

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Peran**

Peran berarti, bertindak atau perilaku yang diharapkan, dimiliki oleh orang berkedudukan di masyarakat, artinya jika seseorang melakukan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. Kedudukan dengan peran adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Suatu peran mencakup tiga hal, sebagai berikut :<sup>1</sup>

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
2. Peran merupakan suatu konsep perihal apa yang dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur social atau tatanan masyarakat agar terciptanya keharmonisan.

---

<sup>1</sup> Maduki Duryat, *Mengasah Jiwa Kepemimpinan : Peran Organisasi Mahasiswa* (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2021), h. 12

## B. Manajemen SDI

### 1. Pengertian Manajemen SDI

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar di antara makhluk yang lainnya.<sup>2</sup>

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa

---

<sup>2</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 5

sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.<sup>3</sup>

Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan stakeholder, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesejahteraan lainnya. Untuk lebih memperkaya kita tentang pemahaman pengertian manajemen sumber daya manusia berikut ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli MSDM. Noe menyebutkan *Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance.* (Artinya: Noe menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan). Menurut Dessler *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor*

---

<sup>3</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 6

*relations, health and safety, and fairness concern.* (Artinya: dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM).<sup>4</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.<sup>5</sup>

## **2. Tujuan Manajemen SDI**

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya. Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi, karier, kesehatan dan keselamatan kerja

---

<sup>4</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 6

<sup>5</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 7

yang layak. Dan karyawan harus mengerjakan seluruh yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan produk yang diinginkan perusahaan.<sup>6</sup>

Dalam mengelola SDM, perusahaan yang diwakili oleh para direksinya haruslah dilakukan secara totalitas. Direksi harus mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemegang saham. Oleh karena direksi diberikan kebebasan untuk dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan, mengarahkan dan mengawasi seluruh aktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Seperti halnya dengan departemen yang lain, Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya, seperti:<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 7

<sup>7</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 8

a) Memengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

c) Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. karyawan akan, senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar. Pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (turnover) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proporsional.

d) Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e) Kepuasan kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja.

f) Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

g) Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

Oleh karena itu, pimpinan dalam mengelola SDM harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan di atas yang telah dibebankan secara bersama-sama, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan tindakan-tindakan yang akan

diambil haruslah mengacu kepada faktor-faktor yang telah dikemukakan di atas.

Untuk melaksanakan seperti apa yang telah dikemukakan di atas memang bukan perkara mudah. Banyak kendala yang dihadapi baik kendala dari internal perusahaan maupun kendala dari eksternal atau luar perusahaan. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat ikut mengubah kondisi kerja perusahaan, sehingga perubahan harus segera diantisipasi dan disikapi segera.<sup>8</sup>

### 3. Fungsi Manajemen SDI

Agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Di samping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:<sup>9</sup>

- a. Analisis Jabatan (Job Analysis)
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning)

---

<sup>8</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 10

<sup>9</sup> Kamsir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 10

- c. Penarikan Pegawai (Recruitment)
- d. Seleksi (Selection)
- e. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)
- f. Evaluasi Kinerja (Performance Evaluation)
- g. Kompensasi (Compensation)
- h. Jenjang Karier (Career Path)
- i. Keselamatan dan Kesehatan (Safety and Health)
- j. Hubungan Industrial (Industrial Relation)
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

## **C. Manajemen Personalia**

### **1. Pengertian Personalia**

Menurut Prof. Edwin B. Filippo, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Ranupandojo serta Husnan, Manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pembagian kompensasi, penginterpretasian, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk dapat membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, individu dan juga masyarakat.

Menurut Manullang menyatakan bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan dan juga rasa partisipasi pekerjaan didalam suatu kegiatan atau aktivitas.

Sedangkan menurut Nitisemito Mengatakan manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk dapat melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, sehingga dapat efektivitas serta juga efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin didalam mencapai tujuan.

Manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Dimana kata organisasi umumnya dipakai dalam hubungan dengan setiap kumpulan orang-orang pekerjaan-pekerjaan, pikiran-pikiran, atau fakta- fakta yang disusun dan diatur sedemikian sehingga gabungan dari gabungan-gabungan dalam setiap hal membentuk keseluruhan yang berarti.<sup>10</sup>

## **2. Tujuan Manajemen Personalia**

---

<sup>10</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019)., h. 13

Manajemen Personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (personalia) terdiri dari empat tujuan, yaitu:<sup>11</sup>

a. Tujuan Organisasional

---

<sup>11</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), h. 15

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber

dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### 3. Fungsi Manajemen Personalia

Fungsi manajemen personalia (Sumber Daya Manusia) adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup:<sup>12</sup>

- a. Jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi harus dijabarkan dalam *job description*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

---

<sup>12</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), h. 16

Pada umumnya yang dilaksanakan dalam suatu organisasi mengenai tugas-tugas personalia ada tiga yaitu:<sup>13</sup>

a. *Procuring*

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum Atau dengan kata lain tugas personalia adalah:

- 1) Memperoleh tenaga kerja
- 2) Membuat anggaran tenaga kerja
- 3) Menarik tenaga kerja
- 4) Membuat *job analysis, job description, dan job specification*

---

<sup>13</sup> Irjus Indrawan, *Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), h. 17

- 5) Menetapkan dan menghubungi sumber-sumber tenaga kerja
- 6) Mengadakan seleksi terhadap calon tenaga kerja

*b. Developing*

Pengembangan dan evaluasi karyawan (*Development and evaluation*). Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai (*Compensation and protection*). Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat

menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

c. *Maintaining*

Promosi adalah sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar. Kadang-kadang disebut transfer ke bawah, adalah sebuah jenis transfer meliputi pemotongan pembayaran, hak dan kesempatan.

Pemisahan, disebut juga pemberhentian, bahkan sering disebut downsizing, adalah perpindahan sementara atau tidak definitive seorang pegawai dari daftar gaji. Umumnya adalah untuk mengurangi kelebihan beban biaya tenaga kerja dan permasalahan keuangan perusahaan semakin serius. Terminasi adalah tindakan manajemen berupa pemisahan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau

karena tidak menunjukkan kinerja yang cukup memensiunkan tenaga kerja. Pemberhentian sukarela adalah pemisahan pegawai dari organisasi atas inisiatif organisasi atau kemauan pegawai sendiri.

Pengunduran diri adalah pemisahan pegawai yang telah menyelesaikan masa kerja. maksimalnya dari organisasi atau umumnya di kenal dengan istilah pensiun. mengurus kesejahteraan pegawai termasuk pembayaran upah, perumahan, rekreasi, pengobatan dan lain sebagainya.

#### **D. Etos Kerja**

##### **1. Pengertian Etos Kerja**

Secara etimologi etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, watak, kepribadian, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu dan kelompok bahkan dalam masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos kerja merupakan semangat bekerja yang dimiliki sebagai ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.

Ethos dalam bahasa Inggris diartikan sebagai semangat atau watak fundamental suatu budaya, serta bermacam-macam ungkapan yang menunjukkan

kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat atau lemahnya seseorang dalam bekerja.

Menurut Chong dan Tai dalam Wibowo bahwa etos kerja sebagai, *work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success* (Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan). Dalam pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dalam kehidupan individu maupun kelompok sebagai jalan untuk meraih kesuksesan dan meningkatkan status sosial seseorang.

Secara terminologi kata etos, mengalami perubahan makna yang meluas. Digunakan dalam tiga pengertian berbeda yaitu:

- a. Suatu aturan umum atau cara hidup.
- b. Suatu tatanan atau aturan perilaku.
- c. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Etos juga dapat diartikan sebagai *thumuhah* yang berkemauan atau berkehendak yang disertai dengan semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi, guna mewujudkan sesuatu cita-cita.

Etos kerja merupakan refleksi dari sikap hidup yang mendasar dan etos kerja juga adalah cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Secara umum, terdapat tiga variabel kunci (*key variabel*) dalam menyusun strategi kinerja/perwujudan tujuan organisasi, yaitu sumber daya yang dimiliki, bisnis (*industry*) yang diterjuni dan membuat struktur organisasi. Ketiga unsur kunci tersebut bersinegri berdasarkan visi dan misi yang dibuat sebagai dasar

untuk mencapai tujuan. Dan semua itu bisa tercapai dengan etos kerja yang baik.<sup>14</sup>

Menurut para ahli pengertian etos kerja, adalah:<sup>15</sup>

Menurut Gregory Etos kerja merupakan hal yang patut diperhatikan untuk keberhasilan suatu perusahaan, beberapa perusahaan besar dan terkenal sudah membuktikan bahwa etos kerja yang keras memberikan dampak keberhasilan di perusahaannya.

