemimpinan Islam juga akan mengarah pada kinerja karyawan dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana kepemimpinan Islam dapat dijalankan melalui indikator-indikator tersebut.

Berpengaruhnya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dessler (1997:47) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung dari mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi tersebut, bahkan tentunya dapat diterima sebagai suatu *"trueisme"* apabila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya.

Selanjutnya pendapat Tasmara (1995: 53), menyatakan bahwa ajaran lslam selalu runtut, mempunyai tahapan yang sistematis dalam setiap harokahnya. Begitu juga dengan kepemimpinan, maka salah satu nilai atau

pandangan yang harus dikerjakan pertama kali adalah menuju pada diri sendiri (*ibda' binafsik*). Gerakan apapun dalam langkah seorang muslim akan dimulai dengan pembenahan dirinya yang kemudian secara bersamaan memberikan pengaruhnya kepada pihak lain yang merupakan suatu gerakan magnet. Sikap-sikap kepemimpinan yang harus tumbuh subur dalam diri seorang muslim adalah satu kesatuan yang kuat antara iman dan amal, antara niat dan realita yang kemudian mewujudkan satu. Hafidhudin (2003: 29), menyatakan bahwa secara esensial bahwa seorang pimpinan yang Islami harus mampu mendorong bawahannya untuk melakukan kegiatan usahanya. Dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh terdapat dalam surah At-Taubah/9 ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Wa quli a`malū fasayará allāhu `amalakum wa rasūluhu wa al-mu'uminūna wa saturaddūna 'ilá `ālimi al-ghaybi wa ash-shahādati fayunabbi'ukum bimā kuntum ta`malūn(a

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)

Kinerja merupakan pancaran akidah yang bersumber dari sistem keimanan, Artinya nilai-nilai Islam sehubungan dengan kerja, otomatis adalah bagian tidak terpisahkan dari akidah lslam.

BAB 11

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH

A. Evaluasi Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah

Pada dasarnya evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai oleh karyawan dalan periode tertentu. Jika hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan baik maka akan memperoleh reward (penghargaan), begitu juga sebaliknya jika hasil yang di capai kurang baik maka aka nada punishment (hukuman) untuk karyawan. Dengan evaluasi kinerja karyawan, pegadaian syariah dapat mengetahui hasil kinerja karyawan yang dicapai pada suatu periode yang kemudian akan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai hasil yang lebih baik pada periode yang akan datang. Untuk itu, dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pada pegadaian syariah ada beberapa tahap.

Tahapan evaluasinya adalah menetapkan tujuan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah, proses evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah dan metode penilaian kinerja karyawan.

Menetapkan tujuan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan benar tentang perilaku dan kinerja anggota oganisasi. Semakin akurat dan benar informasi yang didaptkan oleh penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi suatu organisasi (Simarora, 2004, hal. 343) Bagi pegadaian syariah, kegiatan evaluasi kinerja karyawan diharapkan dapat memperoleh informasi yang akurat tentaang perilaku dan kinerja karyawannya.

Namun demikian pegadaian syariah masih perlu dikhususkan dalam menetapkan tujuan dari evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah . Seperti tujuannya untuk pengembangan Sumber daya manusia (SDM), Meningkatkan motivasi karyawan, penetapan pemberian reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) dan lain sebagainya.

B. Proses Evaluasi Kinerja Karyawan Pegadaian

Proses evaluasi kinerja karyawan merupakan unsur yang terpenting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada pegadaian syariah. Dengan adanya proses evaluasi kinerja karyawan penilai memperoleh pedoman untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap karyawan yang dinilainya. Walaupun hal yang dinilai adalah beragam dalam

setiap perusahaan, namun penilaian kinerja memiliki proses yang secara garis besar serupa (Cahyani, 2009, hal. 94).

Proses evaluasi kinerja karyawan pada pegadaian syariah meliputi unsur-unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah , waktu pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah dan pelaku yang menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah.

