

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.²⁹

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰ Pengertian lain mengenai kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara

²⁹Pramana, R. A. (2019). Dampak Modal Usaha, Inovasi, Lama Usaha Dan Modal Sosial Terhadap Pendapatan Pedagang Batik Di Pasar Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah*, 7(2)

³⁰Syahputra, R. (2019). Strategi Pemasaran Dalam Alquran Tentang Promosi Penjualan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 83–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.8>

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³¹ Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.³²

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Wirawan adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-

³¹Pramana, R. A. (2019). Dampak Modal Usaha, Inovasi, Lama Usaha Dan Modal Sosial Terhadap Pendapatan Pedagang Batik Di Pasar Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah*, 7(2)

³²Januarti, F., Agustin, H., & Rifai, M. (2020). Risk Management for Visitors at Tourism Market: a Study at Beringharjo Tourism Market Yogyakarta). *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(1), 31–36. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss1.489>

fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.³³

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.³⁴

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁵ Pengertian lain mengenai kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara

³³ B. Andersen, B. Henriksen, W. Aarseth, Holistic performance management: an integrated framework, *International Journal of Productivity and Performance Management* 55 (1) (2019) 61-78.

³⁴Eka Rahayu, "Etos Kerja Karyawan pada Salon Wanita Vivi dan Spa Banda Aceh Menurut Perspektif Islam" Skripsi Tidak Diterbitkan, (2020), h.1-122

³⁵Eka Rahayu, "Etos Kerja Karyawan pada Salon Wanita Vivi dan Spa Banda Aceh Menurut Perspektif Islam" Skripsi Tidak Diterbitkan, (2020), h.1-122

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁶ Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.³⁷

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi bersangkutan. Menurut Amir menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tugas kerja yang diberikan. Kinerja bukanlah akhir-akhir dari serangkaian proses kerja, melainkan penampilan keseluruhan mulai dari kegiatan input, proses output, dan bahkan hasil. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha

³⁶Ma'ruf Abdullah, Manajemen Bisnis Syariah, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2019), h.260.

³⁷Imam Mahfud,S.E.,M.M ,”kompensaasi dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi ilmu ekonomi islam”, Jurnal Madani Syaria“ah , Vol. 2 (Agustus 2019),h.45-64.

meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan³⁸

Indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Robbins mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:³⁹

1. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Efektivitas adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

³⁸Romi Adetyo Setiawan dan Febi Vernanda. Peranan Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Corner Cafe & Resto Kota Bengkulu). Jurnal Keislaman p-ISSN : 2089-7413 and e-ISSN : 2722-7804

³⁹Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*(Jakarta: PT Indeks, 2006), 25-27.

5. Kemandirian. Kemandirian adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.⁴⁰

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah perilaku pemimpin dan faktor motivasi (*motivation*).⁴¹

1. Perilaku Pemimpin

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan.⁴²

Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan. Setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang

⁴⁰Imam Mahfud,S.E.,M.M ,”kompensaasi dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi ilmu ekonomi islam”, Jurnal Madani Syaria“ah , Vol. 2 (Agustus 2019),h.45-64.

⁴¹Pramana, R. A. (2019). Dampak Modal Usaha, Inovasi, Lama Usaha Dan Modal Sosial Terhadap Pendapatan Pedagang Batik Di Pasar Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Ilmiah, 7(2)

⁴² Folakemi, O., Anthonia, AA, & Dayo, AI (2016). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja Karyawan diantaranya Guest House Universitas di Nigeria Barat Daya. Konferensi Internasional ke-3 tentang Isu Pembangunan Afrika (CU-ICADI 2019).

besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:⁴³

- a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir
- b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir
- c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah
- d. Lebih demokratis dari pada *autotity*
- e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang
- f. Memiliki Etika dan moral yang tinggi
- g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam

⁴³Januarti, F., Agustin, H., & Rifai, M. (2020). Risk Management for Visitors at Tourism Market: a Study at Beringharjo Tourism Market Yogyakarta). Jurnal Kesehatan Komunitas, 6(1), 31–36. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss1.489>

konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif. Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.⁴⁴

2. Motivasi

Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan

⁴⁴ Januarti, F., Agustin, H., & Rifai, M. (2020). Risk Management for Visitors at Tourism Market: a Study at Beringharjo Tourism Market Yogyakarta). *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(1), 31–36. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss1.489>

fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi.

Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi karyawannya, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Berikut ini beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan:⁴⁵

a. Karyawan termotivasi akan lebih produktif

Jika karyawan puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik. Disisi lain karyawan termotivasi akan memotivasi karyawan lain di kantor. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya perusahaan yang penuh motivasi.

b. Pengambil keputusan dan harapan praktis

Penting untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, tapi buat harapan yang realistis dalam proses. Karyawan yang memiliki motivasi untuk

⁴⁵ Syahputra, R. (2019). Strategi Pemasaran Dalam Alquran Tentang Promosi Penjualan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 83–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.8>

mengembangkan perusahaan biasanya dapat menyampaikan pendapatnya mengenai apa yang harus dia dan timnya lakukan tanpa perlu instruksi dari atasan.⁴⁶

3. Perilaku Pemimpin

Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan.⁴⁷

Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan. Setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan

⁴⁶ M. Lebas (2021), Performance measurement and performance management, International Journal of Production Economics.

⁴⁷ R. Thorpe, T. Beasley, The characteristics of performance management research: implications and challenges, International Journal of Productivity and Performance Management 53 (4) (2019) 334-344.

dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam perusahaan.

Kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:⁴⁸

- a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir.
- b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir.
- c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah.
- d. Lebih demokratis dari pada *autotity*.
- e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang.
- f. Memiliki Etika dan moral yang tinggi.
- g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris

⁴⁸Eka Rahayu, "Etos Kerja Karyawan pada Salon Wanita Vivi dan Spa Banda Aceh Menurut Perspektif Islam" Skripsi Tidak Diterbitkan, (2020), h.1-122

dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif. Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif.⁴⁹

4. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Secara umum terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu:

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal,
- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain. Ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu:

⁴⁹ Januarti, F., Agustin, H., & Rifai, M. (2020). Risk Management for Visitors at Tourism Market: a Study at Beringharjo Tourism Market Yogyakarta). *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(1), 31–36. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss1.489>

- a. Grafik skala kecepatan (*Graphic rating scale*).
- b. Memilih kecepatan yang dipaksakan (*Forced choice rating*).
- c. Cara penilaian dengan esay (*Essay appraisal techniques*).
- d. Daftar pengecekan kinerja (*Performance checklist*).
- e. Teknik kejadian kritis (*Critical incident technique*)⁵⁰

Cara untuk mengukur berbagai jenis karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya:

- a. Kecepatan waktu pengerjaan dengan teliti (*punctuality*)
- b. Sikap (*attitude*)
- c. Inisiatif (*initiative*)

Skala penilaian dengan ukuran :

- a. Rendah, menengah, tinggi, atau
- b. Kinerja lain yang diukur dapat pula dengan macam ukuran baik atau jelek
- c. Untuk hal-hal lain diukur dengan skala 1 sampai dengan 10

Berdasarkan teori Bintoro dan Daryanto serta wawancara kepada karyawan Bank yaitu Bapak merco sebagai berikut:

⁵⁰ Pramana, R. A. (2019). Dampak Modal Usaha, Inovasi, Lama Usaha Dan Modal Sosial Terhadap Pendapatan Pedagang Batik Di Pasar Beringharjo Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Ilmiah, 7(2)

- a. Memilih Kecepatan yang Dipaksakan (MKD/*Forced Rating Choice*)

Teknik penilaian “Memilih Kecepatan yang Dipaksakan (MKD)” adalah dengan menyajikan beberapa pilihan nilai untuk suatu kategori kinerja seorang karyawan. Penekanan dari system “Memilih Kecepatan yang Dipaksakan” dalam menilai kinerja seorang karyawan, cenderung untuk memilih nilai yang lebih rendah, dibandingkan dengan system penilaian berdasarkan grafik.

- b. Teknik Penilaian dengan Esay (*Essay Evaluation Techniques*)

Teknik penilaian kinerja dengan esay adalah teknik penilaian kinerja dengan memberikan penjelasan secara tertulis tentang hal yang dinilai. Misalnya: kecepatan mengetik dari karyawan “A” adalah 80 ketuk per menit, karena dia dapat mengetik dengan prinsip 10 jari. Disamping itu papan ketik yang digunakan masih baru, lebih canggih dan lain-lain.

C. Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak

ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.⁵¹

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun.⁵²

Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di

⁵¹ Kholid Musyaddad, "Prinsip Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam", dalam Jurnal Al-Fikrah, Vol. 5, 2014, h. 9

⁵² Teguh Suropto, "Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam", dalam Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. 2, 2012, h. 240

akhirat. Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya.

1. Hubungan Antara Nilai-nilai islam dan Kinerja Karyawan

Integrasi nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja dapat membentuk motivasi intrinsik pada karyawan. Ketika pekerjaan dipandang sebagai ibadah, karyawan tidak hanya termotivasi oleh insentif finansial (motivasi ekstrinsik), tetapi juga oleh dorongan spiritual untuk berbuat yang terbaik. Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman, seperti amanah dan ihsan, berkorelasi positif dengan komitmen kerja, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, peningkatan kinerja.

QS. At-Taubah (9) Ayat : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang

nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

QS. Al-Isra' (17) Ayat : 84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى

سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing. ”Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

QS. An-Najm (53) Ayat : 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“Dan diajarkan pula dalam lembaran-lembaran kitab suci itu bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan usahanya yang baik atau buruk tidak akan dihilangkan.”

Ayat ini menekankan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan akan dilihat dan dinilai, tidak hanya oleh manusia, tetapi juga oleh Allah dan Rasul-Nya. Ini mendorong seorang Muslim untuk selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kualitas terbaik,

karena segala amal perbuatannya akan dipertanggung jawabkan kelak.⁵³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam memberikan landasan etika dan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Nilai-nilai ini membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku yang positif, yang tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan.

قِيلَ. ذَا ضِيعَتِ أَلَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

:يَا رَسُولَ اللَّهِ، وَكَيْفَ ضَاعَتْهَا؟ قَالَ

إِذَا وَسَّدَ الْأَمْرُ الْعِزْرَ أَهْلُهَا فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

"Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah datangnya Kiamat." Ada yang bertanya, "Wahai Rasulullah, bagaimana maksudnya amanah disia-siakan?" Beliau menjawab, "Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah Kiamat." (HR. Bukhari)

Hadits ini sangat penting dalam konteks profesionalisme dan kompetensi. "Amanah" di sini dapat diartikan sebagai tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Hadits ini mengajarkan bahwa suatu

⁵³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. An-Najm [53]: 39.

pekerjaan harus diserahkan kepada orang yang ahli dan kompeten di bidangnya. Jika tidak, akan terjadi kehancuran atau kerugian, baik di dunia maupun di akhirat. Ini adalah peringatan bagi atasan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat, dan bagi karyawan untuk memastikan mereka memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada mereka.⁵⁴

2. Indikator Kinerja dalam perspektif Islam

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

a,Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

b,Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang

⁵⁴ Hr. Bukhari, *Dalam Kitab Al-'Ilmi, Bab "Man Hadatsa 'An Rasulillahi (Saw) Waqata Ghairi Mudawwin"*, No. 59.

diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama

c, Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah

d, Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

3. Prinsip-prinsip Ekonomi Islam

- a. Prinsip Profesionalisme Itqan (Profesionalisme dan Kesempurnaan) *Itqan* berasal dari kata *atqana* (اتَّقَنَ) yang berarti "melakukan sesuatu dengan sempurna, cermat, dan mahir." Dalam Islam, bekerja adalah ibadah, yang harus dilakukan dengan niat tulus dan kinerja terbaik. Kualitas pekerjaan (produk atau jasa) adalah cerminan

dari iman seseorang. Prinsip ini tidak hanya berlaku untuk pekerjaan yang menghasilkan materi, tetapi juga untuk setiap tindakan dalam kehidupan. Seorang Muslim dianjurkan untuk selalu memberikan yang terbaik, karena Allah SWT mencintai hamba-Nya yang melakukan pekerjaan dengan *itqan*. Konsep ini didasarkan pada firman Allah dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
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 Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.'"