Menurut Khasanah Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yaitu watak, kebudayaan, kebiasaan seseorang, semangat atau wujud moral seseorang dan pandangan hidup seseorang, yakni refleksi, cara bertindak yang paling mengenai tatanan. Etos juga merupakan perspektif evaluatif sebagai sikap yang mendasar dalam diri dan dunia seseorang yang direfleksikan secara menyeluruh di kehidupannya.

Menurut Kamus Webster; Etos merupakan sebagai keyakinan yang berfungsi menjadi petunjuk tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, maupun sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*).

---

<sup>14</sup> Nurul Azizah dkk, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja", *Jurnal Ilmu Syariah* Vol. 2 No.2 (2015), h. 133

<sup>15</sup> Nurul Azizah dkk, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja", *Jurnal Ilmu Syariah* Vol. 2 No.2 (2015), h. 135

Darodjat mengatakan Etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu:

- 1) Suatu aturan umum atau cara hidup
- 2) Suatu tatanan aturan perilaku
- 3) Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Menurut Toto Tasmara Etos kerja merupakan integritas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga hubungan antara manusia dengan manusia dan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

## **2. Pengertian Etos Kerja Islam**

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Etos kerja akan berpengaruh terhadap dinamika organisasi atau perusahaan. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral<sup>1</sup>. Dari kata etos ini

dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna. Kesempurnaan aktifitas dalam al-Quran dikenal dengan istilah itqan.

Aktivitas dilaksanakan dengan kesungguhan, akurat dan sempurna. Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat An-Naml ayat 88 yang berbunyi :

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسِبُهَا جَمْدًا وَهِيَ تَمْرٌ مَرَّ السَّحَابِ  
صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَيْرٌ بِمَا  
تَفْعَلُونَ

*Artinya: "Dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) ciptaan Allah yang membuat dengan kokoh/ sempurna tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".*

Bekerja" bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan

seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Khairu Ummah) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan "ibadah", bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik.

Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Khairul Ummah) Maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya, karena dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat.

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.<sup>16</sup>

### **3. Manfaat dan Dasar Hukum Etos Kerja Islam**

Berikut ini terdapat beberapa manfaat etos kerja, terdiri atas:<sup>17</sup>

#### **a. Menciptakan suasana kerja yang nyaman**

Ketika dalam lingkungan kerja yang telah membudayakan etos kerja yang tinggi maka pastinya semua yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut akan menyelesaikan tanggung jawabnya yang baik. Segala pekerjaan dan tugas akan dilakukan tepat waktu. Sehingga ketika semua orang telah melakukan pekerjaannya tepat

---

<sup>16</sup> Amirul Syah, *Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam* (Sumatra Barat: AZKA PUSTAKA, 2021) , h. 1

<sup>17</sup> Nurul Azizah dkk, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja", *Jurnal Ilmu Syariah* Vol. 2 No.2 (2015), h. 144

waktu dan sesuai dengan target, maka suasana kerja akan terasa sangat nyaman.

b. Dapat menciptakan kekompakan dalam bekerja

Etos kerja yang tinggi pastinya akan menciptakan kekompakan dalam bekerja. Jika dalam sebuah tugas kelompok ada orang yang bermalas-malasan, maka pastinya pekerjaan tersebut tak dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya jika semua anggota memiliki etos kerja yang cuma-cuma tinggi, maka bisa dipastikan kelompok kerja tersebut bisa kompak dan harmonis serta otomatis pekerjaan pun dapat selesai dengan baik dan dengan hasil yang memuaskan.

c. Dapat meningkatkan kerja sama

Etos kerja memiliki dampak positif pada cara bekerja seseorang. Ketika semua orang memiliki etos kerja maka semuanya akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mereka akan menyadari tanggung jawabnya masing-masing dengan sangat baik dan akan meningkatkan kerja sama dalam tim sehingga tidak ada lagi orang yang tidak mengerjakan tanggung jawabnya atau melimpahkan pekerjaannya ke temannya, yang lain sedang bekerja tapi dia malah bersantai-santai.

