

## BAB II

### TEORI PERFORMANCE APPRAISAL DI BANK SYARIAH MANDIRI SERTA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

#### 2.1 Teori Performance Appraisal di Bank Syariah Mandiri

Performance appraisal merupakan suatu model penilaian sumber daya manusia (SDM) yang dilaksanakan setiap triwulan dan tahunan oleh karyawan. Performance appraisal ini merupakan kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri.<sup>7</sup>

Menurut Nawawi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. Selanjutnya dikatakan Nawawi, SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.<sup>8</sup> Bank Syariah Mandiri memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karena dari SDM yang unggul akan melahirkan pemimpin pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Bank Syariah Mandiri memiliki tujuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Untuk melahirkan SDM yang baik, Bank Syariah Mandiri menumbuh kembangkan budaya penilaian secara berkesinambungan. Bank Syariah Mandiri melaksanakan penilaian

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan TitoIndratno selaku Manager Operasional di Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Ahmad Yani Bandung.

<sup>8</sup> CHR. Jimmy L. Gaol, "Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta,PT Grasindo Anggota, halaman 44

untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, salah satunya dengan program performance appraisal.

### 2.1.1 Definisi Performance Appraisal

Performance Appraisal atau bisa di sebut dengan penilaian prestasi kerja telah dimulai pada tahun 2000-an. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>9</sup>

Performance appraisal (Penilaian prestasi kerja) adalah proses di mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan departemen personalia dan memberikan feedback kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.<sup>10</sup>

Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Rivai dan Basri dalam bukunya yang berjudul performance appraisal, menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

- (a) tugas individu.
- (b) perilaku individu.

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, “Manajemen : SDM”, Jakarta, PT. Kencana , halaman, 151

<sup>10</sup> Sjafri Mangkuprawira, “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik”, Bogor, Ghalia Indonesia, halaman 231

(c) dan ciri individu.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.<sup>11</sup> Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama

---

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, "Manajemen : Sumber Daya Manusia", Jakarta, PT Kencana, halaman 74.

lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.<sup>12</sup>

### 2.1.2 Tujuan Performance Appraisal

Tujuan dari penilaian kinerja menurut David A. Decenzo dan Stephen P. Robbins adalah untuk memberitahukan pada karyawan sejauh mana kinerja mereka dan imbalan yang akan mereka dapatkan.<sup>13</sup> Menurut Mondy dan Noe tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik pada karyawan yang akan mengembangkan karyawan dan juga keefektifan organisasi. Menurut Handoko tujuan dari penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut :<sup>14</sup>

#### a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

#### b. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

---

<sup>12</sup> Sjafri Mangkuprawira, “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Bogor, Ghalia Indonesia, halaman 238

<sup>13</sup> Pramono Wiranata Kusuma, “*Performance Appraisal (penilaian prestasi kerja)*”, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, halaman 268

<sup>14</sup> Sjafri Mangkuprawira, “Manajemen Sumber Daya Strategik” Bogor, Ghalia Indonesia, halaman 232

c. Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan akan latihan demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia

g. Ketidak-akuratan informasional

Potensi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia atau komponen – komponen sistem informasi manajemen personalia.

h. Kesalahan – kesalahan dalam desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan – kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan – tantangan eksternal

Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

### **2.1.3 Pelaksanaan Performance Appraisal**

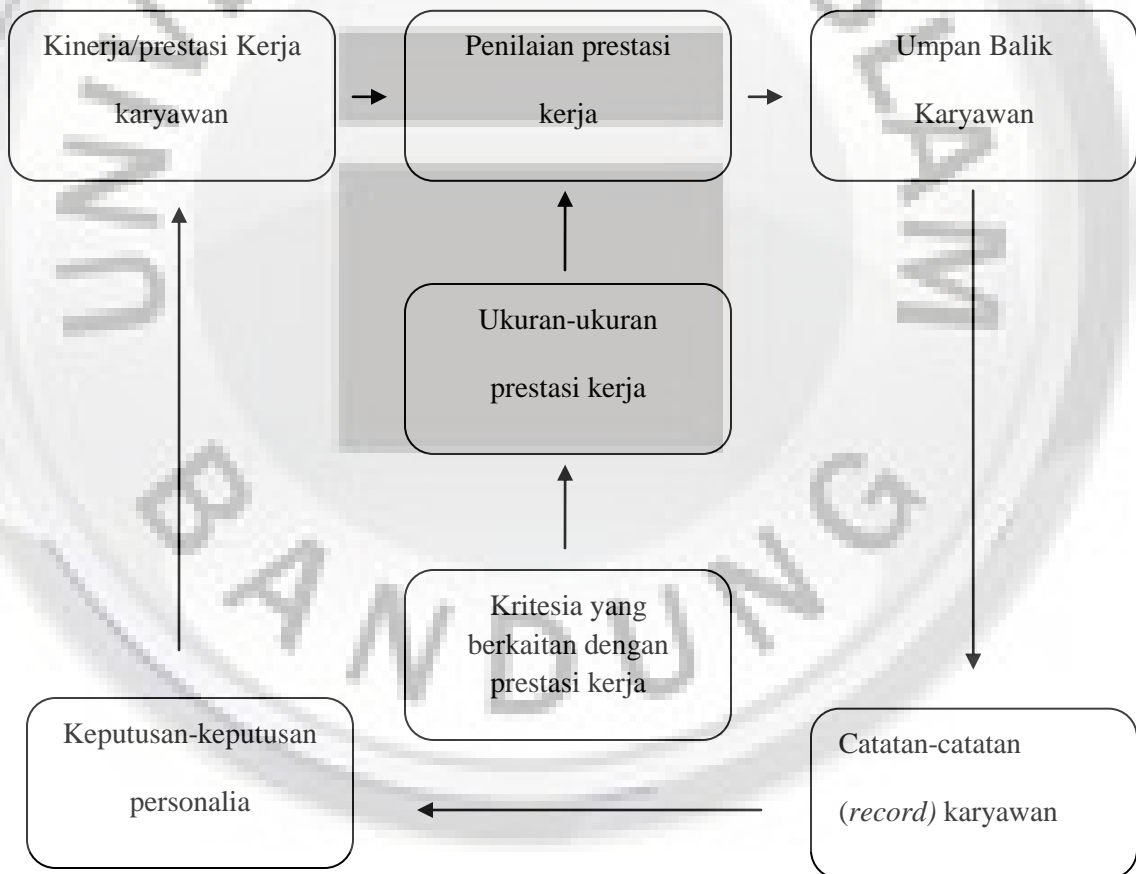
Performance Appraisal di Bank Syariah Mandiri adalah suatu proses penilaian yang dilaksanakan setiap triwulan dan tahunan. Performance Appraisal merupakan salah satu infrastruktur yang dapat mempercepat proses pengembangan pegawai. Setiap karyawan bank memiliki potensi untuk meningkatkan nilai di bidangnya. Nilai tersebut merupakan prasyarat agar bisa menunjang jenjang karir yang di inginkan oleh karyawan.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan TitoIndratno selaku Manager Operasional di Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Ahmad Yani Bandung.

Melihat pernyataan diatas, dapat digaris bawahi bahwa performance appraisal atau bisa di sebut juga sebagai penilaian prestasi kerja memiliki manfaat sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kompetensi karyawan dibidang masing-masing guna mencapai output berupa sumber daya manusia di dalam dunia perbankan yang berkompeten.

