BAB II
ETOS KERJA ISLAM DAN KINERJA

A. Tinjauan Tentang Etos Kerja Islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Manusia dan hewan merupakan mahluk yang sama-sama memerlukan makan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi tentu lain dalam cara memperolehnya. Hewan bekerja semata berdasarkan insting hewaniah, tidak ada etos, kode etik dan pertimbangan akal pikiran. Tetapi manusia diharuskan memilikinya karena manusia adalah mahluk yang dibekali cipta, rasa dan karsa oleh sang pencipta. Untuk meringankan beban tenaga kerja yang terbatas maupun meraih prestasi yang sehebat mungkin.

Apabila manusia bekerja tanpa etos, tanpa moral dan ahlak maka derajat manusia tak ada bedanya dengan hewan, bahkan dapat dikatakan lebih rendah dari hewan. Begitu juga bilamana manusia bekerja tanpa mendayagunakan akal fikirannya, dapat dipastikan hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa-apa.[1]

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang.[2] Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etos adalah

[1] Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami , petunjuk pekerjaan yang halal dan haram dalam Syari'at Islam,* (Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992),1.
[2] Henk Ten Napel, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 1994), 129.

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

pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakat.[3] Maka secara lengkapnya ”etos’’ ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan ”etos” terambil pula perkataan ”etika” dan ”etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.[4]

Jadi etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.[5]

Sedangkan Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang benar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan.[6]

Etos kerja menurut Max Weber adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai

---

[3] Departemen Penidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002), 39.
[4] Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000), 410.
[5] Johan Arifin, *Fiqih Perlindungan Konsumen*, (Semarang : Rasail, 2007), 63-64.
[6] Toto Tasmara , *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 99), 5-7.

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

akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.[7] Sedangkan menurut Mocthar Buchori etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atu sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian tata nilai (*Value System*).[8] Jadi Etos kerja adalah sifat, watak, kualitas moral dan gaya setetik serta suasana batin manusia yang mendasar dalam hal kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata.

Etos kerja adalah karakter dan kebiasaan yang berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusian yang mendasar terhadapnya.[9] Etos kerja merupakan motor penggerak produktifitas. Dalam banyak seminar dan lokakarya sering dikatakan bahwa etos kerja yang dimiliki bangsa Indonesia masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Etos kerja adalah masalah yang komplek dan mengandung banyak aspek, baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Maka dari itu meningkatkannya dibutuhkan usaha yang komperhensif, efektif dan efesiaen.

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan

---

[7] Mabyarto DKK, *Etos kerja dan khesi Sosial*, (Yokyakarta: Aditiya Media, 1991), 3.
[8] Mochtar Buchori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, (Yokyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta,1994), 73.
[9] Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Yogyakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004), 27.

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

komplek. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain.[10] Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Pemahaman etika menurut konsep Islam diungkapkan Astri Fitria, bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk, tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini, etika ini terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari al-Qur'an dan hadist.[11] Dimana dijelaskan etika kerja dalam perspektif hadist adalah semacam kandungan "spirit" atau semangat yang menggelegak untuk menggubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan.[12] Hal ini dapat

---

[10] Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*, (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005), 35.

[11] Astri Fitria, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Vol 3, (Jurnal Maksi, Agustus 2003), 9.

[12] Toto Tasmara , *Etos Kerja Pribadi Muslim*…,2.

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

di lihat dalam Hadis Shoheh muslim dalam bab Amar ma'ruf nahi munkar dalam jilid I yaitu Rasulullah bersabda:

مَن رَأَى مِنكُم مُنكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِن لَم يَستَطِع فَبِلِسَانِهِ فَإِن لَم يَستَطِع فَبِقَلبِهِ وَذَلِكَ أَضعَفُ الإِيمَانِ (الحديث)

"Barangsiapa di antara kamu melihat terjadinya kemungkaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir iniadalah selemah-lemahnya iman". (HR. Muslim) [13]