C. Unsur-Unsur Penilaian Karyawan Pegadaian Syariah

Dalam melakukan evaluasi kinerja diperlukan unsur-unsur yang akan menjadi objek penilaian yang dapat mendukung kelangsungan pelaksanaan evaluasi. Objek apa yang dinilai karyawan dan berapa jumlah objek yang dinilai memang belum ada kesepakatan, tergantung pada keperluan masing-masing organisasi, hal ini tidak hanya karena berbeda dalam jenis pekerjaan dan jabatannya, juga karena perbedaan tujuan penilaian (Abdullah, 2007, hal. 89).

Dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah memiliki unsur-unsur yang dinilai yaitu, kedisiplinan kejujuran, profesionalisme dan komunikatif.

a) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah, karena

kedisiplinan merupakan tolak ukur perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dalah satunya dengan karyawan datang tepat waktu dalam masuk kerja.

b) Kejujuran

Selain kedisplinan, kejujuran merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah. Karena kejujuran merupakan salah satu dari sifat Nabi Muhammad SAW, Yaitu Shiddiq yang berarti jujur. Dengan kejujuran semua wewenang yang diberikan kepada karyawan tidak disalahgunakan kepada hal-hal yang mengarah kepada kemaksiatan dan kemudharatan bagi pegadaian syariah. Hal ini dibuktikan salah satunya dengan karyawan memberikan laporan yang benar kepada atasan.

c) Profesionalisme

Profesionalisme merupakan unsur yang penting dalan kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah. Seorang karyawan dituntut untuk professional dalam menjalannkan tugasnya atau saat bekerja, tidak mencampukan urusan pribadinya dalam pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hal ini dibuktikan salah satunya dengan karyawan melaksanakan pelayanan terhadap

nasabah sesuai dengan antrian dari nasabah, tanpa memandang jenis kelamin, orang terdekat atau tidak dan lain-lain.

d) Komunikatif

Komikatif merupakan unsur yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah terutama saat menghadapi nasabah pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sifat yang komunikatif sangat diperlukan dalam diri seorang karyawan pegadaian syariah agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan maksimal kepada nasabah atau masyarakat. Hal ini dibuktikan salah satunya dengan karyawan melakukan pelayanan kepada nasabah dengan komunikasi yang baik dan dapat dimengerti dengan mudah oleh nasabah. Dengan demikian, semua unsur- unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah sangat penting nilainya guna meningkatkan hasil kinerja dan kualitas yang baik bagi karyawan.

D. Waktu Pelaksanaa Evaluasi Kinerja

Waktu pelaksanaa evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah . Waktu penilaian dapat ditentukan secara formal dan informal. Penilaian secara formal dilakukan secara periodic, seperti ; harian, mingguan, bulanan atau

tahunan. Sementara secara informal pada prisipnya dilakukan secara terus menerus tanpa memperhatikan waktu dan tempat.

Waktu penilaian dalam evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah dilakukan secara periodik setiap bulan supaya hasil kinerja karyawan dapat diketahui selama satu bulan. Umpan baliknya dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan ini adalah pemberian reward (penghargaan) kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik dan punishment (hukuman) bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang kurang baik atau tidak memenuhi target yang ditetapkan. Dengan demikian, dalam menentukan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan pegadaian syariah dilakukan dalam satu periode yaitu setiap bulan.

E. Pelaku Penilai Karyawan Pegadaian Syariah

Hal yang terpenting dalam menentukan siapa yang harus melakukan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilai dengan orang yang di evaluasi (Scholer & Jackson, 1999, hal. 15). Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam evaluasi kinerja adalah atasan, bisa atasan langsung maupun atasan tidak langsung dan bawahan langsung jika karyawan yang di nilai mempunyai bawahan langsung, pada umumnya karyawan dinilai oleh atasannya, baik atasan langsung atau atasan tidak langsung. Pada

pegadaian syariah , evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh kepala Unit sebagai pimpinan di pegadaian syariah.

