

MOTIVASI KERJA ISLAMI

Dr. Mahmud Yusuf SHI, M.Si



MOTIVASI KERJA 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 : 163

Tahun : 2015



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

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

Buku referensi ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi kerja islami yang berhubungan dengan pengaruh dari motivasi tersebut kepada karyawan dan perusahaan. Buku ini juga memaparkan kajian teoritis seperti kinerja karyawan, dan kesejahteraan karyawan, yang mana ini sangat berhubungan dengan hasil motivasi kerja dari 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.

2 April 2015

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	5
C. Metode Penelitian	5
BAB 2	7
PERANAN KARYAWAN DALAM LEMBAGA	7
A. Pengertian Karyawan	7
B. Fungsi dan Peranan Karyawan	8
C. Kewajiban Karyawan	9
D. Peran Komunikasi Karyawan	10
BAB 3	13
MOTIVASI KERJA ISLAMI	13
A. Pengertian Motivasi Kerja	13
B. Jenis-jenis Motivasi	19
C. Motivasi Jasmaniah dan Rohaniah	24
D. Teori Victor Vroom	25
E. Pola-pola Motivasi	28
F. Faktor-faktor Motivasi Kerja	29
G. Kebutuhan Motivasi	30
H. Kebutuhan Motivasi Islami	33
I. Model Motivasi dalam Pendidikan Islam	47
BAB 4	57
KINERJA KARYAWAN	57
A. Pengertian Kinerja Karyawan	57
B. Evaluasi Kinerja	62

C.	Profisiensi Aspek-aspek Kinerja	65
D.	Evaluasi Kinerja Karyawan	67
E.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	68
F.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	79
	BAB 5	83
	KESEJAHTERAAN KARYAWAN	83
A.	Pengertian Kesejahteraan Karyawan	83
B.	Perusahaan dan Kesejahteraan Karyawan	84
C.	Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Karyawan	87
D.	Kesejahteraan Karyawan Menurut Islam	94
E.	Hakikat Kesejahteraan Karyawan	98
F.	Konsep Kesejahteraan Karyawan	99
G.	Pengaruh Khums, Shadaqah, Jizyah, dan Kharj	100
H.	Pendekatan Kesejahteraan	118
	BAB 6	125
	BANK SYARIAH	125
A.	Pengertian Bank Syariah	125
B.	Prinsip-prinsip Bank Syariah	126
C.	Dasar Hukum Bank Syariah	128
D.	Tujuan Bank Syariah	129
E.	Produk-Produk Bank Syariah	130
F.	Prinsip-Prinsip Bank Syariah	134
	BAB 7	137
	MOTIVASI KERJA ISLAMI DALAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN	137
A.	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.	137
B.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan	141
	BAB 8	145

PENUTUP	145
A.Simpulan	145
DAFTAR PUSTAKA	149
BIOGRAFI PENULIS	157

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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).

Stephen Robbins mengartikan bahwa motivasi itu adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Stephen Robbins, 2002:55). Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, bila ia tidak suka, maka akan berusaha menghilangkan, meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri

seseorang. Hamalik mengemukakan bahwa motivasi memiliki dua komponen, yaitu komponen dari dalam dan komponen luar. Komponen dari dalam adalah perubahan yang terjadi dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, dan ketegangan psikologis. Sedangkan komponen dari luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya (Oemar Hamalik, 2001:159). Jadi, komponen dari dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi yang ada dalam diri seseorang akan menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan, motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Kekuatan dari motivasi itulah yang merangsang seseorang untuk maju ke muka dan mendorongnya kearah tujuan yang ingin dicapai. Kinerja tanpa ada motivasi, sulit untuk meraih keberhasilan. Kinerja yang dilandasi oleh motivasi menuntut untuk berkreasi dan berimajinasi untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk meraih keberhasilan dan kepuasan dalam kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan minat dan semangat yang tinggi serta

menyenangkan, tetapi sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya, akan merasakan pekerjaan itu merupakan beban dan sulit untuk menyelesaikannya.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu tuntutan utama bagi organisasi perusahaan agar kelangsungan hidup dan operasionalnya dapat terjamin. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat esensial, karena melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi kerja secara individual akan memunculkan sikap kerja yang berbeda-beda. Motivasi kerja yang didasari dengan nilai-nilai spiritual Islam akan menumbuhkan sikap kerja yang baik dan produktif, akibatnya akan mampu meningkatkan produktifitas. Menurut Anshari (1993:23) seseorang yang memiliki motivasi kerja dengan didasari nilai-nilai Islami yang kuat mempunyai harapan yang besar untuk sukses dan juga mempunyai sikap yang positif terhadap tujuan yang akan dicapai serta tidak banyak memikirkan kegagalan.

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

semua level organisasi merupakan sasaran yang senantiasa diperjuangkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Bank Syariah mengemban misi *maqasid syari'ah* yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan di dunia dan akhirat dalam memerangi kebodohan, kemiskinan, kezaliman, kebatilan dan ketidakadilan dalam aktivitas ekonomi untuk mencapai *al-falah* dalam arti kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Kesejahteraan tercapai apabila tercapainya lima kebutuhan manusia seperti yang diamanahkan dalam *maqashid syari'ah* yaitu: 1) Agama atau keimanan (*hifzhud din*) meliputi rukun iman dan rukun Islam; 2) Akal (*hifzhul 'aql*) yaitu dalam pendidikan, latihan, riset dan pengembangan, media informasi, dan sebagainya; 3) Jiwa (*hifzhun nafs*) diwujudkan dalam pangan, sandang, papan, kesehatan, dan fasilitas umum lainnya; 4) Harta (*hifzhul maal*) meliputi pendapatan yang layak dan adil, kesempatan berusaha, persaingan fair dan sebagainya, dan 5) Keturunan (*hifzhun nasl*) dan kehormatan meliputi lembaga perkawinan, tunjangan kehamilan, melahirkan dan menyusui, serta pendidikan untuk masa depan anak.

Kesejahteraan yang ingin dicapai oleh Bank syariah adalah kesejahteraan khususnya bagi masyarakat internalnya (karyawan) dan masyarakat eksternalnya secara umum baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan Bank. Ibrahim (2003) mengemukakan

bahwa sasaran Bank dengan menggunakan prinsip syariah adalah untuk mensejahterakan karyawannya. Kesejahteraan karyawan Bank syariah dapat diukur dengan cara sejauhmana pencapaian kesejahteraan yang dimaksud dalam *maqashid syari'ah*.

Keberhasilan Bank Syariah dalam mencapai tujuan, akan sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinan dalam mengelola lembaga tersebut secara efektif dan efisien. Untuk itu kepemimpinan yang baik merupakan suatu tuntutan yang harus ada jika Bank syariah ingin menjadi lembaga yang maju dan berkembang. Dalam hal ini pimpinan harus dapat memformulasikan segala sumber daya yang dimiliki, baik manusia maupun non manusia, sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Pimpinan harus mampu menumbuhkan akseptabilitas dikalangan karyawan, dapat membangun motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga terwujud kesejahteraan bagi karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis bertujuan untuk mendeskripsikan tentang pengaruh motivasi kerja islami dalam peningkatan kesejahteraan karyawan, dan motivasi kerja islami dalam kinerja karyawan.

C. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (mainstream). Data variabel diukur secara kuantitatif melalui konversi data kualitatif menjadi skala angka. Penelitian ini mengajukan hipotesis dan diujimelalui teknik statistik. Jenis hipotesis yang diujia adalah hipotesis hubungan, sehingga penelitian ini termasuk eksploratory 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 di lapangan. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif syar'i. Penelitian ini juga menggunakan populasi dan sampel dan penelitian ini berlokasi di Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri.

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

PERANAN KARYAWAN DALAM LEMBAGA

A. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010:01). Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

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

Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

B. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- 3.

Bertanggung jawab pada hasil produksi. 4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15).

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

C. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

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.

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 3

MOTIVASI KERJA ISLAMI

A. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motif dapat di artikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. motif dapat diartikan sebagai kondisi intern berawal dari kata motif, maka motivasi dapat di artikan sebagai penggerak yang telah aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu. terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.

Menurut muhammad Uzer Usman, Motive adalah daya dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisasi yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan.

Motivas merupakan suatu penjelmaan akan berhasilnya suatu motif. Misalnya seseorang guru atau dosen yang mempunyai motif ingin sukses dalam menciptakan produk didikannya menjadi orang-orang penting dalam kehidupan sosial masyarakat, maka seorang guru atau dosen

harus mempunyai motivasi dari dalam dirinya untuk menciptakan out put pendidikannya menjadi profesional, dengan cara mengganti sistem belajar dan pembelajar bagi anak didiknya, atau memberikan motivasi kepada anak didiknya untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan yang dikehendaki oleh guru atau dosennya.

Motivasi adalah suatu proses untuk mengaitkan motif-motif menjjadi perubahan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul baik dari dalam diri maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Widjaja,1986: 12). Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989:62),

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989: 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan dan menurut Winardi motivasi berhubungan dengan ide, gerakan, dan apabila kita menyatakan secara amat sederhana, maka sebuah "motif" merupakan sesuatu yang

"mendorong" atau "menggerakkan" seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Winardi, 2000: 44).

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori kebutuhan dari McClelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

1. Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor. Hasil pemikiran Mc. Gregor dari Siagian (2002 : 106) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai "manusia X" sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi

tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “manusia Y”.

2. Motivasi menurut Herzberg dalam Siagian (2002 : 107) disebutnya sebagai “teori motivasi dan *hygiene*”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.
3. Harapan, dalam pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain : a) upah atau gaji yang sesuai; b) keamanan kerja yang terjamin; c) kehormatan dan pengakuan; d) perlakuan yang adil; e) pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa; f) suasana kerja yang menarik; dan g) jabatan yang menarik (Wursanto, 1990:149).

4. Motivasi menurut Mc. Clelland dan Atkinson. Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu: adanya kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkannya (Buchari Zainun, 1989:52).
5. *Existence, Relatedness, and Growth*, ERG". Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (*core needs*) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth* – ERG) (Siagian, 2002:108).
6. *Cognitive dissonance*. Teori ini dikemukakan oleh Reslinger (dalam Riyadi, 2000 : 5) menyatakan bahwa

karyawan yang memiliki motivasi lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka di bawah tingkat pengharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa kekhawatiran tersebut mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.

Dewasa ini, salah satu penjelasan yang paling meluas diterima, baik mengenai motivasi adalah teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom, meskipun ada pengkritiknya, namun kebanyakan bukti riset mendukung teori tersebut (Robins, 1996 : 215).

Teori pengharapan berakar pada konsep-konsep kognitif yang dikemukakan oleh para psikolog terutama Kurt Lewin dan Edward Talmi. Teori ini diperkenalkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, individu diasumsikan sebagai pembuat keputusan yang rasional yang mengevaluasi alternatif tindakan di mana masing-masing alternatif akan berkaitan dengan penghargaan yang diharapkan individu menilai informasi yang tersedia bagi mereka dan membuat keputusan menurut nilai konsekuensi dan kemungkinan pribadi untuk mencapai apa yang mereka sukai. Dalam istilah praktis, teori pengharapan menyatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik.