Sedangkan etika dalam perspektif al-Qur'an adalah etika kerja yang mengedepankan nilai-nilai al-Qur'an. Yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika dan pada sisi lain akan mengembangkan prinsip-prinsip etika bisnis al- Qur'an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan praktek mal-bisnis.[14] Dengan demikian, etika kerja merumuskan pengertian yaitu etika digunakan dalam pengertian nilai-nilai dan norma-norma moral, atau ilmu baik tentang baik dan buruk yang menjadi pegangan seseorang suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.[15] Hal ini dapat dijelaskan dalam Qur'an surat Ali-Imran ayat 104:

وَلْتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى ٱلْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ ۚ وَأُو۟لَـٰٓئِكَ هُمُ ٱلْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

[13] Abu Hussein bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami' al-Shohih*, jilid I, (Libanon : Dar-al Fikr, t.th,), 50

[14] R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta : Pustaka Pesantren), 2006, 5.

[15] *Ibid.,* 4.

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 hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung".[16]

Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan tuhan, tetapi juga mengusahakan terciptanya kehidupan masyarakat yang adil, damai, sejahtera dan di ridlohi Allah swt yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensi dan tugasnya sebagai khalifah Allah di muka bumi yang diperuntukkan bagi alam semesta.

Dari sejumlah penjelasan diatas meski beragam namun dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja Islam adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang bersih serta suasana batin manusia yang mendasar dalam hal kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motifasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja seseorang terbentuk tidak hanya murni dikarenakan satu faktor tertentu saja, akan tetapi banyak factor yang membentuknya. baik factor internal maupun eksternal.

2. Konsep etos kerja Islam

[16] Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Surabaya: Al-Hidayah, 2002), 79.

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

Lima konsep kunci yang membentuk etos kerja Islam adalah :

a) Kesatuan

Dari konsep ini, maka islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan.[17]

Berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam dan integrasi dengan alam semesta secara luas. Berdasarkan prinsip tauhid ini, maka dapat dijelaskan dalam Qur'an surat Al-Hujurat ayat 13:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقۡنَٰكُم مِّن ذَكَرٖ وَأُنثَىٰ وَجَعَلۡنَٰكُمۡ شُعُوبٗا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓاْۚ إِنَّ أَكۡرَمَكُمۡ عِندَ ٱللَّهِ أَتۡقَىٰكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٞ ١٣

"Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya, orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sesungguh Allah Maha mengetahui, Maha teliti".[18]

Sedangkan dalam hadist adalah:

بُنِيَ الإِسلَامِ عَلَى خَمسَةٍ عَلَى أَن يُوَحَّدَ اللهُ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ، وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ، وَصِيَامِ رَمَضَانَ وَالحَجِّ[19]

"Islam dibangun atas lima dasar yaitu mentauhidkan Allah, mendirikan shalat, membayar zakat puasa Ramadhan dan haji".

b) Keadilan

[17] R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an…*, 44-45.
[18] Ibid.,745.
[19] Abu Hussein Muslim bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami' al-Shohih*, Juz, (Libanon: Darul Fikru), 34

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

Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam keseluruh aspek kehidupan, termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para pelaku keuangan syari'ah agar dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian bagi orang lain.[20]

Dengan demikian, keseimbangan, kemoderatan, merupakan prinsip etis mendasar yang harus diterapkan dalam aktivitas maupun entitas bisnis atau kerja.[21] Dimana dijelaskan dalam Qur'an surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".[22]

Dijelaskan juga dalam hadist :

كُلُّ سُلَامي مِنَ النَّاسِ عَلَيهِ صَدَقَةٌ كُلَّ يَومٍ تَطلُعُ فِيهِ الشَّمسُ يَعدِلُ بَينَ النَّاسِ صَدَقَ

"Setiap pergelangan atau persendian pada diri manusia membutuhkan sodaqoh pada setiap kali matahari terbit. Berbuat adil pada manusia adalah sodaqoh".[23]

c) Kehendak bebas

Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi.

---

[20] Kuat Ismanto," *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keungan Syariah*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 29.
[21] R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an…*, 47.
[22] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Surabaya: Al-Hidayah, 2002), 377.
[23] Abu Abdullah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim, *Matan al-Bukhari*, Jilid 2, (Libanon: Darul Fikr,1995), 38.

