BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya mannusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Perusahaan atau organisasi dalam hal sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk di dayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memenuhi pengetahuan *(knowledge)* yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan *(skills)* yang diperlukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.[1]

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia ini akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.[2]

Jika fungsi-funsi manajemen sumber daya manusia ini telah terlaksana dengan baik maka secara otomatis tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi semakin meningkat.[3] Dengan demikian kinerja sumber daya manusia tersebut telah tercapai dengan baik.

Diantara pendekatan-pendekatan kinerja menurut Ruky sebagai berikut:

1. Kinerja berorientasi pada *input*. Cara ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan

[1]Ruky dalam Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* .., 8.
[2] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 21.
[3] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

objek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun dan lain-lain.

2. Kinerja yang berorientasi pada proses. Melalui cara ini, kinerja atau prestasi karyawan yang diukur dengan cara menilai sikap dan prilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tuga dan tanggung jawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang diteliti adalh meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.
3. Kinerja yang berorientasi pada *output.* Sistem ini biasa juga disebut Sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh karyawan. Sistem ini berbasis pada metode manajemen kinerja yang berbasiskan pada konsep manajemen berdasarkan sasaran.[4]

Menurut Mangkunegara[5], kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari pesepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemipinan,

[4] Ahmad Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja,* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002),35
[5] Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghargaan, struktur dan *job design*.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. faktor internal *(disposisional)*, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut pendapat Mangkunegara faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi, yaitu:

1. Faktor individu

   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan poensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan

   Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.[6]

1. **Disiplin**

a. Pengertian Disiplin

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan perlu memilik berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.[7]

Disiplin berasal dari kata "*disipel*", yang berarti pengikut. Dimana terdapat pengikut tentunya dibutuhkan seorang pemimpin. Para pekerja dibawah pengawasan pemimpin adalah penganut pemimpin.

Disiplin yang sejati terdapat apabila, para pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan tugas dengan

[6] Ibid., 55.
[7] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), 304-305.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semangat yang baik.[8]

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perajnjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan (*superordinate)* maupun bawahan (*sub-ordinate*) akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.[9]

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.[10]

Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.[11] Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib

---

[8] Imam Soedjono dalam Alfred R Lateiner, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (*Jakarta: Aksara Baru, 1980), 72.
[9] Suyadi Prawirasentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*…, 31.
[10] R Lateiner, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja….,* 190-191.
[11] S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Mannusia)*.., 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan kinerjanya baik dalam hal tenaga maupun pikirannya demi terwujudnya tujuan organisasi.[12]

Menurut Komara disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.[13] Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antar lain surat An-Nisa ayat 59:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

"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 (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."[14]

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat 3 menyebutkan:

إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ٣

[12] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, 88.
[13] Endang Komaras, "Disiplin Menurut Islam"http://endangkomarasblog.blogspot.com/ diakses pada 30 Mei 2016.
[14] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit J-Art, 2005), 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."[15]

Menurut Kohlberg aspek dari kedisiplinan meliputi: kontrol diri, taaat dan patuh pada peraturan, dan dapat dipercaya.[16]

Agar disiplin dapat tumbuh dan terpelihara dengan baik maka terdapat tiga faktor yang sangat perlu diperhatikan yaitu: kesadaran, keteladanan, penegakan peraturan.[17]

Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal saja tetapi perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya akan mendukung kepentingan organisasi sangat diperlukan.[18] Perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah.

---

[15] Ibid., 601,

[16] Kohlberg dalam Widodo, "Perilaku Disiplin Siswa Ditinjau dari Aspek Pengendalian Diri (*Self Control*) dan Keterbukaan Diri (*Self Disclosure*) Pada Siswa SMK Wonosari Caruban Kabupaten Mediun," *Jurnal Widya Warta,* Vol. 1, (2013), 140-151.

[17] Hidayat, "Pengaruh Kerjasama Orangtua dan Guru Terhadap Disiplin Peserta Didik di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Jagakarsa – Jakarta Selatan," Jurnal *Ilmiah Widya,* No. 2, Vol. 1, (2013), 92-99.

[18] Pratiningtyas, "Faktor-faktor Organizational Citizenship Behavior: Studi Indigenous pada Karyawan Bersuku Jawa," Journsal *of Economic Education Vol 1* No 2 (2012), 52-61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Perilaku jujur

Perilaku jujur adalah sealalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya.[19] Dalam Al-Qur'an Allah SWT juga meminta kaum beriman untuk bergabung bersama orang-orang yang benar dan jujur, sesuai dengan Surat At-Taubah ayat 119 yang berbunyi:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَكُونُوا۟ مَعَ ٱلصَّـٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar."(QS.At-Taubah: 119)[20]

2) Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela ajaran dan aqidah Islam walaupun harus menghadapi konskuen yang sangat berat. Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konskuen yang berat.[21] Dalam isi Al- Qur'an dijelaskan tentang berani membela kebenaran pada Surat At-Taubah ayat 41 yang berbunyi:

ٱنفِرُوا۟ خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَـٰهِدُوا۟ بِأَمْوَٰلِكُمْ وَأَنفُسِكُمْ فِى سَبِيلِ ٱللَّهِ ۚ ذَٰلِكُمْ