B. Jenis-jenis Motivasi

Dalam perkembangan untuk mencapai tujuan, perilaku seseorang memang telah di akui banyak pihak bahwa keberadaan motivasi hampir-hampir tidak dapat dilepaskan. Dengan kata lain, adanya motivasi dalam perilaku seseorang dapat dikatakan senantiasa ada meskipun tidak secara langsung dapat dilihat. Dalam perilaku seseorang jenis motivasi akhirnya dapat dicermati dan diidentifikasi berdasarkan bentuk-bentuk tujuan yang diinginkan. Dalam proses itulah maka jenis motivasi dapat dibagi menjadi:

- 1) Menurut Wood Worth dan Marquis, menggolongkan motivasi menjadi tiga macam, yaitu:
 - a. Kebutuhan kebutuhan organis, yaitu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan dengan dalam seperti makan, minum, kebutuhan bergerak dan istirahat/tidur dan sebagainya.
 - b. Motivasi darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dan sebagainya. motivasi ini timbul jika situasi menuntut timbulnya kegiatan yang cepat dan kuat dari diri manusia. Dalam hal ini motivasi timbul atas keinginan seseorang, tetapi karena perangsang dari luar.
 - c. Motivasi objektif, yaitu motivasi yang diarahkan kepada objek atau tujuan tertentu di sekitar kita, motif

ini mencakup, kebutuhan untuk eksplorasi, manipulasi, minat. Motivasi ini timbul karena didorong untuk menghadapi dunia secara efektif.

2) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya, menurut Arden N Frandsen motivasi dilihat dari dasar pembentukannya dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Motif bawaan, yang dimaksud motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motif ini tanpa dipelajari. Contoh: dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk istirahat, dorongan seksual.
- b. Maksud-maksud motif yang timbul karena dipelajari, contoh sebagai dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan. Motif-motif ini sering kali disebut dengan motif yang disyaratkan secara sosial. Sebab manusia hidup dalam lingkungan sosial dengan sesama manusia yang lain sehingga motivasi terbentuk, motivasi yang dipelajari ini diberi istilah *affiliative needs*.

3) Jenis motivasi menurut Frandsen, yaitu:

- a. Kognitif Motives, motif ini menunjukkan pada gejala intrinsik yakni menyangkut kepuasan individual yang berada pada diri manusia dan biasanya terbentuk proses dan produk mental. Jenis motif ini adalah sangat primer dalam kegiatan belajar di sekolah,

terutama yang berkaitan dengan pengembangan intelektual.

- b. Self Expression, penampilan adalah sebagian dari perilaku manusia yang penting kebutuhan individu tidak hanya sekedar tahu mengapa dan bagai mana sesuatu ini terjadi, tetapi juga mampu membuat suatu kejadian.
 - c. Self Enhancement, melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan seseorang. Ketinggian dan kemajuan diri ini menjadi salah satu keinginan bagi setiap individu. Dalam belajar dapat diciptakan suatu kompetensi yang sehat bagi anak didik untuk mencapai suatu prestasi atau kekuatan yang lainnya.
- 4) Jenis motivasi menurut Word Worth motivasi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:
- a. Kebutuhan organis, yakni motif-motif yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan bagian dalam dari tubuh, seperti lapar, haus, kekurangan zat pembakar, kebutuhan bergerak dan beristirahat atau tidur.
 - b. Motif yang timbul sekonyong-konyong ialah motif-motif yang timbul menurut suatu kegiatan yang cepat dan kuat. Dalam hal ini motif yang timbul bukan karena kemauan kita, tetapi karena perangsang yang

menarik dari diri luar kita. Contoh diwaktu kita sedang asyik belajar sekonyong-konyong terdengar teriakan minta tolong. Mulai dari situlah kita terdorong untuk melakukan sesuatu.

- c. Motif objektif ialah motif yang ditunjukkan kesuatu obje atau tujuan tertentu disekitar kita. Motif ini timbul karena adanya dorongan dalam diri kita contoh motif menyelidiki, menggunakan lingkungan.

5) Jenis –jenis motivasi menurut Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya manusia itu dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan tertentu, bahwa kebutuhan manusia itu dapat di klasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis,
Kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya. Akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.
- b. Kebutuhan akan keamanan, kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti, tidak hanya dalam arti

keamanan fisik, meskipun hal ini aspek yang sangat penting akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang, kebutuhan keamanan itu sangat penting untuk mendapat perhatian. Artinya keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan ditempat pekerjaan dan keamanan dari dan tempat ketempat pekerjaan.

- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan sosial yang berkaisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.
- d. Kebutuhan esteem, salah satu ciri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri, karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. keberadaan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang, di dalam dan diluar organisasi.
- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, dewasa ini semakin disadari oleh berbagai kalangan yang semakin luas bahwa dalam diri setiap orang terpendam potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan.

- f. Motivasi instrnsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu. W.S Winkel berpendapat, motivasi ini merupakan daya penggerak dari dalam dan didalam suatu subjek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan.

C. Motivasi Jasmaniah dan Rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan jenis motivasi menjadi dua, yaitu jenis motivasi jasmaniah, dan rohaniah, yang termasuk motivasi jasmaniah seperti reflek, instink, nafsu . sedangkan rohaniah adalah kemauan.

Dari uraian diatas, penulis dapat memberikan suatu penjelasan, bahwa timbulnya macam-macam motivasi yang sangat bervariasi itu yang dikemukakan oleh beberapa ahli disebabkan motivasi yang ada pada diri manusia itu tidak sama antara yang satu dengan lainnya. dengan demikian meskipun para ahli tidak mengemukakan macam-macam motif yang telah disebutkan di atas tidak menutup kemungkinan adanya semacam semangat pada diri seseorang.

Akhirnya dalam mengklasifikasikan motivasi dapat digaris bawahi ata dipersempit bahwa motivasi itu timbul dari individu itu sendiri atau karena adanya dorongan stimulus dari orangluar atau keluarga yang kesemuanya itu

dilandasi atas adanya suatu keinginan atau hasrat yang diperoleh.

D. Teori Victor Vroom

Dalam teori pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain (Wursanto, 1990: 149):

1. Upah atau gaji yang sesuai. Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh, dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan.
2. Keamanan kerja yang terjamin. Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.
3. Kehormatan dan pengakuan. Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian

karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4. Perlakuan yang adil. Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik.
5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa. Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin.
6. Suasana kerja yang menarik. Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan

vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.

7. Jabatan yang menarik. Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

Dalam berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, namun agar kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi tidaklah mudah untuk didapatkan apabila tanpa usaha maksimal. Mengingat adanya kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya maka usaha yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda pula. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki serta apa yang mendasari perilakunya dan dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang

memiliki dorongan yang mengarahkan kepada tindakannya. Dalam kenyataannya motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang dan menunjukkan arah tindakan.

E. Pola-pola Motivasi

Pola motivasi didefinisikan sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Keith dan Newstrom, 1990:6). Menurut Keith dan Newstrom, terdapat empat macam pola motivasi yang sangat penting yaitu:

- 1) Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) yaitu mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan;
- 2) Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*) yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial;
- 3) Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*) yaitu dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inovatif;
- 4) Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*) yaitu dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan

mengubah situasi. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja masing-masing karyawan, mereka dapat mengelola perusahaan secara berkala sesuai dengan pola motivasi yang paling menonjol.

F. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal).

- 1) Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah sebagai berikut:
 - a) Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya;
 - b) Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya;
 - 3) Kebutuhan. Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan

apa pun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

2) Faktor Eksternal

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989:106) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut yaitu:

- a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri;
- b) Kesehatan kerja. Hal ini merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

G. Kebutuhan Motivasi

Menurut Lodge (1993:32) motivasi adalah suatu proses dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang berupa aktifitas perilaku atau mendorong maksud dalam tujuan atau perangsang. Motivasi berkaitan dengan fisiologis dan psikologis, hal ini

menguatkan bahwa motivasi datangnya dari dalam diri seseorang mengingat status sosial dari seseorang, oleh karena itu banyak tingkatan motivasi yang berbeda-beda. Motivasi juga menggambarkan suatu proses atau seperangkat tenaga yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu kekuatan atau dorongan di antaranya adalah sosial, spiritual, keuangan dan psikologi. Pertanyaan yang ada adalah mengapa organisasi perlu memotivasi karyawan?. Hal ini diperlukan agar tercapai peningkatan produktifitas kerja atau kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Memotivasi karyawan merupakan suatu proses agar seseorang berperilaku seperti apa yang dikehendaki oleh organisasi perusahaan dan tentunya pihak pimpinan yang akan memotivasi dengan jenis-jenis motivasi yang ada. Motivasi seseorang akan timbul apabila didukung oleh faktor-faktor yang menjadi indikatornya misalnya *compensation* dan *expectancy*. Kedua indikator motivasi tersebut pada umumnya sangat berpengaruh terhadap seseorang dalam pekerjaannya dan khususnya pada tingkatan tenaga kerja menengah ke bawah.

Maslows Hierarchy of Needs, membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, secara garis besar ia berpikir bahwa kebutuhan-kebutuhan motivasi seseorang disusun secara hirarki. Apabila suatu tingkat kebutuhan yang ada telah dipenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi

memotivasi seseorang dan kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya yang mendorong untuk dapat dipenuhi.

Hirarkhi kebutuhan Maslow tersebut adalah:

1. *Physiological needs* atau kebutuhan-kebutuhan fisiologis, ini berhubungan dengan kebutuhan primer misalnya sandang, pangan papan, dan seks.
2. *Safety and security needs* atau kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan emosional dan fisik,
3. *Social needs* atau kebutuhan perasaan memiliki atau sosial, ini berhubungan dengan kasih sayang dan afiliasi,
4. *Esteem needs* atau kebutuhan penghargaan misalnya; kekuasaan, prestasi dan status merupakan kebutuhan yang lebih tinggi dari yang lainnya,
5. *Selfactualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak dari semua kebutuhan manusia dan mempunyai makna yaitu merupakan unsur motivasi seseorang untuk mengubah persepsi dalam dirinya menjadi kenyataan.

Tingkat kebutuhan yang paling rendah dan paling mendasar adalah kebutuhan fisiologis, sedangkan tingkat kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan realisasi diri (*self actualization needs*). Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya orang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang paling pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi

kebutuhan yang paling tinggi (realisasi diri). Kebutuhan yang paling rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang sama, tetapi berbeda dalam dominasi kebutuhan. Kebutuhan akan menjadi motivator penggerak jika belum terpenuhi, tetapi apabila telah terpenuhi akan berhenti daya motivasinya. Teori Maslow tersebut yang secara langsung dapat diterjemahkan ke dalam kebutuhan pokok karyawan operasional adalah: a) Unsur upah, b) Unsur kebutuhan akan perlindungan dan keamanan, c) Unsur kebutuhan sosial, d) Unsur kebutuhan akan penghargaan, e) Unsur aktualisasi diri.

Hirarkhi kebutuhan dari Maslow ini bukanlah jawaban akhir dalam membicarakan kebutuhan manusia yang berhubungan dengan motivasi kerja, tetapi minimal dapat memberikan kontribusi terhadap manajemen dalam memahami kebutuhan manusia yang berbeda-beda di tempat kerja. Hal tersebut karena tingkat kebutuhan orang yang satu dengan lainnya cenderung berbeda-beda sehingga lebih mengutamakan skala prioritasnya (Handoko, 2001:43).