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 kehendak bebas dalamislam ini berarti yang dibatasi oleh keadilan, sebagaimanaAllah berfirman dalam Qur'an surat Al-Kahfi ayat 29:

وَقُلِ ٱلۡحَقُّ مِن رَّبِّكُمۡۖ فَمَن شَآءَ فَلۡيُؤۡمِن وَمَن شَآءَ فَلۡيَكۡفُرۡۚ إِنَّآ أَعۡتَدۡنَا لِلظَّٰلِمِينَ نَارًا أَحَاطَ بِهِمۡ سُرَادِقُهَاۚ وَإِن يَسۡتَغِيثُواْ يُغَاثُواْ بِمَآءٖ كَٱلۡمُهۡلِ يَشۡوِي ٱلۡوُجُوهَۚ بِئۡسَ ٱلشَّرَابُ وَسَآءَتۡ مُرۡتَفَقًا ٢٩

"Dan Katakanlah (Muhammad), "Kebenaran itu datangnya dari Tuhanmu, barangsiapa yang menghendaki (beriman), hendaklah ia beriman, dan barangsiapa yang menghendaki (kafir), biarlah ia kafir. "Sesungguhnya Kami telah menyediaakan mereka bagi orang zalim, yang gejolaknya itu mengepung mereka. Jika mereka meminta pertolongan (minum), mereka akan diberi air seperti besi yang mendidih yang menghanguskan wajah. (Itulah) minuman yang paling buruk dan tempat istirahat yang paling jelek."[24]

Dijelaskan juga dalam hadist:

مَن سَنَّ فِي الإِسلَامِ سُنَّةً حَسَنَةً فَعُمِلَ بِهَا بَعدَهُ كُتِبَ لَهُ مِثلُ أَجرِ مَن عُمِلَ بِهَا وَلَا يَنقُصُ مِن أُجُورِهِم شَيئٌ وَمَن سَنَّ فِي الإِسلَامِ سُنَّةً سَيِّئَةً فَعُمِلَ بِهَا بَعدَهُ كُتِبَ عَلَيهِ مِثلُ وِزرِ مَن عَمِلَ بِهَا وَلَا يَنقُصُ مِن أَوزَارِهِم شَيئٌ

"Barang siapa yang mensunahkan (menjalankan) suatu sunnah (tradisi/kebiasaan) baik di dalam islam, lalu sunnah itu diamalkan sesudahnya, maka di catat untuknya seperti pahala orang yang melakukannya tanpa dikurangi sedikitpun dari pihak mereka. Dan barang siapa yang mensunahkan suatu sunnah keburukan di dalam Islam, lalu sunnah itu diamalkan sesudahnya, maka ditimpakan kepadanya seperti dosa orang-orang yang melakukannya, tanpa dikurangi sedikit pun dari dosa mereka".[25]

d) Tanggung jawab

Secara logis, aksioma ini berhubungan erat dengan aksioma kehendak bebas, ia menetapkan batasan mengenai apa yang bebas

[24] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 406.
[25] Abu Hussein Muslim bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, Juz 4…,16.

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

dilakukan oleh manusia dan bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Qur'an surat An-Nissa'ayat 85:

مَّن يَشْفَعْ شَفَٰعَةً حَسَنَةً يَكُن لَّهُۥ نَصِيبٌ مِّنْهَا ۖ وَمَن يَشْفَعْ شَفَٰعَةً سَيِّئَةً يَكُن لَّهُۥ كِفْلٌ مِّنْهَا ۗ وَكَانَ ٱللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَىْءٍ مُّقِيتًا ﴿٨٥﴾

"Barangsiapa yang memberi pertolongan dengan pertolongan yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian dari (pahala)-nya. Dan barangsiapa memberi pertolongan dengan pertolongan yang buruk, niscaya dia akan memikul bahagian dari (dosa)-nya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu".[26]