[19] Al-Hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim* (Jakarta: Gema Insani, 2009), 37.
[20] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*…, 606.
[21] Al-Hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim* …, 37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٤١﴾

"Berangkatlah kamu baik dalam Keadaan merasa ringan maupun berat, dan berjihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah. yang demikian itu adalah lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui."(QS.At-Taubah: 41)[22]

3) Menepati janji

Menepati janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan merupakan sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntunan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup. Orang-orang yang yang menghiaskan sifat selalu menepati janji menempti kedudukan orang-orang yang berakal, cerdas dan bijaksana,[23] seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam Surat Ar-Ra'd ayat 19-20:

أَفَمَن يَعْلَمُ أَنَّمَآ أُنزِلَ إِلَيْكَ مِن رَّبِّكَ ٱلْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰٓ ۚ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُوْلُواْ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿١٩﴾ ٱلَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهْدِ ٱللَّهِ وَلَا يَنقُضُونَ ٱلْمِيثَٰقَ ﴿٢٠﴾

"Adakah orang yang mengetahui bahwasanya apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu itu benar sama dengan orang yang buta? hanyalah orang-orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran (19), (yaitu) orang-orang yang memenuhi janji Allah dan tidak merusak perjanjian (20).(QS.Ar-Ra'd ayat: 19-20)"[24]

---

[22] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 194.
[23] Al-hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim* …, 37.
[24] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 252.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bahkan Allah SWT menjadikan sifat menepati janji sebagai salah satu medium yang bisa digunakan oleh para hamba yang selalu menepati janji untuk meraih apa yang telah dijanjikan-Nya kepada mereka.[25] Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Baqarah ayat 40:

يَـٰبَنِىٓ إِسْرَٰٓءِيلَ ٱذْكُرُوا۟ نِعْمَتِىَ ٱلَّتِىٓ أَنْعَمْتُ عَلَيْكُمْ وَأَوْفُوا۟ بِعَهْدِىٓ أُوفِ بِعَهْدِكُمْ وَإِيَّـٰىَ فَٱرْهَبُونِ ﴿٤٠﴾

"Hai Bani Israil, ingatlah akan nikmat-Ku yang telah aku anugerahkan kepadamu, dan penuhilah janjimu kepada-Ku, niscaya aku penuhi janji-Ku kepadamu; dan hanya kepada-Ku-lah kamu harus takut (tunduk)."(QS.Al-Baqarah: 40)[26]

Allah SWT juga berfirman dalam al-Qur'an Surat Al-Isra' ayat 34:

وَلَا تَقْرَبُوا۟ مَالَ ٱلْيَتِيمِ إِلَّا بِٱلَّتِى هِىَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُۥ ۚ وَأَوْفُوا۟ بِٱلْعَهْدِ ۖ إِنَّ ٱلْعَهْدَ كَانَ مَسْـُٔولًا ﴿٣٤﴾

"dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya."(QS.A l-Isra': 34)[27]

4) Melaksanakan amanah

Amanah merupakan salah satu akhlak para rasul yang paling Nampak Nabi Nuh a.s, Nabi Hud a.s, Nabi Luth a.s, dan Nabi Syuaib a.s,[28] sebagaimana disebutkan dalam firman Allah

[25] Al-hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim* …, 37.
[26] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 7.
[27] Ibid., 285.
[28] Al-hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim* …, 37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SWT dalam surat Asy Syu'ara ayat 107 bahwa:

إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ ﴿١٠٧﴾

"Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul kepercayaan (yang diutus) kepadamu."(QS.Asy Syu'ara: 107)[29]

Adapun firman Allah SWT dalam Surat Al-Ahzab ayat 72 yang berbunyi:

إِنَّا عَرَضْنَا ٱلْأَمَانَةَ عَلَى ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضِ وَٱلْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا ٱلْإِنسَٰنُ ۖ إِنَّهُۥ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh."[30]

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Singodimedjo menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1) Besar/kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan

[29] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 371.
[30] Ibid., 427.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

5) Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan suatu organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

6) Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya.

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.[31]

Amriany menyebutkan aspek-aspek disiplin:

1) Kehadiran

Seseorang di jadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

2) Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

[31] Singodimedjo dalam Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, 89-92.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

4) Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimilki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

5) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

6) Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.[32]

Sedangkan menurut Soejono, aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2) Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian

[32] Amriany dalam Dewi Anggraeni, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hutama Karya Wilayah Semarang)" (Sripsi—UNNES, 2008). 19-20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.[33]

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu: disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas, disiplin terhadap prioritas

[33] Soejono. *Sistem dan Prosedur Kerja (*Jakarta: Bumi Aksara, 1997) 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja, dan disiplin terhadap prosedur.[34]

Ekonomi Syariah yang merupakan bagian dari sistem perekonomian Syariah, memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berkonsep kepada "amar ma'ruf nahi mungkar" yang berarti mengerjakan yang benar dan meninggalkan yang dilarang. Ekonomi Syariah dapat dilihat dari 4 (empat) sudut pandang, yaitu:

1) Ekonomi Illahiyah (Ke-Tuhan-an)
2) Ekonomi Akhlaq
3) Ekonomi Kemanusiaan
4) Ekonomi Keseimbangan

Ekonomi Ke-Tuhan-an mengandung arti bahwa manusia diciptakan oleh Allah untuk memenuhi perintah-Nya, yakni beribadah, dan dalam mencari kebutuhan hidupnya, manusia harus berdasarkan aturan-aturan (Syariah) dengan tujuan utama untuk mendapatkan Ridho Allah.