F. Metode Penilaian Karyawan Pegadaian Syariah

Metode penilain kinerja yang digunakan sangatlah variatif. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Oleh sabab itu, setiap organisasi mempunyai metode evaluasi kinerja mengenai dimensi kinerja, indikator kinerja, standar kinerja dan instrumen yang berbeda satu sama lain (Wirawan, 2009, hal. 82).

Dari beberapa variasi metode evaluasi kinerja dapat dipilih salah satu metode yang dianggap paling efektif atau dikombinasikan dengan beberapa metode yang ada agar dapat diperoleh dan diyakini hasil penilaian kinerja yang dilaksanakan.

G. Faktor-faktor yang Memengaruhi Evaluasi Kinerja Karyawan

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan seringkali terdapat beberapa kendala dalam pelaksnaanya, sehingga evaluasi yang dilakukan kurang memberikan hasil yang diinginkan. Seyogyanya karyawan yang baik dalam kinerjanya akan mendapatkan umpan balik dan meningkatkan prestasinya, sementara karyawan yang

memiliki kinerja yang kurang baik akan diberi teguran dan diharapkan melakukan perubahan.

Namun kebanyakan karyawan yang diberi teguran justru merasa tidak nyaman dengan hasil yang diberikan atasannya. Entah karena mengevaluasi yang kurang sesuai atau persepsi negative karyawan terhadap evaluasi tersebut yang membuat dirinya kurang nyaman. Dengan demikian atasan harus berhati-hati dalam menjalankan evaluasi terhadap karyawan.

Pada pegadaian syariah kendala yang dihadapi saat pelaksaan evaluasi kinerja karyawan Antara lain:

1) Kepercayaan kepada atasan, hal ini karyawan merasa penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan dengan sepenuh hati oleh atasan mereka. Hal ini karena karyawan menganggap proses penilaian hanya rutinitas belaka dan tidak menjadi perhatian besar bagi atasan. Padahal nyatanya penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk memonitor dan menjaga kualitas kerja setiap karyawan sehingga bisa memenuhi target yang diharapkan.
2) Karyawan kurang menerima teguran dari atasan, hal ini biasanya bila berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut, hal ini mempengaruhi nilai yang akan diberikan oleh atasan. Padahal teguran yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut dapat

meningkatkan kembali kinerjanya sehingga sesuai dengan yang diharapkan.

3) Karyawan kurang mengerti betul manfaat diterapkannya evaluasi. Dalam hal ini karyawan merasa telah melaksanakan SOP dengan baik, padahal selain melaksanakan SOP yang telah ditetapkan karyawan dapat melakukan inovasi dalam upaya pelaksanaan tugasnya.

H. Hubungan Evaluasi dengan Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi perusahaan ataupun lembaga perbankan selalu memiliki tujuan masing-masing dalam pendiriannya. Adapun tujuan umum setiap organisasi perusahaan ataupun perbankan adalah memperoleh suatu keuntungan. Untuk mencapai hal tersebut salah satu yang diperlukan adalah evaluasi kinerja terhadap karyawan. Karena hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Menurut Meggison mendefinisikan evaluasi/ penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakan seorang karyawan melakukan pekerjaanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005, hal. 9).

Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2005) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas

pelaksanaan tugas tertentu. Dengan dimikian hubungan evaluasi dengan kinerja karyawan sangatlah erat, sebab evaluasi adalah langkah dimana perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawannyan dan dapat menentukan lankah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan memiliki cara sendiri dalam hal peningkatan kualitas karyawannya, begitupun dengan Pegadaian syaraiah melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawannya dan menjadikan sumber daya manusia yang baik, professional dalam lingkungan pegadaian syariah.

Ditinjau daru aspek manajemen sumber daya manusia menurut Sugeng (2002) kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan,keterampilan,dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Dari teori tersebut tercermin pada pegadaian syariah dengan dibuktikannya dengan prilaku karyawan antara lain disiplin dalam melaksanakan tugasnnya, jujur dalam bekerja dibuktikan dengan pencatatan pembuatan laporan dan teliti dalam melakukan transaksi, profesional dalam bekerja dibuktikan dengan karyawan memahami tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, komunikatif dibuktikan dengan karyawan memeberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah dan masyarakat.