H. Kebutuhan Motivasi Islami

Menurut Anshari (1993:2) bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga yaitu: 1) Motivasi aqidah, 2) Motivasi ibadah, dan 3) Motivasi mu'amalat.

Pertama, motivasi akidah adalah keyakinan hidup yaitu pengikraran yang bertolak dari hati, artinya bahwa motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Motivasi tauhid/iman tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan seorang muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatis (rukun iman), sedangkan ibadah merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Alquran dan Hadis.

Kedua, motivasi ibadah selalu bertitik tolak dari akidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam tahap proses, sedangkan output/hasil dari ibadah adalah mu'amalat. Mu'amalat merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia, dan manusia dengan benda/materi (Anshari, 1993:7). *Ketiga*, motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja di samping menghindari kemewahan serta pemborosan yang dilarang oleh Islam. Karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari mu'amalat menuju tercapainya *rahmatan lil-'alamin*.

Motivasi juga sering ditafsirkan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna mencapai tujuan tertentu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan baik fisik maupun psikologis. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan psikologis Allah Swt telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Di antara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan manusia adalah motivasi fisiologis. Motivasi ini merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau ketidakseimbangan. (Darmawan, 2006:23).

Sebagian ayat Al-quran menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut kepada Allah Swt dalam kehidupan seorang muslim bekerja selain untuk beribadah juga bertujuan untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, baik lahir maupun batin agar dapat mempertahankan untuk hidup. Allah Swt berfirman dalam surah Al-Baqarah/2 ayat 155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ
الصَّابِرِينَ (١٥٥)

Artinya:

"Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”

Dalam suatu hadis yang berkenaan dengan motivasi kerja dan diriwayatkan oleh Bukhari, Rasulullah Saw bersabda:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَإِنَّمَا لِأَمْرِي مَا نَوَى ، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ، فَهِيَ جِرَّتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ، وَمَنْ هَاجَرَ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةً يَتَزَوَّجُهَا ، فَهِيَ جِرَّتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya:

“Wahai manusia, sesungguhnya setiap perbuatan itu sesuai dengan niat apa yang diniatkan setiap orang. Dan sesungguhnya barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasul-Nya maka hijrahnya itu untuk Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang berhijrah karena kesenangan dunia atau karena wanita yang akan dikawininya maka hijrahnya itu sesuai dengan apa yang diniatkannya itu”

Motivasi dalam kajian ini diukur oleh nilai-nilai ilahiah, yaitu tingkat harap dan ketakutan di dalam diri terhadap sebuah cita-cita. Orang yang mempunyai nilai harap (*raja'*) yang tinggi misalnya mengharap memiliki sifat-sifat

akhlak Allah SWT atau *akhlakul karimah* dan kelak bertemu dengan Allah SWT, serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan ilahiah, maka ia akan berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja yang dimilikinya, melalui niat dengan disertai penuh harap bahwa kerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari keridhoan Allah, kepedulian terhadap pekerjaan, pekerjaan menyenangkan dan menantang, pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar (Anshari, 1993:6).

Seorang karyawan Islam yang memiliki harap untuk meneladani akhlak Allah Swt akan terdorong untuk terus meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya, bukan hanya dalam bidang mental untuk meningkatkan prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan semata tetapi juga sejumlah prestasi nama baik Allah Swt (*asma'ul husna*) yang lainnya. Seorang karyawan atau manajer muslim senantiasa meningkatkan prestasi hidupnya menuju kesempurnaan prestasi perusahaan. Kendatipun demikian, orang yang memiliki motivasi tinggi dalam versi al-Ghozali tidak mengandalkan harap semata, sebab jika terjebak pada peningkatan mental harap saja dapat terjerumus pada kecerobohan, kesombongan, tidak kritis atau antisipatif terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Karena itu perlu disandingkan dengan mental *khauf* atau takut mendapatkan sebuah kegagalan. Inilah dua sayap yang dapat

menerbangkan ke arah eksistensi dalam hidup dan kehidupan (Darmawan, 2006:129).

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar pula peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Allah memberikan dorongan (insentif) bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dan optimal. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Nahl/16 ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

[839] Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Dalam surah Al-Kahfi/18 ayat 30, Allah Swt berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا (٣٠)

Artinya:

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”

Ringkasnya perspektif Islam tentang motivasi kerja adalah mencari keberuntungan di dunia maupun di akhirat, keberuntungan di sini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah Yang Maha Kuasa, sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja (Zadjuli, 1999:16). Demikian, maka motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para orang-orang (karyawan) untuk melaksanakan pekerjaan organisasi perusahaan dengan penuh kesadaran pribadi bukan dengan paksaan. Motivasi dalam konteks ini muncul dari dalam jiwa seseorang.

Handoko (2002:46) menyatakan bahwa 10% waktu manajer digunakan untuk mengembangkan cara-cara

memotivasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fuad (2000:12) menghasilkan rangking faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja yaitu bekerja itu penting, memiliki apresiasi penuh dalam bekerja, perasaan memiliki sesuatu, keamanan kerja, tingkat upah yang baik. Sedangkan lima rangking bawah yang memotivasi seseorang bekerja adalah adanya promosi dan berkembangnya dalam organisasi, kondisi kerja yang baik, loyalitas karyawan terhadap pimpinan, disiplin dan rasa simpatik terhadap permasalahan karyawan. Demikian, maka motivasi dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang dapat ikut menentukan besar kecilnya kinerja yang diperoleh.

Sedangkan menurut Schein (1999:70), motivasi adalah suatu set yang dapat menyebabkan individu melakukan kegiatan tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu pula. Sejalan dengan pemikiran Schein and Gallerman dalam Robbins (1996:92) menjelaskan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang belum terpuaskan yakni mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam perspektif Islam, mendorong manajemen perusahaan memperlakukan para pekerja secara adil baik dalam perekrutan, promosi, ataupun keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus memberikan penilaian

kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran, dan keadilan adalah sesuatu keharusan.

Ibn Taimiyah dalam Tasmara (2002:23) menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah secara adil kepada para pekerjanya. Islam menentang praktek eksploitasi. Jika tingkat upah terlalu rendah, maka para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sebaliknya jika tingkat upah terlalu tinggi, maka majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.

Dalam organisasi perusahaan Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan, sebab pada hari pembalasan, Rasulullah Saw akan menjadi saksi terhadap orang yang mempekerjakan buruh dan beban pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan dengan baik, sedangkan upah dibayarkan secara tidak adil. Masalah adil dalam pemberian upah, dalam beberapa kasus, *muhtasib* seringkali mengajukan konsep *ujrat al mithli* yaitu upah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama sebagai standar upah yang dianggap adil. Ini adalah prinsip keadilan atau kesetaraan di dunia kerja.

Prinsip umum tauhid berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dengan para pekerjanya. Para pekerja muslim harus diberi waktu untuk melaksanakan sholat, tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang

bertentangan dengan kaidah-kaidah/aturan agama Islam, harus diberi waktu istirahat bila mereka sedang sakit dan tidak dapat bekerja, dan tidak boleh dilecehkan secara seksual, dan lain sebagainya. Untuk menegakkan keadilan dan keseimbangan, keyakinan para pekerja non muslim juga harus dihargai. Dalam surah Al-Mumtahanah/60 ayat 8 yang berbunyi :

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ
وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (٨)

Artinya:

“Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan- tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil”.

Jika seorang pekerja memiliki masalah fisik yang membuatnya tidak dapat mengerjakan tugas-tugas tertentu atau jika seorang pekerja telah berbuat kesalahan di masa lalu, maka majikan tidak boleh menyiarkan berita tersebut. Hal ini tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam tentang hak pribadi seseorang (pekerja).

Dalam tafsir Al-Misbah, Shihab (2004:149) menjelaskan bahwa jika kamu melahirkan sesuatu kebaikan

atau menyembunyikan atau memaafkan sesuatu kesalahan (orang lain), maka Sesungguhnya Allah Maha Pemaaf lagi Maha Kuasa. Prinsip kebajikan (ihsan) seharusnya merasuk dalam hubungan antara perusahaan dan para pekerja. Manajemen perusahaan tidak melakukan penekanan yang tidak semestinya terhadap para pekerja untuk bekerja secara membabi buta.

Niat yang baik seringkali tergelincir oleh situasi yang ambigu dan jebakan-jebakan yang jelas. Untuk menjaga niat yang baik dan menghindari kemungkinan penyimpangan tindakan pekerja manajemen perusahaan harus mengembangkan sebuah kode etik yang lebih eksplisit. Anugerah Allah Swt yang berupa segala fasilitas-fasilitas yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya. Apabila anugerah Allah Swt itu diberdayakan dan dikelola secara baik dengan berpijak pada ajaran-ajaran Allah dan Rasul-Nya, maka sebagai orang beriman berkeyakinan bahwa hasilnya pasti baik sebab Allah telah memberikan jaminan bahwa Islam adalah agama yang lengkap dan sempurna serta merelakan agarna Islam dipergunakan sebagai tiang pancang kehidupan dunia dan akhirat bagi umat pemeluknya. Islam berisikan ajaran moral dan akhlak yang tinggi bagi umat manusia, yang berasal dari wahyu Ilahi, yang diturunkan lewat malaikat Jibril pada Nabi Muhammad sebagai Rasulullah, sehingga ajaran tersebut akan kekal abadi.

Berdasarkan kajian teori konvensional dan studi empirik, maka ditemukan indikator variabel motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu, antara lain sebagai berikut: (A Maslow dalam Handoko, 2001:36)

1. Kebutuhan yang bersifat keuangan artinya orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu bila ada imbalan/balas jasa yang diukur dengan nilai uang, misalnya upah, gaji dan lain-lain.
2. Kebutuhan yang bersifat non keuangan artinya orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu bila ada imbalan/balas jasa yang tidak dapat diukur dengan nilai uang, misalnya, kebutuhan penghargaan dan lain sebagainya.
3. Harapan adalah sesuatu yang diinginkan oleh seseorang/karyawan dalam bidang pekerjaan untuk melakukan sesuatu.
4. Mengantarkan seseorang pada level jabatan yang lebih tinggi.
5. *Compensation and expectancy* artinya bahwa seseorang akan melakukan sesuatu atas dorongan imbalan yang akan diterima.
6. Perlindungan dan keamanan serta kenyamanan kerja.
7. Promosi dan berkembangnya dalam organisasi.
8. Aktualisasi diri.

Sedangkan menurut Hidayat (2005:51) dalam kajian perspektif Islami, ditentukan beberapa indikator variabel motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan lahir dan batin, artinya bahwa seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan didorong untuk memenuhi kebutuhan agar dapat bertahan hidup dengan memperhatikan kaidah-kaidah spiritual Islam dalam kerangka takut kepada Allah Swt.
2. Tingkat harap (*roja'*) yang tinggi dan ketakutan di dalam diri seseorang muslim, artinya mengharap memiliki sifat-sifat akhlak Allah Swt (*akhlakul karimah*), serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan ilahiah.
3. Niat dengan disertai penuh harap bahwa bekerja adalah suatu ibadah dalam kerangka mencari ridho Allah Swt.
4. Kepedulian terhadap sesama untuk kemaslahatan umat.
5. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan menantang dalam kerangka mencapai kemajuan.
6. Memberikan kesempatan untuk belajar.
7. Kehidupan yang lebih baik dan balasan berupa pahala dari Allah Swt yang baik pula, bagi orang beriman yang melakukan amal shaleh.