Alqur'an dan Hadits merupakan ajaran Islam di dalamnya terdapat ajaran untuk beramal dan bekerja yang dinashkan dalam kalimat "amal as shalih". Etos kerja salah satu unsur di antara tujuh unsur budaya universal yaitu unsur "sistem mata pencaharian hidup". sistem mata pencaharian hidup berarti ekonomi. Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam mencapai kesejahteraan hidup dan apabila malas maka mereka akan gagal memperolehnya. Kesuksesan dan kegagalan adalah hasil dari usaha kerja keras mereka sendiri. Dalam Islam ciri etos kerja mencari kekayaan dunia dengan cara halal, tidak meminta minta, mencukupi kebutuhan keluarga dan belas kasih kepada tetangga. Sebagaimana Rasulullah Saw., menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketaqwaan. Oleh karena itu bagi seorang muslim hidup adalah untuk bekerja. Allah Swt dalam firmanNya ingatlah bahwa Allah Swt tidak akan mengubah nasib manusia sebelum manusia mengubah apa yang ada pada dirinya.

Manusia adalah makhluk pekerja. Dengan bekerja manusia akan mampu memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan hidup. Karena itu bekerja adalah kehidupan, sebab melalui pekerjaan

itulah sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatan hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmani maupun rohani, dunia dan akhirat. Namun, bekerja tanpa dilandasi semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia. Karena itu, sebuah pekerjaan yang berkualitas seharusnya dilandasi dengan niat yang benar dengan disertai semangat yang kuat. Inilah yang biasa disebut dengan istilah “etos kerja”

Manusia merupakan makhluk jasmaniah dan rohaniah yang memiliki sejumlah kebutuhan sandang, pangan, papan, udara dan sebagainya. Guna memenuhi kebutuhan jasmaniah itu manusia bekerja, berusaha, walaupun tujuan itu tidak semata-mata hanya untuk keperluan jasmaniah semata. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Fauziah Nurdin, "Pandangan Al-qur'an dan Hadist Terhadap Etos Kerja", *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah* Vol.17 No. 1, h. 137-139

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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 diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah:105).*

Manusia di dunia ini mempunyai sejumlah kebutuhan yang bermacam-macam yang dibagi ke dalam tiga tingkatan: Pertama, kebutuhan primer (pokok) seperti kebutuhan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Kedua, kebutuhan sekunder seperti keperluan terhadap kendaraan, pesawat radio dan sebagainya. Ketiga, kebutuhan mewah seperti manusia memiliki perabot-perabot lux, kendaraan mewah dan sebagainya.

#### 4. Indikasi-Indikasi Etos Kerja Islam

Adapun indikasi-indikasi orang atau sekelompok masyarakat yang beretos kerja tinggi, menurut Gunnar Myrdal dalam bukunya Asian Drama, ada tiga belas sikap yang menandai hal itu, yaitu efisien, rajin, teratur, disiplin atau tepat waktu,

hemat, jujur dan teliti, rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan, bersedia menerima perubahan, gesit dalam memanfaatkan kesempatan, energik, ketulusan dan percaya diri, mampu bekerja sama, dan mempunyai visi yang jauh ke depan.

Dalam bekerja, Islam menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa prinsip berikut:<sup>19</sup>

- a. Bahwa bekerja itu dilakukan harus berdasarkan pengetahuan
- b. Pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian
- c. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik
- d. Pekerjaan itu harus diawasi oleh Allah, rasul dan masyarakat, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab
- e. Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi
- f. Orang berhak memperoleh imbalan atas hal yang telah ia kerjakan

## **5. Aspek-Aspek Etos Kerja Islam**

---

<sup>19</sup> Dwi Santosa Pambudi, *Etika Bisnis Islam Meneladani Etos Kerja Nabi dan Rasul* (UAD PRESS, 2021) , h. 30-32

Berikut ini aspek-aspek etos kerja dalam islam, yaitu :<sup>20</sup>

- a. Menjadikan kerja sebagai rahmat “aku bekerja tulus penuh rasa syukur”
- b. Menjadikan kerja sebagai amanah “aku bekerja penuh tanggung jawab”
- c. Menjadikan kerja sebagai panggilan “aku bekerja tuntas penuh integritas”
- d. Menjadikan kerja sebagai aktualisasi “aku bekerja keras penuh semangat”
- e. Menjadikan kerja sebagai ibadah “aku bekerja serius penuh kecintaan”
- f. Menjadikan kerja sebagai seni “aku bekerja cerdas penuh kreativitas”
- g. Menjadikan kerja sebagai kehormatan “aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan”
- h. Menjadikan kerja sebagai pelayanan “aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati”

## **6. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam**

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu:<sup>21</sup>

- a. Agama

---

<sup>20</sup> Nurul Azizah dkk, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja", *Jurnal Ilmu Syariah* Vol. 2 No.2 (2015), h. 146