Ekonomi Akhlaq mengandung arti bahwa kesatuan antara ekonomi dan akhlaq harus berkaitan dengan sektor produksi, distribusi, dan konsumsi. Dengan demikian seorang Muslim tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkan atau yang menguntungkan tanpa mempedulikan orang lain.

Ekonomi Kemanusiaan mengandung arti bahwa Allah memberikan predikat "Khalifah" hanya kepada manusia, karena

[34] Ietje S Guntur, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja* (Jakarta: Airlangga, 1996), 34-35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia diberi kemampuan dan perasaan yang memungkinkan ia melaksanakan tugasnya. Melalui perannya sebagai "Khalifah" manusia wajib beramal, bekerja keras, berkreasi, dan berinovasi.

Ekonomi Keseimbangan adalah pandangan Islam terhadap hak individu dan masyarakat diletakkan dalam neraca keseimbangan yang adil tentang dunia dan akhirat, jiwa dan raga, akal dan hati, perumpamaan dan kenyataan, iman dan kekuasaan.

Ekonomi yang moderat tidak menzalimi masyarakat, khususnya kaum lemah sebagaimana yang terjadi pada masyarakat kapitalis. Di samping itu, Islam juga tidak menzalimi hak individu sebagaimana yang dilakukan oleh kaum sosialis, tetapi Islam mengakui hak individu dan masyarakat secara berimbang.

Dengan demikian, dapat dilihat bahwa Sistem Ekonomi Syariah mempunyai konsep yang lengkap dan seimbang dalam segala hal kehidupan, namun penganut ajaran Islam sendiri, seringkali tidak menyadari hal itu. Hal itu terjadi karena masih berpikir dengan kerangka ekonomi kapitalis, karena berabad-abad dijajah oleh bangsa Barat, dan juga bahwa pandangan dari Barat selalu lebih hebat. Padahal tanpa disadari ternyata di dunia Barat sendiri telah banyak negara mulai mendalami system perekonomian yang berbasiskan Syariah.[35]

[35] Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf,1998), 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Jenis-Jenis Disiplin

1) Disiplin Preventip

Disiplin Preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventip dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung salah arah atau eratik. Disamping itu, manajemen hendaknya menejemen hendaknya menentukan standar-standar secara positip dan bukan secara negative, seperti "Jaga keamanan!", bukan "Jangan ceroboh!". Mereka biasanya juga perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.

2) Disiplin Korektip

Disiplin Korektip adalah kegiatan yang diambil untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba ntuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau *skorsing*.

Sasaran-sasaran pendisiplinan hendaknya positip, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatip yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Pendekatan disiplin yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

a) Untuk memperbaiki pelanggaran.
b) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Bentuk pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna sehingga hamper pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terkadang lebih baik bagi para karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain.

3) Disiplin Progresip

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresip, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengambil tindakan korektip sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Disiplin progresip juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.[36]

Sebuah contoh sistem disiplin progresip secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

a) Teguran secara lisan.
b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
c) *Skorsing* dari pekerjaan satu sampai tiga hari.
d) *Skorsing* satu minggu atau lebih lama.
e) Diturunkan pangkatnya (demosi).
f) Dipecat.

Urutan tindakan pendisisplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam perusahaan

[36] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 208-211.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau mencuri, biasanya dikecualikan dari pendisiplinan progresip. Seorang yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

2. **Kompetensi**

a. Pengertian Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.[37]

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandaskan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.[38]

Pengertian dan arti kompetensi lain menyebutkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang diajdikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterian referenced effective and of superior*

[37] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 202.
[38] Ismail Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 92.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

performance in a job or situation). Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Dasar (*underlying carakteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2) Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3) Kriteria (*criterian referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seorang *salesman* sebesar 1.000 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1 miliar/tahun.[39]

[39] Spencer dalam Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Frinch dan Crunkilton kompetensi diartikan sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjnag keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.[40]

b. Model Kompetensi

Model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdisri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Kompetensi yang dimaksud misalnya, bidang akademik, pekerjaan, dan social seperti kompetensi dalam bidang komunikasi, pemecahan masalah, berpikir kritis dan kreatif, belajar mandiri, kedisiplinan, perkembangan diri dan sosial, *team work dan team leader*, multikultural, dan sebagainya.

Adapun model kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan

[40] Finc dan Crunkilton dalam Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 204.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tindakan untuk mencapai tujuan.

2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradiosional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun consensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team plyer.
5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko.
7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghargai keberagaman.

8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional transisi, orientasi strategi, membangun visi, merencanakan masa depan, mengusai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

9) *Client service competency*, merupakan kompensasi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, pekerja dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

10) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapat.