Dijelaskan juga dalam hadist

كُلُّكُم رَاعٍ وَكُلُّكُم مَسؤُولٌ عَن رَعِيَّتِهِ: الإِمَامُ رَاعٍ وَمَسؤُولٌ عَن رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهلِهِ وَهُوَ مَسؤُولٌ عَن رَاعِيَّتِهِ، وَالْمَرأَةُ رَاعِيَّةٍ فِي بَيتِ زَوجِهَا وَمَسؤُولَةٌ عَن رَعِيَّتِهَا وَالخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسؤُولٌ عَن رَعِيَّتِهِ

"Masing-masing kamu adalah pemimpin dan masing dari kami akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Imam adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban kepemimpinannya. Seorang laki-laki pemimpin terhadap keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban akan kepemimpinannya. Wanita itu adalah pemimpin di rumah suaminya dan akan dimintai pertanggungjawabannya. Pelayan itu pemimpin dalam harta tuannya/majikannya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."[27]

e) Kebajikan (Ihsan)

Kebajikan dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran, mengandung pula nilai kejujuran.[28]

Kebajikan disini adalah nilai kebenaran yang dianjurkan, menempatkan sesuatu pada tempatnya dan tidak bertentangan dengan

[26].Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*…, 118.
[27] Abu Abdullah Muhammad ibn Ismail ibn Ibrahim, Juz I..., 96-97.
[28] Muhammad, dan R. Lukman Fauroni, *Visi al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. (Jakarta: Selemba Diniyah, 2002), 7.

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

ajaran islam. Dalam konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap, dan perilaku yang benar yang meliputi proses akad (transaksi) proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan keuntungan (laba).[29] Dengan demikian dapat dijelaskan dalam Qur'an surat Al-Baqarah ayat 195:

وَأَنفِقُواْ فِي سَبِيلِ ٱللَّهِ وَلَا تُلۡقُواْ بِأَيۡدِيكُمۡ إِلَى ٱلتَّهۡلُكَةِۛ وَأَحۡسِنُوٓاْۛ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ١٩٥

"Dan infakkanlah (hartamu) di jalan allah, dan jangankah kamu menjatuhkan (diri sendiri) ke dalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya, allah menyukai orang-orang yang berbuat baik"[30]

Dan dapat pula dijelaskan dalam hadis dibawah ini :

قَالَ سَأَلتُ رَسُولَ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيهِ وَسَلَّمَ: عَنِ البِرِّ وَالإِثمِ فَقَالَ البِرُّ حُسنُ الخُلُقِ وَالإِثمُ مَاحَاكَ فِي صَدرِكَ وَكَرِهتَ أَن يَطَّلِعَ عَلَيهِ النَّاسُ

"Aku bertanya kepada Rasulullah Saw. mengenai soal kebijakan dan dosa. Beliau bersabda : "Kebajikan adalah akhlak yang baik, dan dosa adalah sesuatu yang merisaukan hatimu dimana kamu merasa tidak suka apabila hal itu sampai dilihat oleh orang lain"[31].

3. Tujuan dan Fungsi Etos Kerja Islam

Beberapa landasan atau tujuan dari etos kerja Islam adalah[32]:

a) Tujuan luhur

Bahwasannya bekerja keras dalam islam, bukanlah sekear memenuhi kebutuhan naluri hidup untuk kepentingan perut. Namun lebih dari itu

[29] Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keungan Syariah*, 34.
[30] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 37.
[31] Abu Hussein Muslim bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, Jilid 4…,7.
[32] Hamzah Ya'qub, *Etos kerja Islami*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992), 3-4.

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

terdapat tujuan filosofis yang luhur, tujuan yang mulia, tujuan ideal yang sempurna yakni untuk berta'abud kepada Allah swt dan mencari Ridho-nya falsafah hidup muslim ini dilandaskan Allah SWT dalam Qs Adz-Dzariat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ ٱلْجِنَّ وَٱلْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

"Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepadaKu".[33]

b) Memenuhi kebutuhan hidup

Bahwa dalam hidup di dunia kita mempunyai sejumlah kebutuhan yang bermacam-macam. Sangatlah mustahir apalagi kita ingin memenuhi nkebutuhan hiduptanpa kerja usaha, kerja keras. Karenanya etos kerja yang tinggi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sangat komplek.