Berdasarkan kajian teori konvensional dan studi empirik, serta dari kajian Islam, maka dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah gabungan dari kedua kajian tersebut. Demikian, maka indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Bekerja sebagai bentuk ibadah

Bekerja sebagai bentuk ibadah artinya bahwa memperoleh harta melalui bekerja itu penting, karena di samping untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup juga dalam kerangka menjalankan perintah Allah SWT melalui Rasul-Nya sehingga bekerja merupakan ibadah /pengabdian.

2. Berkehidupan untuk akhirat

Berkehidupan untuk akhirat, artinya bekerja selain untuk menggapai kepentingan dunia tetapi juga mempunyai nilai untuk meraih kebahagiaan di kehidupan akherat.

3. Bekerja dengan hati-hati dan jujur

Artinya bekerja dengan penuh kehati-hatian dan sifat jujur serta menjauhkan diri dari berbuat kecurangan.

4. Bermanfaat

Bermanfaat artinya dalam menjalankan suatu pekerjaan bertujuan menyenangkan atau membuat orang lain senang dan Allah juga akan senang, dengan kata lain bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta bermanfaat di dunia dan akhirat.

5. Mengharap ridha Allah

Mengharap ridha Allah artinya bekerja merupakan kesadaran seseorang bahwa bekerja untuk dunia dan akherat atau dia memiliki hubungan dengan penciptanya yaitu Allah Swt yang akan meminta pertanggungjawaban atas segala perbuatan selama di dunia.

I. Model Motivasi dalam Pendidikan Islam

Motivasi dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motive dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Sejak masa pra kerasulan, bahwa Rasulullah Saw telah memperoleh prestasi besar, yaitu:

- 1) Sebagai anak yatim sejak kecil Muhammad Saw telah memperoleh pendapatan sendiri sebagai pengembala yang berinteraksi dengan alam. Ia memperoleh gelar Al-Amin atau orang yang dipercaya, secara psikologis Nabi Muhammad Saw telah mendapat "basic trust" dari masyarakat.
- 2) Sejak kecil Muhammad ikut berniaga bersama pamannya ke Syam, kemudian Ia berhasil bergabung ke kafilah dagang Siti Khadijah Janda Kaya Ratu

Ekspor-Import Makkah. Dengan motivasi luhur, amanah, kecerdasan dan kehalusan budi pekerti Ia memperoleh keuntungan luar biasa, karena itu Siti Khadijah mencintai dan mereka pun menikah. Prestasi Muhammad pun kini meningkat dari “manajer” menjadi “partner”.

- 3) Prestasi politik yaitu Muhammad sukses meletakkan Hajar Aswad di tempatnya dengan damai yang menguntungkan pihak yang bertikai.

Ketiga prestasi itu, prestasi di bidang pertanian (penggembala) yang melambangkan ketenangan, ketulusan dan harmoni dengan alam semesta, disusul dengan prestasi di bidang bisnis yang melambangkan kegesitan, ketabahan, kejujuran dan kepandaian, dan diakhiri dengan prestasi di bidang politik yang melambangkan kecerdikan dan kepemimpinan. Maka sudah siaplah bagi Muhammad untuk memikul suatu tugas suci luhur yang menghendaki kecerdasan, kecerdikan, kejujuran, dan pandangan yang luas dan kepemimpinan.

Rasulullah Saw bersama rombongannya setelah melaksanakan hijrah dari Makkah ke Madinah. Di Madinah beliau menyusun berbagai keputusan untuk membangun masyarakat Madinah yang dilandasi oleh prinsip-prinsip: ketauhidan, persaudaraan, persamaan hak dan kewajiban, bergotong-royong, berinovasi, berlomba dalam kebajikan,

toleransi dan istiqomah. Hari-hari Rasulullah disibukkan dengan kegiatan pengambilan berbagai keputusan yang berkaitan dengan pemeliharaan persatuan dan kesatuan pengikutnya, peletakan aturan bersama yang mengikat semua kaum Muhajirin dengan kaum Anshar.

Memimpin umatnya, Rasulullah dibantu oleh para sahabat, yaitu Abu Bakar, Umar bin Khattab, Ustman bin Affan dan Ali bin Abi Thalib yang dijadikan wakil dari bidang-bidang tertentu sesuai dengan dedikasi dan keahliannya. Dalam usaha mengubah kondisi masyarakat Jahiliyah menjadi masyarakat yang berbudaya tinggi berlandaskan prinsip-prinsip seperti yang dikemukakan di atas.

Nabi Muhammad Saw berarti telah melaksanakan tiga peran kepemimpinan umat, yaitu sebagai peneliti masyarakat, pendidik masyarakat, dan pembangun masyarakat. Rasulullah sebagai peneliti masyarakat, beliau mengamati kondisi masyarakat Mekkah dan sekitarnya, peranan dilakukan sejak usia muda sampai berkhalwat di gua Hira.

Sejak usia muda Rasulullah mengalami langsung kehidupan sebagai anak yatim piatu, mengikuti kafilah perdagangan ke negeri Syam, melihat peperangan antar suku, dan mendamaikan sengketa antar kabilah pada waktu meletakkan kembali Hajar Aswad pada tempat semula setelah Ka'bah direnovasi. Perenungan dan do'a untuk

mencari alternatif pemecahan masalah masyarakat yang diliputi kebodohan dan kemiskinan spritual, beliau laksanakan tatkala mengasingkan diri di Gua Hira sementara waktu. Setelah usaha mencari jalan pemecahan itu didapatkan melalui wahyu Allah Swt, beliau melakukan aktivitas mendidik masyarakat, yang diawali dengan pembelajaran secara individual terhadap isterinya Siti Khadijah, kemudian secara kelompok kepada keluarganya dan pengikut lainnya, dan akhirnya melakukan pembelajaran kepada masyarakat luas, motivasi yang melandasinya adalah terwujudnya masyarakat yang maju serta diridhoi Allah Swt.

Ketika pemahaman masyarakat telah cerdas, maka peranan Rasulullah sebagai pembangun masyarakat mulai dilakuni dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, organisasi, motivasi (penggerakan), pengkoordinasian dan pengawasan agar masyarakat dapat mengamalkan wahyu Allah Swt dan Sunnah Rasulullah Saw dalam aspek aqidah, ibadah dan akhlak mulia. Di Madinah inilah dibangkitkan masyarakat yang “unggul”, ialah masyarakat yang berlandaskan pada ke Islaman yang kaffah atau utuh menyeluruh.

Aktualisasi motivasi sebagai salah satu fungsi manajemen yang dijalankan oleh Rasulullah Saw berbeda dengan motivasi yang dikemukakan oleh para psikolog, karena bersifat duniawi dan berjangka pendek. Motivasi yang

dikemukakan Freud, Jung, Maslow dan Adler misalnya hanya ingin memenuhi kebutuhan syahwat belaka, tanpa sedikitpun menyentuh aspek-aspek spritual dan Ilahiah. Segala bentuk perilaku, baik dari aspek biologis, psikologis, maupun sosiologis merupakan manifestasi dan libido seksual untuk menghindari ketegangan-ketegangan, atau untuk aktualisasi diri dan bersosial. Apabila hasrat dan keinginan libido, aktualisasi diri, dan hidup bersosial terpenuhi maka sikap dan perilaku yang boleh jadi dihentikan karena ia telah memperoleh kebutuhan dan keinginan hidupnya.

Dalam konsep Islam, Rasulullah Saw mengajarkan, motivasi hidup berkaitan dengan tahapan hidup manusia. Secara garis besar kehidupan manusia terbagi atas tiga tahapan, yaitu:

- 1) Tahapan pra kehidupan dunia yang disebut alam perjanjian atau alam semesta (QS. Al-A'raf: 172). Pada alam ini terdapat rencana atau desain Tuhan yang memotivasi kehidupan manusia di dunia ini. Isi motivasi ini adalah "amanah" yang berkenaan dengan tugas dan peran kehidupan manusia di dunia ini.
- 2) Tahapan kehidupan dunia, untuk aktualisasi diri terhadap amanah yang diberikan pada alam pra kehidupan dunia. Pada tahap ini realisasi atau aktualisasi diri manusia termotivasi oleh pemenuhan

amanah. Kualitas hidup seseorang sangat tergantung pada kualitas pemenuhan amanah.

- 3) Tahapan alam pasca kehidupan dunia yang disebut hari penghabisan/pembalasan/hari penegakan keadilan. Pada kehidupan ini, manusia diminta oleh Allah Swt untuk mempertanggung jawabkan semua aktivitasnya, Bertanggungjawabkan semua aktivitasnya, apakah aktivitas yang dilakukan sesuai dengan amanah atau tidak. Jika sesuai maka ia mendapatkan surga (puncak kenikmatan psikofisik manusia). Jika tidak maka ia mendapatkan neraka (puncak kesengseraan psikofisik manusia). Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi hidup manusia hanyalah realisasi atau aktualisasi amanah Allah Swt semata.

Menurut Fazlurrahman dalam Jalaluddin Rahmat (1995), amanah merupakan inti kodrat manusia yang diberikan sejak awal penciptaan, tanpa amanah manusia tidak memiliki keunikan dengan makhluk-makhluk lain. Motivasi amanah bukan merupakan masalah yang sepele, pemenuhan amanah yang baik akan menunjukkan citra diri manusia yang sesungguhnya. Citra baik ini melebihi dari citra makhluk lain, seperti Malaikat dan Iblis.

Pemenuhan amanah menurut Al-Gazali memiliki tingkatantingkatan sebagai berikut:

- 1) Tingkatan al-Khatir, yaitu gerak dan lintasan batin untuk menginginkan melaksanakan amanah. Gerakan batin ini masih samar, sehingga seseorang belum mampu membedakan apakah lintasan batin itu berasal dari dalam dirinya atau dari luar.
- 2) Tingkatan Azam, yaitu tekad yang bulat untuk melaksanakan amanah. Pada tingkat ini, seseorang hendak bertekad memulai pekerjaan, dengan mempersiapkan segala sarana yang mendukungnya. Azam menurut Ibnu Qayyim (1992) memerlukan ilmu yang berfungsi sebagai pembeda antara tujuan yang benar dan yang salah, memerlukan kesungguhan dalam meraih tujuan dengan cara istiqomah, dan menghilangkan segala rintangan dan hambatan yang menyumbat terpenuhinya azam.
- 3) Tingkatan Niat. Niat adalah kesadaran dan komitmen Ilahiah yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk beraktivitas memenuhi amanah. Tanpa niat maka aktivitas manusia tidak dianggap sebagai suatu ibadah.
- 4) Tingkatan af'al. Af'al berarti merealisasikan apa yang pernah terlintas di dalam azam dan niat. Azam atau niat baik yang belum terlaksana atau belum tercapai, namun masih memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakannya, maka disebut dengan Himmah

(cita-cita). Himmah berbeda dengan tamanni (angan-angan) yang tidak mungkin terlaksana. Himmah berasal dari niatan yang suci dan baik, sementara tamanni berasal dari akal yang sakit akibat bisikan setan.