<sup>21</sup> Nurul Azizah dkk, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja", *Jurnal Ilmu Syariah* Vol. 2 No.2 (2015), h. 143

Agama adalah suatu sistem yang dapat mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara bersikap berpikir dan bertindak seseorang tentunya diwarnai oleh ajaran-ajaran agama yang dianutnya jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

b. Budaya

Sikap mental, disiplin, tekad dan semangat kerja oleh masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

c. Sosial Politik

Etos kerja dalam suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

## **E. Ekonomi Islam**

### **1. Pengertian Ekonomi Islam**

Istilah ekonomi berasal dari bahasa Yunani Kuno (*Greek*) yaitu *oicos* dan *nomos* yang berarti rumah dan aturan (mengatur urusan rumah tangga). Menurut istilah konvensional, ekonomi berarti aturan-aturan untuk menyelenggarakan kebutuhan hidup manusia dalam rumah tangga, baik dalam rumah tangga rakyat maupun dalam rumah tangga negara. Para pakar

ekonomi mendefinisikan ekonomi sebagai suatu usaha untuk mendapatkan dan mengatur harta baik material maupun non-material dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup manusia, baik secara individu maupun kolektif, yang menyangkut perolehan, pendistribusian ataupun penggunaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ekonomi juga diartikan sebagai kajian tentang perilaku manusia dalam hubungannya dengan pemanfaatan sumber-sumber produktif yang langka untuk memproduksi barang dan jasa serta mendistribusikannya untuk dikonsumsi.<sup>22</sup>

Dalam bahasa Arab, ekonomi dinamakan *al-mu'amalah al-maddiyah*, yaitu aturan-aturan tentang pergaulan dan perhubungan manusia mengenai kebutuhan hidupnya. Disebut juga dengan *al-iqtishad al-Islami*. *Al-iqtishad* secara bahasa berarti *al-qashdu*, yaitu pertengahan dan berkeadilan. Pengertian pertengahan dan berkeadilan ini banyak ditemukan dalam *Al-Qur'an* di antaranya "Dan sederhanalah kamu dalam berjalan." (*Luqman*: 19) dan "Di antara mereka ada golongan yang pertengahan." (*al-Maidah*:

---

<sup>22</sup> Idri, *HADIS EKONOMI Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 1

66). Maksudnya, orang yang berlaku jujur, lurus, dan tidak menyimpang dari kebenaran.<sup>23</sup>

Secara istilah, pengertian ekonomi Islam dikemukakan dengan redaksi yang beragam di kalangan para pakar ekonomi Islam. Menurut Mohammad Nejatullah Siddiqi, ekonomi Islam adalah jawaban dari pemikir Muslim terhadap tantangan-tantangan ekonomi pada zamannya. Dalam upaya ini mereka dibantu oleh Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, akal pikiran, dan pengalaman. M. Abdul Mannan mendefinisikan ekonomi Islam dengan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami dengan nilai-nilai Islam. Definisi yang hampir sama dikemukakan oleh M.M. Metwally bahwa ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari perilaku Muslim (orang yang beriman) dalam suatu masyarakat Islam yang mengikuti Al-Qur'an, Hadis Nabi, ijma', dan qiyas. Menurut Yusuf al-Qardhawi, ekonomi Islam adalah ekonomi yang berdasarkan ketuhanan. Sistem ini bertitik tolak dari Allah, bertujuan akhir kepada Allah,

---

<sup>23</sup> Rozalinda, *EKONOMI ISLAM Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 2

dan menggunakan sarana yang tidak lepas dari syariat Allah.<sup>24</sup>

Secara garis besar, pembahasan ekonomi mencakup tiga hal, yaitu ekonomi sebagai usaha hidup dan pencaharian manusia (*economical life*), ekonomi dalam rencana suatu pemerintahan (*political economy*), dan ekonomi dalam teori dan pengetahuan (*economical science*). Ekonomi dipandang pula sebagai sesuatu yang berkenaan dengan kebutuhan manusia dan sarana-sarana pemenuhannya yang berkenaan dengan produksi barang dan jasa sebagai sarana pemuas kebutuhan. Dengan kata lain, kebutuhan dan sarana-sarana pemuasnya dikaji secara tak terpisah satu dengan yang lain karena keduanya saling berkait secara sinergis; pembahasan distribusi barang dan jasa menjadi satu dengan pembahasan produksi barang dan jasa.<sup>25</sup>