Menurut informan meskipun dalam keadaan pandemi seperti di tahun ini, para karywan tetap bisa bekerja dengan profesional. Hal tersebut terbukti dari pencapaian penarikan nasabah yang melebihi target pada tahun ini. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kerja di PT pegadaian syariah sudah terlaksana dengan baik. Sebab pelaksanaan evaluasi kerja saling berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan evaluasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan disana. Maka dilihat dari kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah yang bagus berarti pelaksanaan evaluasi kerja di PT Pegadaian Syariah sudah terlaksana dengan baik meskipun menghadapi beberapa kendala yang telah penulis jabarkan sebelumnya.

BAB 12

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan data diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Syariah islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik rutual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Ibadah diperlukan untuk menjaga ketaatan dan kehasrmonisan hubungan manusia dengan khaliq-Nya. Adapun muamalah diturunkan untuk menjadi rules of the game atau aturan main manusia dalam kehidupan social. Univesalitas ini tampak jelas terutama pada bidang muamalah. Selain mempunyai cakupan luas dan fleksibel muamalah tidak membeda-bedakan antara umat muslim dan nonmuslim.
2. Sebuah organisasi perusahaan ataupun lembaga perbankan selalu memiliki tujuan masing-masing dalam pendiriannya. Adapun tujuan umum setiap organisasi perusahaan ataupun perbankan adalah memperoleh suatu keuntungan. Untuk mencapai hal tersebut salah satu yang diperlukan adalah evaluasi kinerja terhadap karyawan. Karena hal ini dapat

membantu meningkatkan kualitas karyawan pada suatu perusahaan tersebut

3. Evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai oleh karyawan dalan periode tertentu. Jika hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan baik maka akan memperoleh reward (penghargaan), begitu juga sebaliknya jika hasil yang di capai kurang baik maka aka nada punishment (hukuman) untuk karyawan. Dengan evaluasi kinerja karyawan, Pegadaian Syariah dapat mengetahui hasil kinerja karyawan yang dicapai pada suatu periode yang kemudian akan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai hasil yang lebih baik pada periode yang akan datang. Untuk itu, dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pada Pegadaian Syariah ada beberapa tahap.
4. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan karyawan. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja searah dengan Teori yang dikemukan oleh Darmawan (2006), menyatakan bahwa seorang karyawan Islam yang memiliki harap untuk mentauladani akhlak Allah SWT terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan muslim senantiasa meningkatkan prestasi hidupnya menuju kesempurnaan prestasi perusahaan.

Kinerja karyawan dengan indikator: Bekerja Sebagai Bentuk Ibadah, Berkehidupan Untuk Akhirat, Bekerja dengan hati-hati dan jujur, Bermanfaat, Mengharap Ridho Allah, apabila diterapkankan pada Bank Islam lain yang menerapkan nilai-nilai Islam akan memperoleh hasil yang sama.

5. Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Berpengaruhnya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dessler (1997:47) yang menyatakan bahwa keberhasilan kinerja suatu perusahaan baik keseluruhan maupun sebagai kelompok sangat tergantung dari kualitas kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan tersebut dalam melakukan kinerjanya. Kepemimpinan Islam dengan indikator; Bijaksana, Profesional, Jujur, Adil, Bertanggung jawab apabila diterapkan pada perusahaan lain yang menerapkan nilai-nilai Islam akan memperoleh hasil yang sama pula.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim, 2009, *Implementasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Islami Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk di Jawa Tengah,* Disertasi, PPs Universitas Airlangga Surabaya.

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

https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/12/kesejahteraan-karyawan/

http://etheses.uin-malang.ac.id/1198/6/11410014_Bab_2.pdf

Abdullah Karim, 2010, *Tanggung Jawab Kolektif Manusia Menurut Alquran,* Banjarmasin: Antasari Press

Nashrullah Nursam, Manajemen Kinerja, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 2 No.2 Oktober 201,

http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3978/3/103311008_bab2.pdf diakses pada Januari 2016

http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1113/4/BAB%20II.pdf

http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3978/3/103311008_bab2.pdf

Imam Mahfud, Kompensasi dan Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam, Jurnal Madani Syariah, Vol.2 Agustus 2019,

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakrta : 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 Thingking,* 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.