11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemontrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.

12) *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiaskan bekerja dengan data dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

angka.[41]

c. Karakteristik Kompetensi

Menurut Gordon beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan yang mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2) Pemahaman (*understanding)*, yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksnakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4) Nilai *(value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseoran. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5) Sikap (*attitude)*, yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak

[41] Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*…, 100-102.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

6) Minat *(interest)*, adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.[42]

Sedangkan menurut Spencer dalam kompetensi terdapat lima aspek karakteristik, yaitu:

1) *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stress atau ketabahan.
3) *Self concept,* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pemimpin seyogyanya memiliki perilaku

[42] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 204-205.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.[43]

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.[44] Keberhasilan Rasulullah SAW dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri sendiri untuk menghilangkan sikap *mental blocking* yang merupakan momok terbesar dan hambatan yang selalu muncul dalam diri kita setiap kali memulai usaha.[45] Diantara sikap mental yang perlu dimiliki oleh umat islam adalah rajin, terampil, telaten, tekun, jujur, bertanggung jawab, sigap, cekatan, aktif, kreatif, disiplin, tepat waktu, teliti, berjiwa besar, bersikap wira'i, dsb. Sikap-sikap semacam itu sangat penting untuk diterapkan dalam dunia bisnis islam. Adapun empat hal yang menjadi *key success factors* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis, agar mendapat celupan nilai-nilai moral yang tinggi, diantaranya:

1) *Ṣiḏiq* (benar dan jujur)

Ṣiḏiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan – keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis,

---

[43] Ibid., 206-207.
[44] Emmyah, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang" (Tesis Magister—STIALAN, Makassar, 2009), 15.
[45] Johan Arifin, *Etika Bisnis Islam (*Semarang: Walisongo Press, 2009), 93.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Sebagai pemimpin perusahaan, selalu jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor (*pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri), sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran.[46]

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَكُونُواْ مَعَ ٱلصَّٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar." (QS. At-Taubah-119)[47]

2) *Amanah* (terpercaya, kredibel)

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh.[48]

وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ ﴿٨﴾

"dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya". (QS. Al-Mu'minun: 8)[49]

---

[46] Hermawan Kartajaya, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan Media Utama, 2006), 120.
[47] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 206.
[48] Kartajaya, *Syariah Marketing*…, 120.
[49] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*…, 468.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) *Faṭanah* (cerdas)

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *faṭanah* merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.[50]

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَن تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ ٱللَّهِ ۚ وَيَجْعَلُ ٱلرِّجْسَ عَلَى ٱلَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

> "dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya". (QS. Yunus: 100)[51]

4) *Tabligh* (komunikatif)

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai fifat tabligh akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat. Seorang islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.[52]

وَلْيَخْشَ ٱلَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا۟ مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَـٰفًا خَافُوا۟ عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَلْيَقُولُوا۟ قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

> "dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka

[50] Kartajaya, *Syariah Marketing*…, 120.
[51] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 220.
[52] Kartajaya, *Syariah Marketing*…, 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar". (QS. An-Nisa': 9)[53]

5) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuh memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

6) *Skills,* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang *programmer* computer membuat suatu program yang yang berkaitan dengan SIM SDM.[54]

Menurut Spencer

d. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan. Pertanyaan yang pertama yaitu, mengenai

[53] Departmen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya…*, 78.
[54] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 207.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kemudian pertanyaan kedua mengenai perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2) Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang efektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi "ramping" mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Dasar untuk pengembangan system remunisasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan system remunisasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunisasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat beubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.[55]

e. Kompetensi Dasar Ekonomi Islam

Sebagai konsekuensi tidak terpisahkannya aktivitas ekonomi dengan nilai etika dan agar tercapai maksimalisasi penerapan etika dalam dunia ekonomi, terdapat beberapa kompetensi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1) Kompetensi untuk kesadaran etika (*ethical sensibility*)

[55]Ruky dalam Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 208-209.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Kompetensi untuk berfikir secara etika (*ethical reasoning*)
3) Kompetensi untuk bertindak secara etika (*ethical conduct*)
4) Kompetensi untuk kepemimpinan etika (*ethical Leadership*)

Keempat kopetensi diatas merupakan tulang punggung (backbound) watak manusia dan dapat menjadi lebih kuat jika diaplikasikan dalam kehidupan. kompetensi kesadaran etis terlihat pada kapabilitas untuk menentukan aspek-aspek dari suatu situasi yang menuntut untuk menyadari bahwa suatu aktivitas ekonomi sesuai dengan etika atau tidak. Kesadaran ini akan muncul apabila seseorang terlebih dahulu mengetahui nilai-nilai etika

Perilaku benar yang mengandung kinerja yang baik sangat dihargai dan dianggap sebagai suatu investasi bisnis yang benar-benar menguntungkan. Karena, hal itu akan menjamin adanya kedamaian didunia dan juga kebahagiaan di akhirat. Panduan tentang bagaimana perilaku seseorang itu benar diukur dan dinilai berdasarkan Al-qur'an dan diselaraskan dengan perilaku Rasulullah. Dalam surat al-ahzab: 21, Allah berfirman yang artinya: "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulllah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Alla dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Di samping jujur dan benar, sikap amanah sangat diperlukan dalam aktivitas ekonomi. Amanah berarti mengembalikan hak apa saja kepada pemiliknya, tidak mengambil sesuatu melebihi haknya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa harga atau upah. Allah berfirman dalam surat An-Nisa ayat 58 yang artinya: "sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya".