## **2. Sumber Hukum Ekonomi Islam**

Berikut ini adalah sumber-sumber hukum ekonomi islam, yaitu:<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Idri, *HADIS EKONOMI Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 2

<sup>25</sup> Idri, *HADIS EKONOMI Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 3

<sup>26</sup> M. Nur Rianto Al Arif, *Pengantar Ekonomi Syariah Teori dan Praktik* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h. 47

a. Al-Qur'an

Sumber hukum Islam yang abadi dan asli adalah kitab suci Al-Quran. Al-Quran merupakan amanat sesungguhnya yang disampaikan Allah melalui perantara Nabi Muhammad SAW. untuk membimbing umat manusia. Amanat ini bersifat universal, abadi, dan fundamental. Al-Quran merupakan wahyu Allah SWT. yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW. (baik isi maupun redaksi) melalui perantaraan malaikat Jibril.

Al-Quran terdiri atas 114 surat. Setiap surat terdiri atas beberapa ayat. Surat terpanjang, 286 ayat yaitu surat Al-Baqarah sedangkan surat terpendek, 3 ayat yaitu surat Al-Kau'sar dan Al-'Aşr. Total jumlah ayat dalam Al-Quran adalah 6.236 ayat. Jumlah ini dapat bervariasi menurut pendapat tertentu, tetapi bukan disebabkan perbedaan isi, melainkan cara/aturan menghitung yang diterapkan. Surat-surat yang panjang terbagi atas subbagian yang disebut ruku' yang membahas tema atau topik tertentu. Menurut tempat diturunkannya, setiap surat dibagi menjadi surat Makkiah (surat Mekah) dan Madaniyah (surat Madinah). Pembagian ini berdasarkan tempat dan waktu penurunan surat dan ayat tertentu. Ayat-

ayat yang turun sebelum Rasulullah SAW. hijrah ke Madinah digolongkan surat Makkiyah, sedangkan surat yang turun sesudah Rasulullah SAW. hijrah tergolong surat Madaniyah. Pembagian berdasar fase sebelum dan sesudah hijrah ini lebih tepat sebab ada surat Madaniyah yang turun di Mekah. Al-Quran diturunkan secara berangsur-angsur selama 23 tahun. Para ulama membagi masa turun ini menjadi dua periode, yaitu periode Mekah dan periode Madinah. Periode Mekah berlangsung selama 13 tahun masa kenabian Rasulullah SAW., sedangkan periode Madinah dimulai sejak peristiwa hijrah berlangsung selama 10 tahun.

Allah SWT. memerintahkan kepada kita untuk menjadikan Al-Quran sebagai pedoman hidup agar kita tidak tersesat dari jalan yang lurus. Pedoman hidup ini bukan hanya dalam ibadah ritual, melainkan juga diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, Allah SAW. akan mencurahkan rahmat-Nya kepada kaum tersebut. Alangkah beruntungnya umat Islam yang menjalankan syariat Islam dengan sungguh-sungguh dalam setiap aktivitas perekonomian karena akan mendapatkan kebahagiaan dunia dan

akhirat. Oleh karena itu, setiap penarikan dan pembuatan hukum ekonomi harus merujuk Al-Quran apakah hal tersebut dilarang oleh syariah atau tidak. Apabila tidak ditemukan dalam Al-Quran, kita dapat mencarinya dalam sumber hukum Islam yang lain, yaitu Hadis dan Sunnah.

b. Hadis dan Sunnah

Secara harfiah, sunnah berarti cara, adat istiadat, kebiasaan hidup yang mengacu pada perilaku Nabi Muhammad SAW. yang dijadikan teladan. Sunnah didasarkan pada praktik normatif masyarakat pada zamannya. Sunnah harus dibedakan dari hadis. Hadis merupakan cerita singkat, yang berisi informasi mengenai sesuatu yang dikatakan, diperbuat, disetujui, dan tidak disetujui oleh Nabi Muhammad SAW. atau informasi mengenai sahabat-sahabatnya. Oleh karena itu, hadis bersifat teoretis. Adapun sunnah adalah pemberitaan sesungguhnya. Perbedaan antara hadis dan sunnah tidak perlu diperdebatkan karena secara substansi keduanya sama.