----------, 1979. *The Islamic Welfare State and It's Role in the Economy*. The Islamic Foundation, London

Darmawan, Cecep, 2006, *Kiat sukses Manajemen Rosulullah:Manajemen Sumber daya lnsani berbasis nilai-nilai llahiah,* Jakarta : Khasanah lntelektual.

Davis, K and Newstroom J, 2001, *Perilaku Dalam Organisasi* Jild 1,terjemahan : Benyamin Molan, Jakarta : Penerbit Erlangga

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.

Hamid, 1997, *Sumber daya Manusia Yang Produktif : Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Alih Bahasa: Noorhakim, Jakarta : Penerbit Gema lnsani 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 Feel on the Ground,*Vol. 5.

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

Heru Sulistyo, 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.

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.

lbrahim, 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 Prosfek,* Terjemahn Burhan Subrata, Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta

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.

Nawawi, Hadari, 2001, *Kepemimpinan Menurut lslam*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.

----------, 2009, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University press.

Nasution, Yasir. M. 1998. *Ekonomi Islam: Kecendrungan Baru Dalam perkembanganPemikiran Islam (makalah)*, disampaikan pada seminar Ekonomi Islam di HMJ Muamalat IAIN SU.

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.

Newstrom John W & Keith Davis, 2002, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work* McGraw Hill, New York.

Nazir, Muhamad, 1988, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia lndonesia.

Nuruddin, Amiur 1995, *Konsep Keadilan Dalam Al-Quran dan ImplikasinyaTerhadapTanggung Jawab Moral,* Disertasi, Yogyakarta,

---------- 2008, *Kalam : Membangun Paradigma Ekonomi Syariah*, Cipta Pustaka Media, Bandung.

Robbins, Stephens, 1996, *Perilaku organisasi Jilid 1*, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : prenhallindo.

----------, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja, Jakarta : Prenhallindo.

Samad, Abdus and Hassan, M. Kabir, 1999. *The Peformance of Malysian Islamic Bank During 1984-1997: Exploratory*

Study. International Journal of Islamic Financial Services, Volume l, Number 3, Oct-Dec.

Sarker, 1999. *Islamic Banking In Bagladesh: Performance, Problems and Prospects.* International Joumal of Islamic Financial Services, Volume l, Number 3, Oct-Dec.

Siagian, Sondang, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,* Rineka Cipta, Jakarta.

Shea, 1999, *The Effect of Leadership Style on Performance lmprovement 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.

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

Goleman, Daniel, 1999, *Working with Emotional Intellegence*

Suprayitno, 1993, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Budaya Organaasi dan Kinerja.* Malang : Hasil Survey-PDL Asuransi Jiwa

Syaf'i, Antonio, 2001, *Bank Syari'ah Dari Teori dan Praktek*, Jakarta.Penerbit Gema lnsani

Tasmara, Toto, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT. Dana bhaktiWakaf.

----------, 2002, *Membudayakan Etos Kerja lslami*, Jakarta: Gema Insani.

Departemen Pendidikan Nasional, 2013, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

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.

----------, 2007. *Pengembangan llmu dan Praktek Ekonomi Islam di Indonesia sekarang dan masa depan.* Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

----------, 2008. *Reformasi llmu Pengetahuan dan Pembangunan Masyarakat Madani di Indonesia.* Surabaya: Fakultas Ekonomi univenitas Airlangga.

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

M. Suyanto Tahun, 2011. *Bahan Kuliah Ekonomi Kesejahteraan Syariah*

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 Banjrmasin. Penulis mempunyai istri bernama Raihanah S.Pd.I., M.Ag dan 3 anak perempuan bernama Nayla Azieza, Effa Haniefa 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).