Bisnis dengan amanat dikenal dalam islam seperti menjual dengan sistem murabahah diman penjual menjelaskan ciri-ciri, kualitas, dan harga barang dagangan kepada pembeli tanpa melebikannya. Amanat bertambah penting pada saat seseorang membentuk serikat dagang (*mushārakah*), melakukan bagi hasil (*muḍārabah*), atau penitipan barang untuk menjalankan proyek yang telah disepakati bersama (*wadi'ah*).

Kompetensi kepemiminan etika berkaitan dengan tingginya tingkat ketulusan hati dan penerapan aturan secara manusiawi. Hal ini dapat dilakukan dengan menghadapi faktor-faktor yang akan mempengaruhi kesadaran etika, cara berfikir dan bertingkah laku serta lingkungan eksternal. Kepemimpinan etika menurut kesadaran bahwa proses penerapan nilai-nilai etika pada kehidupan ekonomi dewasa ini adalah proses yang sangat rumit karena semakin lama semakin besar data *base* sementara *knowledge base* tidak berkembang secepatnya.[56]

f. Prinsip-prinsip dalam Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip dalam etika ekonomi, yang merupakan penerapan dari prinsip etika pada umumnya, berkaitan dengan dasar-

[56] Naqvi, *Menggagas Ilmu Ekonomi Islam.* (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2003), 92.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dasar yang dapat dijadikan pegangan agar kegiatan ekonomi berjalan sesuai kodrat dan aturan yang ada. Prinsip-prinsip tersebut yaitu:

Pertama, prinsip otonomi yaitu sikap dan kemampuan manusia untuk bertindak berdasarkan kesadarannya sendiri tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilakukan.untuk bertindak secara otonom, semestinya ada kebebasan untuk mengambil keputusan dan bertindak berdasar keputusan itu disertai dengan tanggung jawabnya. Kondisi ini dikarenakan manusia diberi kemampuan yang dalam terminology fiqh disebut *al-ahliyah* baik dalam kapasiatas *ahliyah al-wujub* maupun *ahliyah al-ada'*.

Kedua, prinsip kejujuran. Dasar setiap usaha untuk jadi orang kuat secara moral adalah kejujuran. Kejujuran merupakan kualitas dasar kepribadian moral. Tanpa kejujuran, manusia tidak menjadi dirinya sendiri. Kejujuran dalam ekonomi Islam terwujud dalam berbagai aspek, yaitu:

1) Kejujuran yang terwujud dalam pemenuhan syarat-syarat perjanjian dan kontrak.
2) Kejujuran yang terwujud dalam penawaran barang dan jasa dengan mutu yang baik.
3) Kejujuran menyangkut hubungan kerja.

Dalam hukum Islam, lawan dari kata jujur adalah curang. Al-Quran sangat melarang orang yang melakukan kecurangan termasuk dalam hal berekonomi sebagaimana dijelaskan dalam surat *Al-*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muthaffifin:1-3. Nabi Muhammad juga pernah mengancam penipu dan dianggap sebagai bukan dari golongannya. Ia bersabda dengan artinya: *"orang yang menipu tidak termasuk golongan kami*

Ketiga, prinsip tidak berbuat jahat *(non maleficence)* dan prinsip berbuat baik *(benefience).* Prinsip bersikap baik menuntut agar secara aktif dan maksimal, kita berbuat hal yang baik bagi orang lain. Kebaikan merupaka nila esensial dalam ajaran Islam sebagai wahana untuk mencapai peringkat yang lebih tinggi: kejujuran, kebaikan, baru surga. Rasulullah SAW pernah bersabda dengan arti:" *sesungguhnya kejujuran membawa pada kebajikan dan kebajikan membawa pada surga".* (HR. Al-Bukhari)

Keempat, prinsip hormat pada diri sendiri, yaitu tidak etis jika seseorang membiarkan dirinya diperlakukan secara tida adil, tidak jujur, ditindas, diperas, dan sebagainya. Kegagalan yang dihadapi sistem ekonomi konvensional baik yang kapitalis maupun sosialis banyak ditimbulksn oleh permasalahan yang terkat dengan prinsip ini disamping ketidakadilan dalam berbagai macam kegiatan yang tercermin dalam ketidakmerataan dalam pembagian pendapatan masyarakat dan ketidakstabilan dari sistem ekonomi yang menimbulkan berbagai gejolak dalam kegiatannya.

Harga dan nilai diri sendiri manusia kurang mendapat perhatian baik dalam sistem kapitalis maupun sosialis. Sistem sosialis telah gagal karena tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau mengurangi secara substansial ketidakmerataan sosio-ekonomi kendati negara-negara yang mengadopsi sistem ini memiliki sumber-sumber daya yang melimpah ruah.