Proses penilaian prestasi kerja menurut Werther dan Davis adalah sebagai berikut :<sup>16</sup>



Gambar 2.1

<sup>16</sup> CHR. Jimmy L. Gaol, "Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta, PT Grasindo Anggota, halaman 277

## 2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek.<sup>17</sup>

### 2.2.1 Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.<sup>18</sup>

Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan

---

<sup>17</sup> Sondang P Siagian, “Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”, Jakarta, Rineka Cipta, halaman 128

<sup>18</sup> Ravianto J, Produktivitas dan Pengukuran, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1986, hal.221



(input),<sup>19</sup> sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah mengemukakan bahwa produktivitas adalah “Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas”.<sup>20</sup> Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan produktivitas adalah : “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.<sup>21</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut diatas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, pertama efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila

---

<sup>19</sup> Bayu Prawira Hie, “Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*), PT Salemba Emban Patria, halaman 82

<sup>20</sup> Ravianto, J. 1985. Produktivitas dan Manajemen. SIUP : Jakarta.

<sup>21</sup> Malayu S.P Hasibuan, Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara Putra, Jakarta, 1996.

kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut :<sup>22</sup>

- a. Knowledge : Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yg dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi diharapkan pegawai mampu bekerja dengan baik dan produktif.
- b. Skill : keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. contohnya keterampilan komputer, perbengkelan, dll. Abilites / kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, konsep ini lebih luas karena dapat mencakup beberapa kompetensi. Sehingga jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan tinggi, diharapkan memiliki ability yg tinggi pula.

---

<sup>22</sup> Simanjuntak, “Sumber daya Manusia : Produktivitas kerja”, PT Kencana, Jakarta, halaman 102

- c. Attitude : berhubungan dengan kebiasaan dan perilaku, Sehingga jika karyawan memiliki kebiasaan yang baik maka perilaku kerjanya juga baik. contohnya tepat waktu, disiplin, mentaati aturan yg berlaku, punya tanggung jawab.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain Tingkat penghasilan, Jaminan sosial, Tingkat sosial dan iklim kerja, Motivasi, Gizi dan kesehatan, Hubungan individu, Teknologi dan Produksi.

### **2.2.3 Tujuan dan manfaat produktivitas kerja bagi karyawan**

Untuk melihat besarnya tingkat produktivitas suatu perusahaan, Model pengukuran produktivitas yang paling sederhana adalah dikemukakan oleh Vincent Gasverz “ dimana produktivitas dapat diukur melalui pendekatan output/input”.

Tujuan dari pengukuran adalah akan menentukan jenis rasio mana yang digunakan. Dan diantara banyak macam produktivitas nilai (Value Productivity) produktivitas nilai tambah atau value added productivity lebih cocok digunakan untuk menggambarkan peningkatan produktivitas dan pembagian hasilnya.<sup>23</sup> Hal ini dikarenakan nilai tambah umumnya merupakan sumber dari pembagian hasil produksi ditingkat ekonomi secara nasional maupun tingkat perusahaan.

---

<sup>23</sup> Sondang P Siagian, “Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengukuran Produktivitas Kerja” PT Bumi Aksara, halaman 198

Vincent Gaspersz dalam bukunya “Manajemen Produktivitas Total” mengungkapkan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain :<sup>24</sup>

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya
- b. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang
- e. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada ditingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur
- f. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

---

<sup>24</sup> Vincent Gaspersz, “Manajemen Produktivitas Total” 1998, halaman 23

- g. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus (Continuous Productivity Improvement), dan lain-lain.

#### 2.2.4 Unsur-unsur pengukuran produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam–jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.<sup>25</sup>

Pengukuran produktivitas dapat dilaksanakan bila perubahan produktivitas terhadap waktu dinyatakan melalui indeks-indeks produktivitas, yang diperoleh dari indeks keluaran dan masukan. Pengukuran produktivitas bermanfaat memberikan informasi untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu dan memberikan informasi dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan perusahaan.<sup>26</sup> Produktivitas dapat dikatakan tinggi atau rendah bila telah dibandingkan dengan standar masa lalu. Pengukuran produktivitas merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas. Pengukuran produktivitas berdasarkan nilai