Menurut Abdul Mujib, Yusuf Mudzakir, dalam AlQur'an dan Hadits dijelaskan beberapa motivasi kegiatan hidup manusia, tetapi motivasi yang dibenarkan Allah Swt adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak ada motivasi atau tendensi apapun dalam ibadah, hidup dan mati ini kecuali semata-mata karena Allah. Firman Allah "Katakanlah sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam". (QS. al-An'am: 126)
- 2) Semata-mata ikhlas karena Allah Swt, sebab hal itu merupakan bentuk beragama yang benar. Firman Allah Swt "Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama dengan lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat, dan yang demikian itulah agama yang lurus" (QS. al-Bayyinah: 5)
- 3) Untuk mencapai kebaikan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat serta terhindar dari siksaan api neraka. Firman Allah Swt "Dan diantara mereka ada

orang yang berdo'a: Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka" (QS. al-Baqarah: 201)

- 4) Untuk mencapai keberuntungan akhirat, sebab dengan mencari keberuntungan akhirat ini ia agar mendapat keberuntungan dunia. Namun jika hanya ingin keberuntungan dunia, maka akhiratnya tidak didapatkan apa pun darinya. Firman Allah Swt "Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat" (QS. alSyura: 20).

Selain itu A. Halim (2005) menjelaskan motivasi psikologis (sosial) yang dapat dikembangkan dalam lembaga pendidikan Islam adalah:

- 1) Motivasi kepemilikan. Satu ayat al-Qur'an yang berbicara masalah ini antara lain: Dan Kami membantumu dengan harta kekayaan dan anak-anak, dan Kami jadikan kamu kelompok yang lebih besar. Ketahuilah, bahwa sesungguhnya kehidupan itu hanyalah permainan dan sesuatu yang melalaikan, perhiasan dan bermegah-megah antara kamu serta

berbangga-banggaan tentang banyaknya harta dan anak.....(QS. al-Hadid: 20 dan QS. al-Jilzalah: 7-8)

- 2) Motivasi berkompetisi. Berkompetisi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh didalamnya. Manusia biasa berkompetisi dalam hal ekonomi, keilmuan/ pendidikan, sosial dan lain-lain. Al-Qur'an menganjurkan manusia agar berkompetisi dalam ketaqwaan, amal shaleh, berpegang pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip kemanusiaan. Firman Allah "Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukannya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu (QS. al-Maidah: 48).
- 3) Motivasi kerja. Ada dua hal yang harus diperhatikan dalam motivasi kerja ini, pertama hendaklah manusia (pendidik) bekerja didasarkan atas kepentingan prestasi/hasil, kedua melengkapi diri dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan agar dapat mengolah/ memproses alam (anak didik) dengan segala potensinya (QS. Yasin: 33-35)

BAB 4

KINERJA KARYAWAN

A. Pengertian Kinerja Karyawan

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

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan

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

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

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

melaksanakan pekerjaannya. Byar dan Rue (1984) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau 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 dari suatu usaha yang menunjukkan jumlah energi (fisik maupun mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara

langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas pekerjaan merupakan petunjuk manakala individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam suatu pekerjaan.

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

Menurut Dessler (1992:32) kinerja (*performance*) merupakan presentasi kerja dari perbandingan antara hasil 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. Evaluasi Kinerja

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:

- b. Mengurangi keterlibatan dalam semua hal;

- c. 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.
- d. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman diantara pegawai tentang siapa yang mengerjakan dan siapa yang bertanggungjawab;
- e. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan;
- f. Pegawai mampu memperbaiki kesalahannya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau inefisiensi.

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 tanggungjawab 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 pemahaman 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

evaluating 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 dibandingkan dengan serangkaian 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. Profesiensi Aspek-aspek Kinerja

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

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

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

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

Definisi-definisi tersebut di atas, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Korelasi antara kinerja dengan budaya organisasi menurut Lodge (1993:14) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang

pekerjaan, pendapat atau pertanyaan yang disampaikan, dan perencanaan kerja.

D. Evaluasi Kinerja Karyawan

Menurut *Ivancevich* (1993:23), mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua katagori. *Pertama*, pada karyawan teknik, yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kerja karyawan teknik. *Kedua*, evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja. Halim (1993:63) mengukur kinerja para mandor dengan indikator: kualitas kerja mereka, produktifitas dalam pekerjaan, usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan dan kecepatan kerja. Setelah mengetahui kinerja para karyawan maka dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumber daya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi.

Menurut Dessler (1984:33), penilaian kinerja memberikan informasi untuk membantu , membuat dan melaksanakan mengenai beberapa subyek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan kerja. Sedangkan Furtwengler dalam Ciptono (2002:22),

menjelaskan bahwa elemen-elemen penilaian kinerja diantaranya mencakup perbaikan kinerja yang diukur dalam hal: kecepatan dan ketepatan, kualitas, layanan, dan nilai.

Kecepatan dan ketepatan, artinya dalam mencapai *mass customization* dengan menggunakan sistem *just-in-time* adalah proses mengadaptasikan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan individual sambil melayani semua pelanggan. Kualitas artinya kecepatan, tanpa kualitas adalah sia-sia, dan sistem yang dibangun secara keseluruhan menjadi gagal, sebab pelanggan akan kecewa sehingga kualitas merupakan suatu keharusan dalam pengukuran kinerja.

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

E. 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 sasarnya.

2) Kemampuan

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

3) Ketepatan

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

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

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

cara penyelesaian tugas.

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

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

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

Dalam perspektif Islam menurut Abduh dalam Hafidhudin dan Tanjung (2003:55), bekerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh

kebahagiaan hidup didunia maupun di akhirat. Kerja juga mempunyai kedudukan yang tinggi menempati peringkat kedua setelah iman, sehingga seseorang yang bekerja bertujuan untuk mendapatkan *ridho* dari Allah SWT, sebab kerja merupakan "*ibadah*" dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari karakteristik sikap hidup orang yang memeluk agama Islam. Dengan demikian Islam memandang tinggi terhadap usaha dan kerja yang "*halal*" dalam rangka memperoleh rezki atau harta yang digunakan untuk amal kebaikan.

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

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ 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 baik 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 baik secara individual maupun sosial dan diyakini akan memberikan kepuasan.
- c. Keinginan-keinginan itu mungkin bersifat abstrak, tersamar, dan tidak disadari.
- d. Keinginan-keinginan itu relatif bersifat permanen dan menjadi sumber motivasi kerja.
- e. Keinginan-keinginan itu terbentuk dari proses induksi nilai-nilai budaya di lingkungannya.

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

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

- a. Tujuan yang bersifat keagamaan, seperti mencari ridho Allah SWT, karena panggilan untuk menjadi orang yang terpilih.
- b. Tujuan memperoleh kesejahteraan finansial yang layak, adil dan mencukupi.

- c. Tujuan memperoleh status dan hubungan sosial yang baik.
- d. Tujuan memperoleh keamanan dan ketentraman batin; utamanya sehubungan dengan pekerjaan.
- e. Tujuan memperoleh peluang untuk mengembangkan diri.

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

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

Sebagai konsekuensi dan atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja

dengan sebaik-baiknya. Kinerja religius selalu melibatkan IPTEK sehingga kualitas kerja religius tidak sama dengan kinerja biasa, karena manusia diperintahkan untuk dapat menguasai iptek agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan seluruh umat manusia di atas bumi (*rahmatan lil- alamin*) sebagaimana dalam surah Al-Zumar/39 ayat 9 yang berbunyi :

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ آتَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةً رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (٩)

Artinya:

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

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

sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek".

Allah SWT memerintahkan manusia agar masuk Islam secara menyeluruh, tidak sebagian-sebagian atau parsial, tentunya menyiratkan kewajiban agar manusia memegang nilai-nilai Islam secara total, menyeluruh dan "*kaffah* " dengan ungkapan lain konsep keseimbangan proporsional dalam Islam merupakan hal yang benar-benar fundamental.

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

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

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

1. Pengetahuan dalam pekerjaan
2. Kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.

3. Keterampilan dalam menjalankan pekerjaan.
4. Sikap dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Semangat dalam menjalankan pekerjaan.
6. Kesempatan untuk mendapatkan *jobs* yang lebih tinggi terhadap pekerjaan
7. Kualitas dari pekerja
8. Hasil produksi
9. Efektifitas dari standar yang ditentukan
10. Kemampuan berinteraksi

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

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

maju.

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

1. Disiplin

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

2. Efisien

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

3. Prestasi

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

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

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

F. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

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

Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008:99), kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang.

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

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

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

BAB 5

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

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

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

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

Menurut Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa : Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung

B. Perusahaan dan Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus

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

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

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

hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/ fringe benefits.

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

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

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

utama yang penting dan salah satu factor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

C. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Karyawan

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

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

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

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

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

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

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan – tunja ngan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

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

Persamaannya :

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

Perbedaannya :

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

diberikan dengan financial dan nonfinansial (fasilitas).

- 4) Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tentu.

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

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

Tujuan pemberian kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah kerja , disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan.

5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya

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

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

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

Bentuk lainnya dari program kesejahteraan karyawan didalam perusahaan dapat berupa dana bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social. Seperti yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, menyebutkan bahwa

“dalam usaha mendorong produktifitas serta ketenangan kerja pada karyawannya, perusahaan memberikan jasa-jasa tertentu kepada karaywannya pembayaran diluar upah dan gaji serta berbagai manfaat sasmpingan. Umumnya diberikan jasa-jasa tersebut antara lain bantuan pendidikan, bantuan keuangan, dan bantuan social”.

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

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

1. Pembayaran untun waktu tidak bekerja.
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya.
3. Pelayanan karyawan.
4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum.

Program tunjangan dana peningkatan kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima yaitu :

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

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

D. Kesejahteraan Karyawan Menurut Islam

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

dalam studi ini sehingga nantinya dapat melengkapi teori-teori sebelumnya.

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

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

Artinya:

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

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

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

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

Artinya:

Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa.

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

Artinya:

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

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

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

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

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

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

E. Hakikat Kesejahteraan Karyawan

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

Konsep yang tidak dimiliki oleh teori konvensional adalah bagaimana tingkat kesejahteraan tidak hanya di dunia tapi juga di akhirat kelak. Hal berbeda yang dikemukakan

dalam teori ekonomi konvensional adalah sifat dari redistribusi pendapatan yang sukarela, namun dalam konsep Islam hal tersebut ditekankan sebagai kewajiban.

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

F. Konsep Kesejahteraan Karyawan

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

Ukuran kesejahteraan Islami adalah terdistribusinya pendapatan keadilan dan hak-hak manusiawi lainnya (Jusmaliani, 2005:78). Pemerataan pendapatan dalam Islam

merupakan kewajiban dan hanya beberapa yang bersifat sukarela. Hal ini lebih ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya.

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

G. Pengaruh Khums, Shadaqah, Jizyah, dan Kharj

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

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

إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ
وَالْعَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَإِنَّ السَّبِيلَ فَرِيضَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (٦٠)

Artinya:

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

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

mengandung makna pengkhususan. Sementara para pengikut Imam Syafi'i berpendapat bahwa kalau dibagikan untuk tiga kelompok saja maka hal itu sudah cukup.