Kelima, prinsip keadilan yang menuntut manusia memperlakukan orang lain sesuai dengan haknya. Konsep keadilan yang *egalitarian* dan bukan yang absolut yang dimaksud disini, sebab keadilan, meskipun secara bahasa berarti '*al-wusth'*, medium,dan tidak memihak dalam wacana tertentu bersifat egaliter dan pihak lain bersifat absolut.[57]

Keadilan merupakan norma utama dalam seluruh aspek dunia ekonomi. Hal ini dapat ditangkap daam pesan Al-Quran yang menjadikan adil sebagai tujuan agama samawi.tidak hanya itu, adil juga merupakan salah satu asma Allah. Kebalikan sifat adil adalah zhalim, suatu sifat yang dilarang oleh Allah pada diri-Nya.sebagaimana dilarang dalam firmannya pada hamba-Nya. Allah menyukai keadilan dan sangat memusuhi kezhaliman,bukan melaknatnya. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Hud:18 yang artinya*:"ingatlah, kutukan Allah (ketimpakan) atas orang-orang yang zhalim".*

Keadilan merupakan kesadaran dan pelaksanaan untuk memberikan kepada pihak lain sesuatu yang sudah semestinya harus diterima oleh pihak lain itu, sehingga masing-masing mendapat

[57] Muhammad Nejatullah, *Prinsip-prinsip Elonomi Islam* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2008), 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesempatan yang sama untuk melaksanakan hak dan kewajiban tanpa mengalami rintangan atau paksaan dengan kata lain, adil adalah kesadaran memberi dan menerima selaras dengan hak dan kewajibannya.

Wujud keadilan dalam ekonomi setidaknya terkait dengan empat hal, yaitu keadilan tukar-menukar, keadilan distributif, keadilan sosial, dan keadilan hukum. Keadilan tukar-menukar adalah suatu kebajikan tingkah laku manusia untuk selalu memberikan kepada sesamanya, sesuatu yang menjadi hak pihak lain, atau sesuatu yang sudah semestinya harus diterima oleh pihak lain.

Keadilan distributif merupakan suatu kebajikan tingkah laku masyarakat dan alat penguasanya untuk selal membagikannya segala kenikmatan dan beban bersama, dengan cara rata dan rohani.

Keadilan sosial merupakan suatu kebajikan tingkah laku manusia dalam hubungan dengan masyarakat, untuk senantiasa memberi dan melaksanakan segala sesuatu yang menunjukan kemakmuran dan kesejahteraan bersama sebagai tujuan akhir dari masyarakat atau negara. Keadilan hukum merupakan kebajikan yang mengatur hubungan antara anggota dan kesatuannya untuk bersama-sama selaras dengan kedudukan dan fungsinya untuk mencapai kesejahteraan umum.[58]

[58]"Kompetensi Dasar dan Prinsip-Prinsip dalam Etika Ekonomi Islam" http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/KKNI/Kompetensi-LO.pdf, diakses pada 13 Agustus 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).[59]

Kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas perusahaan.[60] Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja terkait dengan kompetensi.

Hal ini senada dengan pengertian yang ditegaskan oleh David Fitt yang menyatakan bahwa kinerja adalah pernyataan sejauh mana seseorang memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi,

---

[59] Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 67.
[60] Paterson dalam Hamzah dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apakah dalam suatu peranan tertentu atau secara lebih umum.[61]

Selain itu ada beberapa ilmuwan lain yang memiliki pandangan tentang pengertian kinerja SDM, antara lain:

1) Menurut Rivai, kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode terentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[62]
2) Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[63]
3) Menurut Moeheriono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[64]

Menurut Mursi, kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam

---

[61] Alain Mitrani, *Competency Based Human Resource Management Manajemen Sumber Daya ManusiaBerdasarkan Kompetensi*, Dadi Pakar (Jakarta: Grafiti, 1995), 131.
[62] Veithzal Rivai, *Manajemen SumberDaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003), 54.
[63] Anwar Prabu Mnngkunegara, *Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 43.
[64] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan; dan
2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Zadjuli Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

1) Niat bekerja karena Allah,
2) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,
3) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat,
4) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
5) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori "ahli surga" seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai supir, tukang sapu ataupun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan di akhirat kelak. Jika membaca hadits-hadits Rasulullah SAW tentang ciri-ciri manusia yang baik di sisi Allah, maka tidak heran bahwa di antara mereka itu ada golongan yang memberi minum anjing kelaparan, mereka yang memelihara mata, telinga dan lidah dari perkara yang tidak berguna, tanpa melakukan amalan sunnah yang banyak dan seumpamanya.[65]

Dalam Islam, kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Oleh karena itu dalam hadits Rasulullah disebutkan:

> "Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni

[65] Zadjuli, *Agama, Etika dan Ekonomi.* (Malang: UIN-Malang press, 2007), 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Allah." (HR. Ahmad & Ibnu Asakir)

Menurut Asyraf A.Rahman istilah "kerja" dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Diantara hadits yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, sebagaimana berikut:

"Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-'Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak." (HR. Bukhari)

Dalam hadits-hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikategorikan jihad fi sabilillah. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan). Sebagaimana riwayat:

> "Rasulullah saw pernah ditanya, Pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab, Pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjual belian yang dianggap baik." (HR. Ahmad dan Baihaqi)[66]

Kerja juga berkait dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya, karena bekerja merupakan kewajiban.