---

<sup>25</sup> Edy Sutrisno, “MSDM :Pengukuran Produktivitas” PT Kencana, halaman 105

<sup>26</sup> Jimmy Sadeli, “Manajemen Sumber Daya Manusia : Produktivitas Kerja”, PT Salemba Emban Patria, halaman 96

tambah untuk mengetahui seberapa besar produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun dan mengetahui apakah faktor-faktor penjualan, biaya bahan yang digunakan, biaya overhead produksi, biaya administrasi dan umum, dan biaya tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan. Kegunaan pengukuran produktivitas tersebut bagi perusahaan adalah untuk memperbaiki cara kerja dan dapat mengetahui hal yang menjadi faktor dari berkurangnya produktivitas dan memperbaharui hal tersebut untuk meningkatkan laba.<sup>27</sup>

#### 2.2.5 Metode Produktivitas kerja

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:<sup>28</sup>

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

---

<sup>27</sup> Bayu Prawira Hie, "Manajemen Sumber Daya Manusia :Meningkatkan Produktivitas Kerja" PT Rineka Cipta, halaman 163

<sup>28</sup> Rahardi Ramelan, "Konsepsi Dan Strategi Peningkatan Produktivitas Nasional" Pd Seminar Gerakan Produktivitas Nasional" Jakarta. Halaman 75

## 2.3 Konsep Islam Tentang Performance Appraisal dan Produktivitas Kerja Karyawan

### 2.3.1 Konsep Islam Tentang Performance Appraisal

Kerja merupakan cara langsung dalam rangka memenuhi tuntutan yang bersifat pembawaan. Menurut al-Faruqiy, manusia memang diciptakan untuk bekerja. Kerjanya adalah ibadahnya. Terhadap mereka yang enggan bekerja al-Faruqiy menyatakan, mereka tidak mungkin menjadi muslim yang baik. Apalagi jika dikaitkan dengan iman, perbuatan atau kerja islami justeru merupakan manifestasi dan bagian daripadanya.<sup>29</sup> Dengan ungkapan lain, iman adalah landasan, sedangkan perbuatan atau kerja merupakan konsekuensi dan cara melakukannya. Oleh karena itu, Rasul melarang cara berpikir anti dunia karena senang pada akhirat.

Allah juga berfirman dalam Q.S al-Qasas:77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



*Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah*

<sup>29</sup> Asifudin, A. Janan. “Etos Kerja Islami”, Surakarta: Muhammadiyah University Press.

telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Firman-Nya { وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا }

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu(kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (keselamatan) dunia ini” yaitu, gunakanlah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu berupa harta yang melimpah dan kenikmatan yang panjang dalam berbuat taat kepada Rabbmu serta bertaqarrub kepada-Nya dengan berbagai amal-amal yang dapat menghasilkan pahala di dunia dan akhirat. *وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا*” Dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (keselamatan) dunia,” yaitu, apa-apa yang dibolehkan oleh Allah di dalamnya berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan pernikahan. Sesungguhnya Rabbmu memiliki hak, dirimu memiliki hak, keluargamu memiliki hak serta orang yang berziarah kepadamu pun memiliki hak. Maka berikanlah setiap sesuatu dengan haknya.

*وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ*”Dan berbuat baiklah sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu,” yaitu, berbuat baiklah kepada makhluk-Nya sebagai mana dia telah berbuat baik kepadamu. *وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ*”Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi,” yaitu, janganlah semangatmu hanya menjadi perusak di muka bumi dan berbuat buruk kepada makhluk Allah. *إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ*



“*Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan*”<sup>30</sup>

Dari surah di atas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari’ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan al-Qur’an dan al-Hadits. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasanya amal atau kerja mempunyai makna urgen bagi setiap manusia, ternyata juga merupakan bukti keimanan orang islam.

Pengertian kerja dalam keterangan di atas, dalam Islam amatlah luas, mencakup seluruh pengerahan potensi manusia. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup.