1. Fakir -miskin. Para ulama berbeda pendapat tentang batasan makna fakir dan miskin, namun dari sekian banyak teks keagamaan, ulama menetapkan sekian syarat bagi fakir miskin yang menerima zakat diantaranya adalah ketidakmampuan mencari nafkah dengan beragam penyebab, baik karena tidak ada lapangan pekerjaan, tidak ada kualifikasi yang memadai, sakit fisik, dan sebagainya yang tidak mencukupi memenuhi kebutuhan orang yang berada dalam tanggungannya.
2. *Amil*. Para ulama juga berbeda pendapat, namun yang jelas mereka adalah yang melakukan pengelolaan terhadap zakat, baik mengumpulkan, menentukan siapa yang berhak menerimanya, mencari mereka bahkan sampai membagi dan mengantarkan kepada mereka.
3. *Muallaf/yang dijinakkan hatinya*. Ada sekian macam yang dapat ditampung oleh kelompok ini. Garis besarnya dapat dibagi dua yaitu: orang kafir dan Muslim. Pertama, orang kafir disini terbagi dua yaitu yang memiliki kecenderungan memeluk Islam, maka mereka dibantu, yang kedua, mereka yang

dikhawatirkan gangguannya terhadap Islam. Keduanya tidak diberi zakat tetapi dari harta rampasan perang. Adapun yang Muslim, maka mereka terdiri dari sekian macam. *Pertama*, mereka yang belum mantap imannya dan diharapkan jika diberi zakat akan lebih mantap. *Kedua*, mereka yang memiliki kedudukan dan pengaruh dalam masyarakat dan diharapkan dengan memberinya akan berdampak positif terhadap yang lain. *Ketiga*, mereka yang diberi dengan harapan berjihad melawan para pendurhaka atau melawan para pembangkang zakat.

4. *Ar-Riqab/hamba sahaya*. Sementara ulama terdahulu seperti Asy-Syafi'i, memahami dalam arti para hamba sahaya yang sedang dalam proses memerdekakan dirinya atau yang diistilahkan dengan *mukatib*. Ulama kontemporer memperluas makna ini. Wilayah-wilayah yang sedang diduduki musuh atau dijajah, masyarakatnya serupa dengan hamba sahaya bahkan boleh jadi keadaan mereka lebih parah. Oleh sebab itu, Syekh Mahmud Syaltut, Mantan Syekh Al-Azhar Mesir, membolehkan pemberian zakat untuk tujuan memerdekakan wilayah yang dijajah atau diduduki musuh.
5. *Al-Gharimin/ yang berhutang*. Yakni orang yang berhutang atau yang dililit hutang sehingga tidak

mampu membayarnya walaupun yang bersangkutan memiliki kecukupan untuk kehidupannya atau keluarganya. Jika ia tidak memiliki, maka ia dikelompokkan pada fakir miskin. Imam Syafi'i dan Ahmad bin Hambal membenarkan memberi ganti dari zakat bagi siapa yang menggunakan uangnya untuk melakukan perdamaian atau untuk kepentingan umum.

6. *Fi sabilillah*. Dipahami oleh mayoritas ulama sebagai para pejuang yang terlibat dalam peperangan baik langsung maupun tidak. Ulama kontemporer seperti Sayyid Qutub memasukkan semua kegiatan sosial yang dikelola baik oleh perseorangan maupun lembaga atau organisasi, dengan alasan makna *fi sabilillah* dalam arti bahasa mencakup segala aktivitas yang mengantarkan menuju jalan dan keridhaan Allah. Yusuf Qardhawi memaknainya dengan jihad baik jihad fisik dalam militer seperti makna semula atau juga jihad dalam bentuk pikiran, pendidikan, sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, asal dengan syarat untuk membela Islam dan meninggikan kalimat Allah di bumi persada ini.
7. *Ibnu Sabil/anak jalanan*. Ulama terdahulu memaknainya dalam arti siapa pun yang kehabisan bekal, dan ia sedang dalam perjalanan, walaupun ia

kaya di negeri asalnya. Namun ulama membatasi dengan tidak memasukan dalam kelompok ini orang yang kehabisan bekal tapi masih dapat berhutang. Adapun anak-anak jalanan dalam arti anak-anak yang tidak mempunyai rumah dan hampir sepanjang hari di jalanan, maka mereka digolongkan fakir miskin. (Shihab, vol. 5, h. 629-635)

Di zaman Rasulullah Saw, *khums* dan zakat fitrah dikeluarkan peraturan penarikannya pada tahun ke 2 Hijriyah, sedangkan *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 atautkah hanya segelintir orang di dalamnya. Jika yang menumbuhkannya hanya segelintir orang-orang kaya yang berjumlah sedikit, maka manfaat pertumbuhan GNP itupun hanya akan dinikmati oleh mereka saja, sehingga kemiskinan dan ketimpangan pendapatan pun akan semakin parah. Namun jika pertumbuhan dihasilkan oleh orang banyak, mereka pulalah yang akan memperoleh manfaat terbesarnya dan buah pertumbuhan ekonomi akan terbagi secara lebih merata"

Kedua, total output dari suatu sistem perekonomian terbuka sangat dimungkinkan kontribusi yang tinggi dari orang asing dan perusahaan penanaman Modal Asing (PMA).

Hasil dari penanaman modal tersebut akan dibawa pulang ke negara asalnya sehingga output yang dinikmati penduduk domestik akan lebih rendah dari output totalnya dan negara asal PMA-lah yang menikmati pertumbuhan ekonomi atau kesejahteraan yang sebenarnya.

Ketiga, pendapatan per kapita dihitung dengan cara membagi total pendapatan (output) nasional dengan jumlah penduduk, sehingga belum tentu mencerminkan distribusi pendapatan pada masyarakat di negara atau daerah tersebut.

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

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

output yang jatuh ke tangan pemerintah dan berapa banyak dibayar oleh wajib pajak."

Ukuran yang paling mudah digunakan untuk mengukur kemakmuran adalah besarnya dan distribusi pendapatan pada masyarakat. Para ekonom pada umumnya membedakan dua ukuran pokok distribusi pendapatan, yang keduanya digunakan untuk tujuan analitis dan kuantitatif. Kedua ukuran tersebut adalah ukuran distribusi pendapatan, yakni besar kecilnya bagian pendapatan yang diterima masing-masing orang dan distribusi "fungsional" atau distribusi kepemilikan faktor-faktor produksi (Todaro, 2004: 221).

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

Paradigma ekonomi konvensional ini sangat berbeda dengan paradigma ekonomi Islam yaitu dalam memperoleh pendapatan harus bersumberkan dari yang halal saja dan menolak dari semua sumber yang haram. Walaupun suatu sumber pendapatan diperbolehkan oleh hukum negara (hukum positif) tetapi apabila pendapatan tersebut melanggar ajaran Islam maka pendapatan tersebut tetap haram dan harus ditinggalkan, misalnya perjudian, prostitusi, bunga bank dan sebagainya. Islam juga melarang mencampurkan antara yang hak (benar/halal) dengan yang bathil (batal/haram) sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Baqarah (2): 42 yang berbunyi:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٤٢)

Artinya:

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

Distribusi pendapatan fungsional atau pangsa distribusi pendapatan per-faktor produksi (*functional or factor share distribution of income*). Pengukuran distribusi ini difokuskan pada pembagian total pendapatan nasional yang diterima oleh masing-masing faktor produksi (tanah, tenaga kerja dan modal). Pada metode ini distribusi pendapatan yang dimaksudkan adalah pada distribusi faktor produksi

tenaga kerja. Todaro (2004: 228) mengatakan: "teori distribusi pendapatan fungsional ini pada dasarnya mempersoalkan persentase penghasilan tenaga kerja secara keseluruhan bukan sebagai unit-unit usaha atau faktor produksi terpisah secara individual, membandingkannya dengan persentase pendapatan total yang dibagikan dalam bentuk sewa, bunga dan laba (masing-masing merupakan perolehan dari tanah, modal uang, dan modal fisik)."

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

Hak-hak kemanusiaan dalam bidang ekonomi dapat diukur dengan pendapatan ekonomi yang diperolehnya. Pendapatan per kapita, pendapatan per pekerja, dan indikator

ekonomi lainnya merupakan ukuran tingkat kesejahteraan dalam bidang ekonomi. Sehingga seseorang dikatakan sejahtera jika pendapatan yang diperolehnya melebihi pendapatan rata-rata (per kapita) orang-orang disekitarnya. Namun seseorang secara ekonomis belum bisa dikatakan sejahtera jika pendapatan yang diperolehnya kurang dari pendapatan rata-rata orang di sekitarnya. Hal inilah yang menjadi ukuran seseorang itu berada pada garis kemiskinan di kala pendapatan yang diperolehnya kurang dari pendapatan rata-rata.

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

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

Kedua, *Neoclassical Welfare* yaitu teori kesejahteraan neoklasik yang menyatakan bahwa teori kesejahteraan merupakan fungsi dari tingkat kepuasan individu dalam satu

komunitas tertentu. Prinsip kesejahteraan tersebut merupakan bagian penting bagi kesejahteraan sosial secara luas. teori kesejahteraan neoklasik merupakan pengembangan dari teori *pareto optimality* di mana kepuasan komunitas merupakan pijakan terbentuknya kesejahteraan sosial dalam satuan masyarakat tertentu. Komunitas tertentu disebut sebagai komunitas yang sejahtera jika mampu meningkatkan kepuasan individu-individu dalam satuan komunitasnya.

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

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

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

Keadilan distributif dan fungsional pada pendapatan dalam Instansi/lembagabukan berarti semua Sumber Daya Insani (SDI) yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan perbankan Islam akan menerima pendapatan sama, melainkan setiap orang akan penerima pendapatan sesuai dengan proposi, fungsi dan profesinya masing-masing. Sistem pembagian pendapatan yang demikian untuk menghindarkan penumpukkan pendapatan pada sekelompok orang saja dan menghindarkan kesejahteraan yang semu seperti pengukuran kesejahteraan dalam ekonomi konvensional sebagaimana dijelaskan di atas. Perintah agar kekayaan tidak hanya beredar diantara orang-orang kaya saja disebutkan dalam surah Al- Hasyr (59) :7 berikut ini :

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

Artinya:

“Apa saja harta rampasan yang diberikan Allah kepada Rasul- Nya yang berasal dari penduduk kota-kota maka adalah untuk Allah, Rasul, kerabat Rasul, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan hanya beredar di antara orang-orang

kaya saja di antara kamu. Apa yang diberikan Rasul kepadamu maka terimalah dan apa yang dilarangnya bagimu maka tinggalkanlah; dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah sangat keras hukuman-Nya.”