Menurut Syamsudin, seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar dan prinsip berikut ini:

1) Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara diri dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain.
2) Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan

[66]Asyraf A.Rahman dalam Mul Irawan, "Indikator Kinerja Islami dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori dan Al-Qur'an/Hadits" http://mul_irawan-pasca10.web.unair.ac.id/ diakses pada 30 Juni 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hutang dan membayar hutang dengan baik, memberi kelonggaran orang yang sedang mengalami kesulitan membayar hutang, menghindari sikap menangguhkan pembayaran hutang, tamak, menipu, kolusi, melakukan pungli (pungutan liar), menyuap dan memanipulasi atau yang sejenisnya. Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Sehingga dalam pandangan seorang pekerja dan pengusaha muslim, tidak akan sama antara proyek dunia dengan proyek akhirat.

3) Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT (seperti zakat) atau yang terkait dengan hak-hak manusia (seperti memenuhi pembayaran hutang atau memelihara perjanjian usaha dan sejenisnya). Karena menunda pembayaran hutang bagi orang yang mampu merupakan suatu bentuk kedzaliman. Menyia-nyiakan amanah dan melanggar perjanjian bukanlah akhlak seorang muslim, hal itu merupakan kebiasaan orangorang munafik.

4) Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya. Karena dosa riba sangat berat dan harta riba tidak berkah, bahkan hanya akan mendatangkan kutukan dari Allah SWT dan Rasul-Nya, baik di dunia maupun akherat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram dan bathil, karena kehormatan harta seseorang seperti kehormatan darahnya. Harta seorang muslim haram untuk diambil kecuali dengan kerelaan hatinya dan adanya sebab syar'i untuk mengambilnya, seperti upah kerja, laba usaha, jual beli, hibbah, warisan, hadiah dan yang semisalnya.
6) Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain. Ia juga harus bisa menjadi mitra yang handal sekaligus kompetitor yang bermoral, yang selalu mengedepankan kaidah "Segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya".
7) Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hukum dan cacat moral. Dan hal ini dapat dilihat dari niat pekerja tersebut.[67]

b. Jenis Kinerja

1) Kinerja Administratif

Kinerja Administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan

[67]Syamsudin dalam Mul Irawan, "Indikator Kinerja Islami dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori dan Al-Qur'an/Hadits" http://mul_irawan-pasca10.web.unair.ac.id/ diakses pada 30 Juni 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu juga berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.[68]

2) Kinerja Operasional

Kinerja opersional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan perusahaan.

Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, dan lain-lain) tergantung pada sumber daya manusia yang mengerjakannya. Misalnya, manajer produksi dengn seluruh stafnya (karyawan) harus mempunyai kemampuan optimal melakukan sinergi antara bahan baku, teknologi (mesin) agar menghasilkan produk yang direncanakan baik kuantitas maupun kualitasnya.

3) Kinerja Strategik

Kinerja strategik suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi. Disamping itu, kinerja strategik meliputi kemampuan membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara

[68]Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 140.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang akan berpengaruh pada kelagsungan hidup perusahaan.[69]

c. Kriteria Kinerja Karyawan

Faustino Cardoso Gomes lebih lanjut menjelaskan terdapat tiga criteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu:

1) Pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation)*

Tipe ini melakukan pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja. Tetapi jika menginginkan para pekerja meningkatkan produktivitas mereka, maka menetapkan sasaran secara partisipatif dengan melibatkan para pekerja, akan jauh berdampak positif terhadap produktivitas organisasi.

Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktek kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang dapat diukur dengan secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi kinerja yang sifatnya non kuanttatif.

[69] Ibid, 142.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*)

Pengukuran berdasarkan perilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condok pada aspek kualitatif daripada aspek kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan SDM dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinnya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Pengukuran berdasarkan perilaku mendapat perhatian luas dari penelitian-penelitian mengenai perilaku organisasi dan sumber daya manusia karena terbukti skala pengukuran subyektif mempunyai konsistensi (reabilitas) yang tidak kalah dengan pengukuran hasil. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Untuk mengatasi hal tersebut, Babin dan Boles (1998), dan Sing et al (1996) menyarankan penggunaan instrument yang mengukur kinerja dari berbagai aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk produk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaannya dan produk pesaing (*product knowledge*) Contoh lainnya adalah daftar kompetensi (peran dan perilaku seseorang yang dibutuhkan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan) yang dipergunakan oleh Standart Chartered dalam manajemen kinerja organisasi antara lain: pengetahuan kerja dan professional, kesadaran organisasi/konsumen, komunikasi, keahlian interpersonal, kerjasama tim, inisiatif/kemampuan beradaptasi/kreatifitas, keahlian analitis/pengambilan keputusan, produktifitas, kualitas, manajemen/pengawasan, serta kepemimpinan. Cara ini menurut Judge dan Bono (2003) selain ditujukan untuk mengatasi bias pengukuran juga dimaksudkan untuk mengkomodir ukuran-ukuran kinerja yang sangat luas, sehingga diperoleh gambaran *job performance* yang komprehensif.