Hadis dan sunnah merupakan tuntunan pelengkap setelah Al-Quran yang menjadi pedoman hidup umat Muslim dalam setiap tingkah lakunya. Keduanya juga merupakan sumber

hukum dari setiap pengambilan keputusan dalam ilmu ekonomi Islam. Hadis menjadi pelengkap serta penjelas mengenai hukum ekonomi yang masih bersifat umum ataupun yang tidak terdapat dalam Al-Quran. Hadis dan sunnah merupakan salah satu sumber hukum yang menjadi acuan setelah Al-Quran karena sebagian besar wahyu yang terdapat dalam Al-Quran. Keduanya saling melengkapi dan menjadi acuan utama dalam setiap pengambilan suatu hukum.

c. Ijma

Ijma' sebagai sumber hukum ketiga merupakan konsensus, baik dari masyarakat maupun dari cendekiawan agama. Perbedaan konseptual antara sunnah dan ijma' terletak pada kenyataan bahwa sunnah pada pokoknya terbatas pada ajaran-ajaran Nabi dan diperluas pada sahabat karena mereka merupakan sumber bagi penyampaiannya. Adapun ijma' adalah prinsip hukum baru yang timbul sebagai akibat dari penalaran atas setiap perubahan yang terjadi di masyarakat, termasuk dalam bidang ekonomi.

Ijma' dalam pengertian bahasa memiliki dua arti. Pertama, berupaya (tekad) terhadap sesuatu. Kedua, berarti kesepakatan. Perbedaan

arti yang pertama dengan yang kedua ini bahwa arti pertama berlaku untuk satu orang dan arti kedua lebih dari satu orang. Ijma' dalam istilah ahli ushul adalah kesepakatan para mujtahid dari kaum Muslim dalam suatu masa setelah wafat Rasulullah SAW. atas hukum syara'. Ijma' merupakan faktor yang paling ampuh dalam memecahkan kepercayaan dan praktik rumit kaum Muslim. Ijma' memiliki kesahihan dan daya fungsional yang tinggi setelah Al-Quran dan hadis serta sunnah. Karena merupakan hasil konsensus bersama para ulama yang ahli di bidangnya, ijma' hanya dapat diakui sebagai suatu hukum apabila telah disepakati oleh para ulama yang ahli. Akan tetapi, ada beberapa pihak yang sering meragukan hasil ijma' ulama dan cenderung memercayai hasil pengambilan hukum oleh sendiri meskipun salah. Inilah yang menimbulkan banyaknya pertentangan dengan prinsip syariah.

d. Ijtihad dan Qiyas

Secara teknik, ijtihad berarti meneruskan setiap usaha untuk menentukan sedikit banyaknya kemungkinan suatu persoalan syariat. Pengaruh hukumnya adalah bahwa pendapat yang diberikannya mungkin benar, walaupun mungkin

juga keliru, ijtihad mempercayai sebagian pada proses penafsiran dan penafsiran kembali, dan sebagian pada deduksi analogis dengan penalaran. Pada abad-abad dini Islam, Ra'y (pendapat pribadi) merupakan alat pokok ijtihad. Akan tetapi, ketika asas-asas hukum telah ditetapkan secara sistematis, hal itu digantikan oleh qiyas. Qiyas menurut ulama ushul adalah menerangkan sesuatu yang tidak ada nashnya dalam Al-Quran dan hadis dengan cara membandingkan dengan sesuatu yang ditetapkan hukumnya berdasarkan nash. Mereka juga membuat definisi lain, qiyas adalah menyamakan sesuatu yang tidak ada nash hukumnya dengan sesuatu yang ada nash hukumnya karena adanya persamaan illat hukum. Dengan demikian, qiyas penerapan hukum analogi terhadap hukum sesuatu yang serupa karena prinsip persamaan illat akan melahirkan hukum yang sama pula.

Pada umumnya para ahli hukum dan ahli teologi menganggap qiyas sah menurut hukum tidak hanya aspek intelektual, tetapi juga dalam aspek syariat. Peranan qiyas yakni memperluas hukum ayat pada permasalahan yang tidak termasuk dalam bidang syarat- syaratnya, dengan

alasan "efektif" yang biasa bagi kedua hal tersebut dan tidak dapat dipahami dari pernyataan (mengenai hal yang asli). Menurut para ahli hukum, perluasan undang-undang melalui analogi tidak membentuk ketentuan hukum yang baru, tetapi hanya membantu untuk menemukan hukum.