Inilah pengertian kerja yang bisa dipakai dalam dunia ketenaga-kerjaan dewasa ini, sedangkan bekerja dalam lingkup pengertian ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah baik bekerja harian, maupun bulanan dan sebagainya.

### **2.3.2 Konsep Islam Tentang Produktivitas Kerja Karyawan**

Islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling

---

<sup>30</sup> Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir* (Bogor : Pustaka Imam asy- Syafi’I, 2004) jil 6. Hlm 50.

baik dan tekun dalam bekerja.<sup>31</sup> Artinya manusia hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, Hal ini dinyatakan Nabi dalam salah satu sabdanya, hadis dari Hakim r.a bahwa Rasulullah bersabda :

مَنْ كَانَ يَوْمُهُ خَيْرَ مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ رَابِحٌ وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ سَوَاءً مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ خَاسِرٌ وَ مَنْ كَانَ يَوْمُهُ شَرًّا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ مَلْعُونٌ (رَوَاهُ حَاكِمٌ)

*Barang siapa yang hari ini lebih baik daripada hari kemarin maka ia beruntung, dan barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin maka ia merugi, dan barang siapa yang hari ini lebih buruk daripada hari kemarin maka ia terlaknat (H.R Hakim)*

Islam mengajarkan betapa pentingnya bekerja seperti firman Allah dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

<sup>31</sup> Hilman Muchair “artikel produktivitas dalam islam” Bandung, 2012

M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata **وَقُلِ اَعْمَلُوا** diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum.

**فَسِيرِ اللّٰهُ** yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu. Dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah melalui kematian.

**وَسُئِدُونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ** artinya, yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.<sup>32</sup> Setelah penyampaian harapan tentang pengampunan Allah SWT, ayat tersebut melanjutkan dengan perintah untuk beramal yang shaleh.

عَنْ رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ - رَضِيَ اللهُ عَنْهُ - أَنَّ النَّبِيَّ - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - سُئِلَ: أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ: عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ { رَوَاهُ الْبَزَّازُ، وَصَحَّحَهُ  
الْحَاكِمُ

*Dari Rifa'ah Ibnu Rafi' r.a. bahwa Rasulullah saw. pernah ditanya: Pekerjaan apakah yang paling baik?. Beliau bersabda: "Pekerjaan seseorang dengan tangannya dan setiap jual-beli yang bersih". (HR Al-Bazzar dan dishahihkan oleh al-Hakim).*

<sup>32</sup> M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, (Jakarta: Lentera Hati, 2006), jil V, hlm. 711.

Dari hadist di atas dapat kita lihat bahwa Islam sangat menghargai kerja keras, kreatifitas maupun inovasi yang dihasilkan melalui tangan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Islam juga mengharuskan setiap pekerjaan dilakukan secara mabrur, yakni dilakukan dengan kejujuran, kejelasan dan sesuai dengan syariat.

Demikian juga hadis ini memberi isyarat bahwa agama Islam menyuruh umatnya bekerja untuk mendapatkan rezeki. Islam sangat menilai jelek dan rendah martabat perilaku menjadi pengemis, untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja mencari kayu bakar kemudian dijual adalah lebih baik daripada mengemis. Hal ini dinyatakan Nabi dalam salah satu sabdanya, hadis dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah bersabda :

لَإِنْ يَطْبُ أَحَدُكُمْ جَزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعُهُ ( أَخْرَجَهُ  
الْبُخَارِيُّ مِنْ كِتَابِ الْبَيْعِ )

*“sesungguhnya bahwa seseorang di antara kamu yang bekerja mencari kayu bakar, diikatkan di punggungnya kayu itu (guna memikulnya) adalah lebih baik daripada dia meminta-minta yang kemungkinan diberi atau tidak diberi.” (Hadis ini dikeluarkan oleh Imam Bukhari dalam Kitab al-Buyu’).*