3) Pengukuran berdasarkan judgment (*judgment-based performance evaluation*)

Merupakan pengukuran yang menilai atau mengevaluasi kinerja para pegawai berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, *quantity of work* (jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu), *quality of work* (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaiannya), *job knowledge* (luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya), dan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lainnya.[70]

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan memuat hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri.[71]

Beberapa skripsi yang telah dilakukan seputar masalah yang akan diteliti, antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh .Asbakhul 'Ulum (2010) dengan judul skripsi "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar)". Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Blitar dengan tujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan, tingkat produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PDAM Kota Blitar. Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskritif korelasional. Sebagian besar karyawan pada PDAM Kota Blitar mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 68,18% dengan jumlah frekuensi 66 karyawan, dan sebagian besar karyawan di PDAM kota Blitar mempunyai tingkat produktivitas kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 60,60% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan. Selain itu, dapat diketahui

[70]Ahmad Noval Abudi, *Kinerja SDM Organisasi Dakwah* (Surabaya: UIN SA Press, 2015), 17.
[71]Tim Penyusun Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi*, (Surabaya, 2014), 12-13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PDAM Kota Blitar.[72]

2. Penelitian yang dilakukan oleh Endri Harnanto (2011), "Kompetensi SDM Bank DKI Jakarta Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kompetensi SDM terhadap prestasi kerja Bank DKI syariah. Berdasarkan hasil data, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan pada Bank DKI Syariah, dimana nilai dari koefisien sebesar=0,44. Hal ini menjelaskan bahwa prestasi karyawan salah satunya ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Variabel kompetensi sumber daya manusia dan prestasi karyawan mempunya hubungan yang cukup erat dengan nila sebesar=0,50.[73]
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fudin Zainal Abidin (2013), "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah metode deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Data yang

[72] Asbakhul 'Ulum, "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar)" (Sripsi—Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2010).
[73] Endri Harnanto, " Kompetensi SDM Bank DKI Jakarta Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan adalah data primer dan sekunder. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Untuk mengukur besarnya pengaruh variable tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi program computer IBM SPSS 19. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinan sebesar 17,6% degan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.[74]

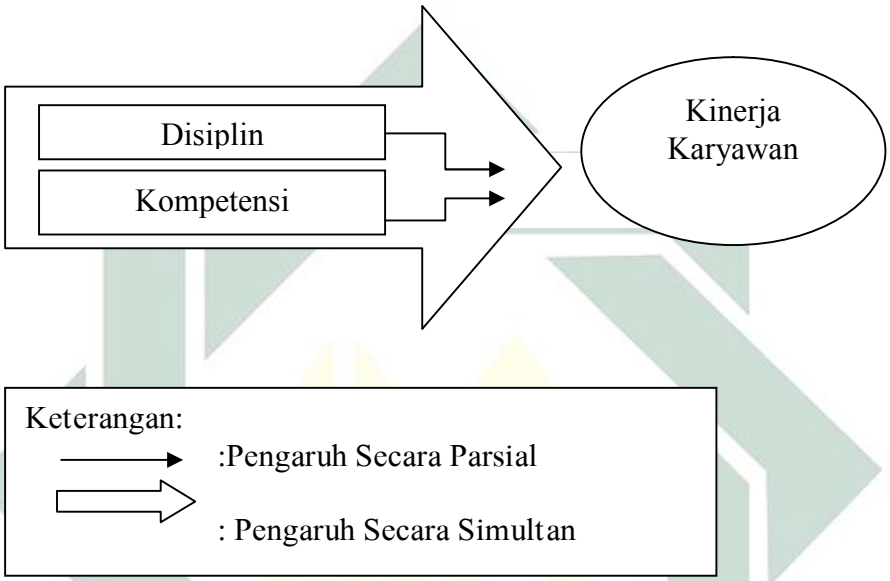
Dalam hasil review pada studi terdahulu tersebut peneliti menemukan adanya kesamaan dalam hal pembahasan mengenai sumber daya manusia. Sedangkan letak perbedaannya adalah pada objek penelitiannya yang berbeda. Oleh karena itu dengan melihat beberapa skripsi diatas peneliti sangat tertarik untuk melengkapi skripsi disiplin dan kompetensi karyawan karena selama pengamatan peneliti, belum pernah ada yang mengkorelasikan keduanya. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Keputih Surabaya".

[74] Fudin Zainal Abidin, "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung" (Skripsi—Universitas Komputer Indonesia Bandung, 2010).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan serta mengenai variabel disiplin kerja dan kompetensi, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



D. Hipotesis

Hipotesis berisi rumusan secara singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan demikian agar hipotesis dapat diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan. Perlu dikemukakan bahwa tidak semua penelitian memerlukan rumusan hipotesis sehingga bagian ini harus disesuaikan.[75]

Dalam penelitian ini diajukan dua hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial atau individu

[75] Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 256.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antara variabel disiplin dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Keputih Surabaya.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel disiplin dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Supermarket Sakinah Keputih Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id