Pada realitanya memang akan tetap terjadi perbedaan pendapatan dan kesejahteraan di antara semua orang yang bekerja di Bank syariah, tetapi apabila terjadi perbedaan janganlah mencolok. Karena perbedaan dalam batas yang wajar dalam hal rejeki merupakan ketentuan Allah sebagaimana disebutkan dalam surat Al-Nahl (16) : 71 berikut ini:

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

Artinya:

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

Hukum Allah yang membedakan rezeki antara orang satu dengan lainnya bermaksud agar mereka saling tolong

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

Walaupun akan selalu terjadi perbedaan dalam pembagian rejeki, tetapi manusia diwajibkan untuk selalu berbuat adil dan tidak zalim di antara sesama manusia, bahkan dalam keadaan saling benci pun tetap diwajibkan berbuat adil. Perilaku adil merupakan perbuatan yang sangat disayangi Allah, karena perbuatan adil sangat dekat taqwa

kepada Allah, perintah ini dapat dilihat pada QS. Al-Maidah (5): 8 berikut ini:

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

Artinya:

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

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

apabila semakin buruk hasil dari pencapaian misi ini maka Instansi/lembaga semakin tidak *kaffah*.

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

H. Pendekatan Kesejahteraan

Pendekatan pengukuran kesejahteraan lainnya dalam ekonomi konvensional adalah menggunakan model *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), model ini menggunakan dua indikator yaitu: 1) tingkat harapan hidup; 2) tingkat pendapatan riil perkapita berdasarkan daya beli masing-masing negara. Indeks ini besarnya antara nol sampai dengan 1,0. semakin mendekati 1

berarti indeks pembangunan manusianya tinggi, demikian sebaliknya semakin mendekati nol maka IPM-nya semakin rendah.

Kesejahteraan yang diukur dengan menggunakan HDI dapat juga diterapkan dalam lingkup Instansi/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 الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya:

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

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

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

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

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

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

حُذِّ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةٌ تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلَّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (١٠٣)

Artinya:

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

Ayat sebelumnya berbicara tentang sekelompok orang yang imannya masih lemah, yang mencampurbaurkan amal baik dan amal buruk dalam kegiatannya. Mereka diharapkan

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

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

BAB 6

BANK SYARIAH

A. Pengertian Bank Syariah

Bank berasal dari kata *banque* (bahasa Perancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti / lemari atau bangku. Peti/ lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu : pertama, menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), kedua, menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).¹ Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.² Pengertian bank syariah atau bank syariah dalam bukunya Edy Wibowo adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank ini tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Quran dan hadits.

Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam maksudnya adalah bank yang dalam beroperasinya itu mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah

secara Islam. Dalam tata cara bermuamalat itu dijauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang dilakukan di zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau.⁴ Sedangkan menurut Sutan Remy Shahdeiny Bank Syariah adalah lembaga yang berfungsi sebagai intermediasi yaitu mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan tanpa berdasarkan prinsip bunga, melainkan berdasarkan prinsip syariah.⁵ Menurut undang-undang No. 21 tahun 2008, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.⁶ Jadi, penulis berkesimpulan bahwa bank syariah adalah bank yang operasionalnya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan sistem bagi hasil yang berdasarkan ketentuan-ketentuan syariat Islam.

B. Prinsip-prinsip Bank Syariah

Prinsip-prinsip Bank Syariah Prinsip dasar perbankan syariah berdasarkan pada alQuran dan sunnah. Setelah dikaji lebih dalam Falsafah dasar beroperasinya bank syariah yang menjiwai seluruh hubungan transaksinya berprinsip pada tiga hal yaitu efisiensi, keadilan, dan kebersamaan. Efisiensi mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk memperoleh keuntungan/margin sebesar mungkin. Keadilan mengacu pada hubungan yang tidak dicurangi, ikhlas, dengan persetujuan yang matang atas proporsi masukan dan keluarannya. Kebersamaan mengacu pada prinsip saling menawarkan bantuan dan nasihat untuk saling meningkatkan produktivitas.⁷ Dalam mewujudkan arah kebijakan suatu perbankan yang sehat, kuat dan efisien, sejauh ini telah didukung oleh enam pilar dalam Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yaitu, struktur perbankan yang sehat, sistem pengaturan yang efektif, system pengawasan yang independen dan efektif, industri perbankan yang kuat, infrastruktur pendukung yang mencukupi, dan perlindungan konsumen. Daya tahan perbankan syariah dari waktu ke waktu tidak pernah mengalami negative spread seperti bank konvensional pada masa krisis moneter dan konsistensi dalam menjalankan fungsi intermediasi karena keunggulan penerapan prinsip dasar kegiatan operasional yang melarang bunga (riba), tidak transparan (gharar), dan (maisir) spekulatif.

C. Dasar Hukum Bank Syariah

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Indonesia. Pengakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, Sedangkan secara yuridis empiris, bank syariah diberi kesempatan dan peluang yang baik untuk berkembang di seluruh wilayah Indonesia. Upaya intensif pendirian bank syariah di Indonesia dapat ditelusuri sejak tahun 1988, yaitu pada saat pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Oktober (Pakto) yang mengatur deregulasi industri perbankan di Indonesia, dan para ulama waktu itu telah berusaha mendirikan bank bebas bunga.⁹ Hubungan yang bersifat akomodatif antara masyarakat muslim dengan pemerintah telah memunculkan lembaga keuangan (bank syariah) yang dapat melayani transaksi kegiatan dengan bebas bunga. Kehadiran bank syariah pada perkembangannya telah mendapat pengaturan dalam sistem perbankan nasional. Pada tahun 1990, terdapat rekomendasi dari MUI untuk mendirikan bank syariah, tahun 1992 dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan yang mengatur bunga dan bagi hasil. Dikeluarkan Undang - Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang mengatur bank beroperasi secara ganda (dual system bank),

dikeluarkan UU No. 23 Tahun 1999 yang mengatur kebijakan moneter yang didasarkan prinsip syariah, kemudian dikeluarkan Peraturan Bank Indonesia tahun 2001 yang mengatur kelembagaan dan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah, dan pada tahun 2008 dikeluarkan UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.¹⁰ Pengaturan (regulasi) perbankan syariah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum bagi stakeholder dan memberikan keyakinan kepada masyarakat luas dalam menggunakan produk dan jasa bank syariah.

D. Tujuan Bank Syariah

Tujuan Bank Syariah Bank syariah memiliki tujuan yang lebih luas dibandingkan dengan bank konvensional, berkaitan dengan keberadaannya sebagai institusi komersial dan kewajiban moral yang disandangnya. Selain bertujuan meraih keuntungan sebagaimana layaknya bank konvensional pada umumnya, bank syariah juga bertujuan sebagai berikut:

- a) Menyediakan lembaga keuangan perbankan sebagai sarana meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Pengumpulan modal dari masyarakat dan pemanfaatannya kepada masyarakat diharapkan dapat mengurangi kesenjangan sosial guna tercipta peningkatan pembangunan nasional

yang semakin mantap. Metode bagi hasil akan membantu orang yang lemah permodalannya untuk bergabung dengan bank syariah untuk mengembangkan usahanya. Metode bagi hasil ini akan memunculkan usaha-usaha baru dan pengembangan usaha yang telah ada sehingga dapat mengurangi pengangguran.

- b) b. Meningkatnya partisipasi masyarakat banyak dalam proses pembangunan karena keengganan sebagian masyarakat untuk berhubungan dengan bank yang disebabkan oleh sikap menghindari bunga telah terjawab oleh bank syariah. Metode perbankan yang efisien dan adil akan menggalakkan usaha ekonomi kerakyatan.
- c) c. Membentuk masyarakat agar berpikir secara ekonomis dan berperilaku bisnis untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
- d) d. Berusaha bahwa metode bagi hasil pada bank syariah dapat beroperasi, tumbuh, dan berkembang melalui bankbank dengan metode lain.

E. Produk-Produk Bank Syariah

Produk-Produk Bank Syariah Secara garis besar, produk yang ditawarkan oleh perbankan syariah terbagi

menjadi tiga bagian besar, yaitu produk penghimpunan dana (funding), produk penyaluran dana (financing), dan produk jasa (service).

1) Produk Penghimpunan Dana (funding)

a. Tabungan

Menurut Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 tahun 2008, tabungan adalah simpanan berdasarkan akad wadi'ah atau investasi dana berdasarkan mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya dapat dilakukan menurut syarat dan ketentuan tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro atau yang dipersamakan dengan itu.

Tabungan adalah bentuk simpanan nasabah yang bersifat likuid. Artinya, produk ini dapat diambil sewaktu-waktu apabila nasabah membutuhkan, tetapi bagi hasil yang ditawarkan kepada nasabah penabung kecil.

b. Deposito

Deposito menurut UU Perbankan Syariah No. 21 tahun 2008 adalah investasi dana berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah, yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu

tertentu berdasarkan akad antara nasabah penyimpan dan bank syariah dan/ atau Unit Usaha Syariah (UUS). Deposito adalah bentuk simpanan nasabah yang mempunyai jumlah minimal tertentu, jangka waktu tertentu, dan bagi hasilnya lebih tinggi daripada tabungan

c. Giro

Giro menurut undang-undang perbankan syariah nomor 21 tahun 2008 adalah simpanan berdasarkan akad wadi'ah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan perintah pemindahbukuan.

Giro adalah bentuk simpanan nasabah yang tidak diberikan bagi hasil, dan pengambilan dana menggunakan cek, biasanya digunakan oleh perusahaan atau yayasan dan atau bentuk badan hukum lainnya dalam proses keuangan mereka. Dalam giro meskipun tidak memberikan bagi hasil, pihak bank berhak memberikan bonus kepada nasabah yang besarnya tidak ditentukan di awal, bergantung pada kebaikan pihak bank.

2) Produk Penyaluran Dana/Pembiayaan (financing)

Pembiayaan atau financing adalah pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun lembaga. Dengan kata lain, pembiayaan adalah pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan. Secara garis besar, produk pembiayaan kepada nasabah yaitu sebagai berikut :

- a. Pembiayaan dengan prinsip jual beli. Seperti bai" murabahah, bai" as salam dan bai" al istishna.
- b. Pembiayaan dengan prinsip sewa. Meliputi ijarah dan ijarah muntahiya bit tamlik.
- c. Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil. Meliputi musyarakah, mudharabah, muzara"ah, dan musaqah.

3) Produk Jasa (Service)

Selain menjalankan fungsinya sebagai intermediaries (penghubung) antara pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana, bank syariah dapat pula melakukan berbagai pelayanan jasa perbankan kepada nasabah dengan mendapat imbalan berupa sewa atau keuntungan. Jasa perbankan tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Sharf (jual beli valuta asing) Pada prinsipnya, jual beli valuta asing sejalan dengan prinsip sharf. Jual beli mata uang yang tidak sejenis ini harus dilakukan pada waktu yang sama (spot). Bank mengambil keuntungan

dari jual beli valuta asing. Prinsip ini dipraktikkan pada bank syariah devisa yang memiliki izin untuk melakukan jual beli valuta asing.