### 3. Karakteristik Ekonomi Islam

Empat karakteristik ekonomi islam, yaitu sebagai berikut:<sup>27</sup>

#### 1. *Iqtisbad Rabbani* (Ekonomi Ketuhanan)

Ekonomi Islam adalah ekonomi Ilahiyyah karena titik awalnya berangkat dari Allah dan tujuannya untuk mencapai ridha Allah. Karena itu seorang Muslim dalam aktivitas ekonominya, misalnya ketika membeli atau menjual dan sebagainya berarti menjalankan ibadah kepada Allah. Semua aktivitas ekonomi dalam Islam kalau dilakukan sesuai dengan syariatnya dan niat ikhlas maka akan bernilai ibadah di sisi Allah. Hal ini sesuai dengan tujuan penciptaan manusia di muka bumi, yaitu untuk beribadah kepada-Nya.

#### 2. *Iqtishad Akhlagi* (Ekonomi Akhlak)

Hal yang membedakan antara sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi lain adalah dalam

---

<sup>27</sup> Rozalinda, *EKONOMI ISLAM Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 10

sistem ekonomi Islam antara ekonomi dengan akhlak tidak pernah terpisah sama sekali, seperti tidak pernah terpisah antara ilmu dengan akhlak, antara siyasah dengan akhlak karena akhlak adalah urat nadi kehidupan Islami. Kesatuan antara ekonomi dengan akhlak ini semakin jelas terlihat pada setiap aktivitas ekonomi, baik yang berkaitan dengan produksi, konsumsi, distribusi, dan sirkulasi. Seorang Muslim baik secara pribadi maupun kelompok tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkannya ataupun yang menguntungkannya saja, karena setiap Muslim terikat oleh iman dan akhlak yang harus diaplikasikan dalam setiap aktivitas ekonomi, di samping terikat dengan undang-undang dan hukum-hukum syariat.

### 3. *Iqtisbad Insani* (Ekonomi Kerakyatan)

Ekonomi Islam bertujuan untuk mewujudkan kehidupan yang baik dengan memberi kesempatan bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu, manusia perlu hidup dengan pola kehidupan rabbani sekaligus manusiawi sehingga ia mampu melaksanakan kewajibannya kepada tuhan, kepada dirinya, keluarga, dan kepada manusia lain secara umum. Manusia dalam sistem ekonomi Islam adalah tujuan sekaligus sasaran dalam setiap kegiatan ekonomi karena ia telah dipercayakan sebagai

khalifah-Nya. Allah memberikan kepada manusia beberapa kemampuan dan sarana yang memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya. Karena itu, manusia wajib beramal dengan berkreasi dan berinovasi dalam setiap kerja keras mereka. Dengan demikian akan dapat terwujud manusia sebagai tujuan kegiatan ekonomi dalam pandangan Islam sekaligus merupakan sarana dan pelakunya dengan memanfaatkan ilmu yang telah diajarkan Allah kepadanya.

#### 4. *Iqtisad Washathi* (Ekonomi Pertengahan)

Karakteristik Islam adalah sikap pertengahan, seimbang (tawazun) antara dua kutub (aspek duniawi dan ukhrawi) yang berlawanan dan bertentangan. Arti tawazun (seimbang) di antara dua kutub ini adalah memberikan kepada setiap kutub itu haknya masing-masing secara adil atau timbangan yang lurus tanpa mengurangi atau melebihkannya seperti aspek keakhiratan atau keduniawian. Dalam sistem Islam, individualisme dan sosialisme bertemu dalam bentuk perpaduan yang harmonis. Di mana kebebasan individu dengan kebebasan masyarakat seimbang, antara hak dan kewajiban serasi, imbalan dan tanggung jawab terbagi dengan timbangan yang lurus.

Washatiyyah (pertengahan atau keseimbangan) merupakan nilai-nilai yang utama dalam ekonomi

Islam. Bahkan nilai-nilai ini menurut Yusuf al-Qaradhawi merupakan ruh atau jiwa dari ekonomi Islam. Ciri khas pertengahan ini tercermin dalam keseimbangan yang adil yang ditegakkan oleh individu dan masyarakat. Berdasarkan prinsip ini, sistem ekonomi Islam tidak menganiaya masyarakat terutama golongan ekonomi lemah, seperti yang telah terjadi dalam masyarakat ekonomi kapitalis, juga tidak memperkosa hak dan kebebasan individu seperti yang telah dibuktikan golongan ekonomi komunis. Akan tetapi Islam mengambil posisi dipertengahan berada di antara keduanya, memberikan hak masing-masing individu dan masyarakat secara utuh. Menyeimbangkan antara bidang produksi dan konsumsi, antara satu produksi dengan produksi lain.