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan manusia akan diawasi dan dinilai, tidak hanya oleh atasan atau rekan kerja, tetapi juga oleh Allah SWT. Oleh karena itu, pekerja Muslim harus memiliki

akuntabilitas yang tinggi dan motivasi diri untuk mencapai kualitas terbaik.⁵⁵

- b. *Prinsip Al-Adl (Keadilan)* Al-Adl berarti keadilan, keseimbangan, dan keselarasan. Dalam hubungan kerja, keadilan menuntut adanya perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Pekerja berhak mendapatkan upah yang adil sesuai dengan beban kerja dan keahliannya, sementara pengusaha wajib menunaikan hak tersebut tanpa menunda-nunda. Prinsip ini sangat ditekankan dalam hadis Nabi Muhammad SAW:

عَرَفُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Artinya: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."

Hadis ini menyoroti pentingnya pembayaran upah tepat waktu. Lebih dari itu, ia juga mengandung makna keadilan yang lebih luas, yaitu upah yang diberikan harus layak dan adil (*'ujratun 'adilatul*), tidak mengeksploitasi, dan sepadan dengan usaha serta hasil kerja. Perbedaan hak antara karyawan *freelance* dan karyawan tetap, seperti yang ditemukan

⁵⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), QS. At-Taubah [9]: 105.

dalam penelitian, perlu dikaji secara mendalam dari perspektif ini. Apakah perbedaan hak tersebut masih berada dalam koridor keadilan ataukah sudah mengarah pada ketidakadilan? Selain itu, prinsip penempatan orang yang tepat pada tempatnya (*al-amru ila ghairi ahlihi*) juga merupakan bagian dari keadilan. Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari berbunyi:

وَكَيْفَ اللَّهُ، رَسُولَ يَا قِيلَ. السَّاعَةَ فَاَنْتَظِرِ الْأَمَانَةَ ضِيَعَتْ إِذَا السَّاعَةَ فَاَنْتَظِرِ أَهْلِهِ غَيْرِ إِلَى الْأَمْرِ وَوَسَدَ إِذَا: قَالَ إِضَاعَتُهَا؟

Artinya: *Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah datangnya Kiamat." Ada yang bertanya, "Wahai Rasulullah, bagaimana maksudnya amanah disia-siakan?" Beliau menjawab, "Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah Kiamat."*

Hadis ini menekankan bahwa keadilan dalam manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan orang yang memiliki kompetensi dan keahlian (*ahl*) pada posisi yang sesuai.

- c. *Prinsip Ta'awun (Kerja Sama) dan Lingkungan Kerja yang Kondusif* Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja sama dalam kebaikan. Prinsip kerja sama (*ta'awun*) sangat esensial dalam

lingkungan kerja. Karyawan, baik *freelance* maupun tetap, harus saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan ajaran dalam Surah Al-'Asr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: "*Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.*"

Ayat ini mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang positif, di mana setiap individu tidak hanya fokus pada pekerjaan pribadinya, tetapi juga peduli terhadap kinerja dan moral rekan-rekannya. Sikap saling menghargai (*respect*) dan membantu (seperti yang ditunjukkan oleh dampak positif kehadiran karyawan *freelance* terhadap karyawan tetap) adalah implementasi nyata dari *ta'awun* dan dapat mengurangi stres serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Prinsip *ta'awun* (tolong-menolong) adalah nilai fundamental dalam Islam yang dapat diterapkan secara efektif dalam kinerja karyawan, termasuk bagi *freelancer*. Meskipun bekerja secara independen, seorang

freelancer tetap menjadi bagian dari ekosistem yang lebih besar, baik itu tim, komunitas, atau klien.⁵⁶

Secara keseluruhan, penerapan ta'awun dalam kinerja freelancer mengubah persaingan menjadi kolaborasi. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja, tetapi juga membangun hubungan profesional yang lebih bermakna dan berlandaskan kebaikan bersama.

D. Kerangka Berpikir



⁵⁶ Tafsir Surah Al-Asr ayat 3 berdasarkan penjelasan dari Ibnu Katsir, "*Tafsir al-Qur'an al-Azim*," hlm. 123; dan Tafsir Al-Jalalain.

Pada penelitian ini akan dilakukan penelitian di Distribution Center Shopee Perwakilan Bengkulu. Dimana yang akan dibahas adalah tentang kinerja karyawan khusus freelance sehingga peneliti melakukan penelitian tentang Standar Kinerja Karyawan Freelance Dalam Meningkatkan Usaha Perusahaan (Studi Kasus pada Distribution Center Shopee Perwakilan Bengkulu Menurut Ekonomi Islam).