c) Memenuhi kebutuhan keluarga

Dalam point ini lebih ditekankan pada seseorang kepala rumah atangga yang bertanggung jawab terhadap keharmonisan dan keberlangsungan rumah tangganya, kewajiban dan tanggung jawab itu menimbulkan konsekwensi-konsewensi bagi pihak suami atau kepala rumah tangga yang mengharuskan dia bangkit bergerak dan rajin bekerja

d) Kepentingan amal sosial

Diantara tujuan bekerja adalah bahwa hasil kerjanya itu dapat di pakai sebagai kepentingan agama, amal social dan sebagainya. Karena

[33] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 575.

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

sebagai makhluk social, manusia saling membutuhkan. Seorang pedagang dibutuhkan dalam hal ekonomi dan lain sebagainya. Dan bentuk kebutuhan manusia itu berupa bantuan tenaga, pikiran dan material

e) Menolak kemungkaran

Diantara tujuan ideal berusaha dan bekerja adalah sejumlah kemungkaran yang mungkin dapat terjadi pada diri seseorang yang tidak bekerja (pengangguran). Dengan bekerja dan berusaha berarti menghilangkan salah satu sifat dan sikap kemalasan dan pengangguran, sebab adanya kesempatan kerja yang terbuka menutupi keadaan keadaan yang negative seperti itu.

Manusia adalah makhluk social biologis yang penciptaanya terdiri dari unsur-unsur jasmaniah, unsur rohaniah, serta akal fikiran yang keseluruhannya merupaka suatu kesatuan yang utuh. Oleh karena itu untuk melangsungkan kesempurnaan hidunya manusia membutuhkan "konsumsi" material, rohaniah dan akal.[34]

Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu khususnya kebutuhan material, manusia perlu bekerja dan karena Allah swt memerintahkan dalam al-Qur'an agar manusia selalu memperhatikan waktu dalam bekerja sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al-Jum'ah ayat 10:

[34] Abdul Munir Mulkhan, *Idiologisasi Gerakan Dakwah*, (Jakarta: Sipress, 1996), 7.

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

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

"Apabila salat telah dilaksanakan, maka berterbaranlah kamu dibumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung".[35]

Dalam bekerja manusia harus membekali dirinya dengan etos kerja yang tanggi. Manusia adalah makhluk kerja yang ada persamaannya dengan hewan yang bekerja tanpa etos, moral dan akhlak, maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun ketingkat kerendahannya.

Untuk itulah, maka fungsi etos kerja bagi manusia adalah:

a) Dengan memperhatikan etos kerja dan disertai dengan pendayagunaan akal, maka hal ini dapat memperingan tenaga kerja manusia yang terbatas, namun mampu memilih prestasi yang sehebat mungkin.
b) Dengan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi dirinya untuk meraih kesuksesan dan kemajuan yang lebih baik.

4. Ciri-ciri Etos Kerja Islam

Ciri-ciri seorang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak pada sikap dan tingkah lakunya yang di dasarkan pada keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang nantinya akan dapat memuliakan dirinya.

[35] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 809.

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

Toto tasmara menyebutkan dalam bukunya membudayakan stos kerja Islami bahwa terdapat 25 prinsip atau ciri etos kerja Muslim yang mengarahkan terhadap prilaku adalah sebagai berikut:

1. Kecanduhan terhadap waktu
2. Memiliki moralitas yang bersih
3. Memiliki kejujuran
4. Memiliki komitmen
5. Kuat pendirian
6. Bersikap disiplin
7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
8. Memiliki sikap percaya diri
9. Bersifat kreatif
10. Bertanggung jawab
11. Bahagia karena melayani
12. Memiliki harga diri
13. Memiliki jiwa kepemimpinan
14. Berorientasi pada masa depan
15. Hidup berhemat dan efisien
16. Memiliki jiwa wiraswasta
17. Memiliki insting bertanding
18. Bersifat mandiri
19. Belajar dan haus mencari ilmu
20. Memiliki semangat perantauan

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

21. Memperhatikan kesehatan dan gizi
22. Tangguh dan pantang menyerah
23. Berorentasi pada produktivitas
24. Memperkaya jaringan silaturrahmi
25. Memiliki semangat perubahan.[36]

B. Tinjauan Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.[37]

Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.[38] Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.[39] Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

---

[36] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani, 2002), 73-34.
[37] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), 67.
[38] Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 223-224.
[39] Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), 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

Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi.

Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kebutuhan/kepuasan individu karyawan yang diterima sebagaimana yang terdapat pada teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow[40]:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

   Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini akan merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b) Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

   Yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini terbagi menjadi 2 bentuk yaitu : kebutuhan akan keamanan jiwa dan kebutuhan akan keamanan harta.

c) Kepemilikan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

   Yaitu kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungannya.

d) Penghargaan Diri (*Esteem Or status Needs*)

[40] Rahmat Hidayat dan Deden, *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 165-166.

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

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan atau skill, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja yaitu :

a) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam prilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam dunia kerja.

b) Inisiatif

Yaitu tuntutan melakukan sesuatu berbeda untuk setiap harinya untuk menghasislkan sesuatu yang lebih baik. Seperti melahirkan ide-ide

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

baru, menemukan cara-cara baru untuk membuat pekerjaan menjadi lebih muda, dengan sukarela membantu teman kerja yang membutukan bantuan tanpa harus diminta dan selalu melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman.

c) Pengalaman kerja

Yaitu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

d) Kemampuan (*ability*)

Yaitu suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita *knowledge & skill*).

e) Etos kerja

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.[41]

Sedangkan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
c) Pencapaian tujuan organisasi
d) Periode waktu tertentu

[41] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Press, 1996) 67-68.

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. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental, karena hal ini diperlukan untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing karyawan berkinerja baik, biasanya atau umumnya kinerja perusahaan pun baik.

Penilaian kinerja dilaksanakan secara teratur bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung mengurangi potensi penyimpangan yang di lakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang di harapkan oleh perusahaan.[42]

Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan paorganisasi tertentu. Allah SWT menganjurkan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).[43] Allah SWT Berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya

[42] Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 222.
[43] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 2.

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

kehidupan yang lebih baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada yang telah mereka kerjakan".[44]

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penilaian kerja:

1) Perbaikan pretasi kerja (kinerja)
2) Penyesuaian kompensasi
3) Keputusan penempatan
4) Kebutuhan pelatian dan pengembangan
5) Perencanaan dan pengembangan karir
6) Ketidak akuratan informasi
7) Kesalahan rancangan pekerjaan
8) Kesempatan kerja yang sama
9) Tantangan-tantangan eksternal
10) Umpan balik pada SDM.[45]

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangku prawiramen mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Di dalam dunia kompetitif dan mengglobal perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi.[46] Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan organisasi

[44] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya…*, 378.
[45] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakrta: Graha Ilmu, 2003), 225.
[46] Meldona, *Manajemen sumber Daya Manusia Perspektif Intregatif*, Cetakan ke-I, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 330.

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

Seorang manajer perusahaan menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja, dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.[47]

Di dalam pengelolahan sumber daya insani yang Islami berusaha meningkatkan potensi kapasitas SAFT (*siddiq, amanah, fatanah dan tabligh*) yang ada pada diri karyawan,[48] karena hal ini akan menguntungkan bagi karyawan maupun perusahaan.

5. Sistem Penilaian Kinerja

Permasalahan yang telah dihadapi dalam sebuah program penilaian kinerja adalah upaya menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai dapat diakui apabila suatu sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sistem penilaian kinerja adalah :

---

[47] Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, (Jakarta: Erlangga,1 999), 3.

[48] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani, Cetakan Pertama*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 4.

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) Keputusan dibidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan terstandar.
2) Proses pemilihan hendaknya seragam untuk semua pegawai
3) Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai
4) Pegawai diberikan kesempatan untuk menyetujui atau tidak menyetujuinya.
5) Penilaian diberi petunjuk bagaimana cara melakukan penilaian secara tepat dan sistematis.
6) Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penilaian.[49]

[49] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 225-226.

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