- b. Wadi'ah (titipan) Pada dasarnya, dalam akad wadi'ah yad dhamanah penerima simpanan hanya dapat menyimpan titipan, tanpa berhak untuk menggunakannya. Dia tidak bertanggungjawab atas kehilangan atau kerusakan yang terjadi pada asset titipan selama hal ini bukan akibat dari kelalaian atau kecerobohan yang bersangkutan dalam memelihara barang titipan (karena faktor-faktor di luar batas kemampuan)

F. Prinsip-Prinsip Bank Syariah

Prinsip operasional bank syariah yang telah diterapkan secara luas dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip wadi'ah dan mudharabah. Berikut ini penjelasannya : a) Prinsip Wadi'ah Prinsip wadi'ah yang diterapkan adalah wadi'ah yad shamanah. Bank dapat memanfaatkan dan menyalurkan dana yang disimpan serta menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh nasabah penyimpan dana. Namun demikian, rekening ini tidak boleh mengalami saldo negative (overdraft). Landasan hukum prinsip ini adalah : (1) Q.S An nisa (4) Ayat 58, yang terjemahannya: "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 sebaikbaiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.” (2) Al-hadits : “Sampaikan (tunaikanlah) amanat kepada yang berhak menerimanya dan jangan membalas khianat kepada orang yang telah menghianatimu.” (H.R. Abu Dawud)

Prinsip Mudharabah Dalam mengaplikasikan prinsip mudharabah, penyimpan dana atau deposit bertindak sebagai shahibul mal (pemilik modal) dan bank sebagai mudharib (pengelola). Bank kemudian melakukan penyaluran pembiayaan kepada nasabah peminjam yang membutuhkan dengan menggunakan dana yang diperoleh tersebut, baik dalam bentuk murabahah, ijarah, mudharabah, musarakah atau bentuk lainnya. Hasil usaha ini selanjutnya akan dibagikan kepada nasabah penabung berdasarkan nisbah yang disepakati. Apabila bank menggunakannya untuk melakukan mudharabah kedua, bank bertanggungjawab penuh atas kerugian yang terjadi.

BAB 7

MOTIVASI KERJA ISLAMI DALAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis terhadap pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan (Y1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 7.510, bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.596, serta t-tabel sebesar 1.672, sehingga t-statistik (7.510) lebih besar dari t-tabel (1.672). Dari hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan (Y1) berpengaruh terhadap kinerja (Y2), dengan demikian hipotesis keempat dari studi ini terbukti dan dapat diterima. Ini artinya semakin kuat motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin kuat pula, sehingga para karyawan merasakan kenyamanan untuk tetap bertahan menjadi karyawan semakin kuat.

Proses mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diukur melalui indikator; bekerja sebagai bentuk ibadah, berkehidupan untuk akhirat, bekerja dengan hati-hati dan jujur, bermanfaat, berjihad di jalan Allah. Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai statistik sebesar 7.510, sedangkan t-tabel sebesar 1.672, sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang dimaksud pada studi ini adalah segala pemikiran, serta simbol nilai-nilai motivasi kerja dalam organisasi bank syariah mencakup kecenderungan untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran atau target kerja yang muncul berdasar pada norma-norma Islam yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dalam bekerja dengan penuh maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan apabila terdapat penghargaan atas prestasi kerja sesuai dengan kaidah-kaidah Islam. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari karyawan tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Bagi karyawan baru prestasi kerja

merupakan bukti dari pemahaman mereka terhadap pekerjaan, sedangkan bagi karyawan lama prestasi kerja merupakan umpan balik terhadap perilaku terhadap mereka. Davis dan Newstorm (2001) Dengan demikian kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana motivasi kerja dapat dijalankan melalui indikator bekerja sebagai bentuk ibadah, berkehidupan untuk akhirat, bekerja dengan hati- hati dan jujur, bermanfaat, berjihad di jalan Allah.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja searah dengan pendapat Anshari (2003) motivasi adalah tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan antara manusia dengan manusia lain atau dengan benda dan materi lainnya. Muamalah berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan) dan tersier (kemewahan). Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan perbuatan di tentukan oleh motivasi, maksud tujuan dan perbuatan yang menjadi dasar manusia dalam melakukan perbuatan, mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang sah dan kuat dengan pemahaman hidup, agar setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna adalah wajib bagi setiap orang. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja adalah; -

Kemampuan Yaitu suatu kemampuan dari karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*). - *Motivasi* Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja perusahaan.

Bekerja karena Allah yaitu berupa kesadaran seseorang bahwa dia memiliki hubungan dengan Allah SWT yang akan meminta pertanggungjawaban atas segala perbuatannya selama di dunia. Seperti dalam surat Al Hajj/22 ayat 77 -78 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ
(۷۷) وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مِلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا
بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ فَنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ (۷۸)

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan. Dan berjihadlah kamu pada jalan Allah dengan Jihad yang sebenar-benarnya. Dia telah memilih kamu dan Dia sekali-

kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan. (Ikutilah) agama orang tuamu Ibrahim. Dia (Allah) telah menamai kamu sekalian orang-orang Muslim dari dahulu, dan (begitu pula) dalam (Al Quran) ini, supaya Rasul itu menjadi saksi atas dirimu dan supaya kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia, Maka dirikanlah sembahyang, tunaikanlah zakat dan berpeganglah kamu pada tali Allah. Dia adalah Pelindungmu, Maka Dialah Sebaik-baik pelindung dan sebaik- baik penolong.”

Perbuatan yang dilakukan manusia tidak akan pernah keluar dari kedudukannya sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan sebagai potensi kehidupan yang dianugerahkan oleh Allah kepada manusia.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Analisis terhadap pengujian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan(Y3), menghasilkan harga koefisien pengaruh atau t-statistik sebesar 3.850 bertanda positif dan nilai koefisien estimasi (β) sebesar 0.524 , serta t- tabel sebesar 1.672, sehingga t- statistik (3.850) lebih besar dari t-tabel (1.672). Dari hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (Y1)

mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kesejahteraan (Y3), dengan demikian hipotesis kelima dari studi ini terbukti. Ini artinya semakin kuat motivasi kerja karyawan maka kesejahteraan karyawan akan semakin kuat pula, sehingga karyawan akan merasakan ketenangan untuk tetap bertahan menjadi karyawan semakin kuat.

Proses pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan diukur melalui indikator; bekerja sebagai bentuk ibadah, berkehidupan untuk akhirat, bekerja dengan hati-hati dan jujur, bermanfaat, jihad di jalan Allah. Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai statistik sebesar 3.850, sedangkan t-tabel sebesar 1.672, sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan hipotesis alternatif dapat diterima. Demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Motivasi kerja yang dimaksud pada studi ini adalah segala pemikiran, serta simbol nilai-nilai motivasi kerja dalam organisasi bank syariah mencakup kecenderungan untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran atau target kerja yang muncul berdasar pada norma-norma Islam yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dalam bekerja dengan penuh maksimal serta penuh komitmen dan

kesungguhan apabila terdapat pengharapan atas prestasi kerja sesuai dengan kaidah-kaidah Islam.

Dengan demikian, kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana motivasi kerja dapat dijalankan melalui indikator bekerja sebagai bentuk ibadah, berkehidupan untuk akhirat, bekerja dengan hati-hati dan jujur, bermanfaat, jihad di jalan Allah. Dengan demikian, maka kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauhmana motivasi kerja karyawan dapat dijalankan melalui indikator tersebut.

Berpengaruhnya motivasi kerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan menurut teori yang dikembangkan oleh Hafidhuddin dan Tanjung (2003:64), menjelaskan bahwa "professional adalah bekerja dengan penuh maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan ". Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Alquran surah al-Israa'/17 ayat 84 yang berbunyi :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya:

“Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

Pada ayat tersebut dikemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuan. Artinya

seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dan mencurahkan seluruh keahliannya sehingga hasil yang diperoleh adalah optimal.

BAB 8

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan paparan teori dan pembahasan di atas yang sesuai dengan rumusan masalah dan metode penelitian yang menggunakan analisis kualitatif syar'i, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Bank syariah.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja searah dengan pendapat Anshari (2003) yaitu Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan pekerjaan ditentukan oleh motivasi, maksud tujuan dan perbuatan yang menjadi dasar manusia dalam melakukan perbuatan, mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang sah dan kuat dengan pemahaman hidup, agar setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna adalah wajib bagi setiap orang.

Motivasi kerja karyawan dengan indikator: Bekerja Sebagai Bentuk Ibadah, Berkehidupan Untuk Akhirat, Bekerja dengan hati-hati dan jujur, Bermanfaat, Mengharap Ridho Allah, apabila diterapkan pada Bank syariah lain yang

menerapkan nilai-nilai Islam akan memperoleh hasil yang sama pula.

Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan karyawan Bank syariah di Kalimantan Selatan. Berpengaruhnya motivasi kerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan sesuai dengan teori Hafidhuddin dan Tanjung (2003), yang menjelaskan bahwa "professional adalah bekerja dengan penuh maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan ". Bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuan. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dan mencurahkan seluruh keahliannya sehingga hasil yang diperoleh adalah optimal untuk kesejahteraannya.

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

Kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan karyawan Bank syariah di Kalimantan Selatan. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja searah dengan Teori yang dikemukakan 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 syariah lain yang menerapkan nilai-nilai Islam akan memperoleh hasil yang sama.

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

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

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu

Anshari, 1993, *Wawasan Islam: Pokok-pokok Pikiran Tentang Islam dan Umatnya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Ardian Adhiatma, 2009, *Implementasi Motivasi Kerja Islami dan Komunikasi Kerja Islami serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Islami Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*, Disertasi, PPs Universitas Airlangga Surabaya.

Ash-Shiddiqy, Muhammad Nejatyullah, 1976, *Muslim Economic 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 Insani berbasis nilai-nilai llahiah*, Jakarta : Khasanah Intelektual.
- 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 Insani Press..
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE- Universitas Gajahmada.
- Haniffa, Roszaini dan Hudaib, Mohammad, 2004, *Disclosure Practice of Islamic Financial Institutions: An Exploratory Study*, Brisbane, Australia: The Islamic Perspective International Conference V.
- Harun Nasution, *Insiklopedi Islam Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1992.
- Hendricks Gay dan Kate Ludeman, 2002, *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionarities with their Feet on the Ground*, Vol. 5.
- Hermawan Kartajaya, Muhhammad Syakir Sula, 2006, *Syariah Marketing*, Mizan Media Utama, Bandung.
- Heru Sulisty, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) di Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*, Disertasi, PPs Universitas Airlangga Surabaya.
- Hidayat, 2005, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual*, Surabaya : Hasil Penelitian Disertasi.
- 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.
- Ibrahim, Ahmad, Abu Sinn, 2006, *Manajemen Syai'ah : Sebuah Kajian Hisfon's dan Kontemporer*, Alih Bahasa Dimyaudin, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lewis, Mervyn K dan Latifa M, Algaoud, 2007, *Perbankan Syariah: Prinsip Praktek dan 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 Islam*, 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 Indonesia.
- Nuruddin, Amiur 1995, *Konsep Keadilan Dalam Al-Quran dan Implikasinya Terhadap Tanggung 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 Jomal 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 Improvement on a Manufacturing lask*, Journal : of Business Research, Volume 72
- Shihab, Quraisy, 2004, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Tangerang : Lentera Hati.

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 Intelligence*

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

Syafi, Antonio, 2001, *Bank Syari'ah Dari Teori dan Praktek*, Jakarta.Penerbit Gema Insani

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

-----, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 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 Ilmu dan Praktek Ekonomi Islam di Indonesia sekarang dan masa depan*. Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

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

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

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

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

Penulis membimbing mahasiswa dari tahun 2007 hingga sekarang.

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