

BAB II
NILAI ETOS KERJA
DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI UMAT

A. Nilai Etos Kerja dalam Islam

Dinamika kehidupan dengan terciptanya teknologi tinggi, merupakan manifestasi dari terbentuknya nilai etos kerja yang tinggi pula. Yang pada akhirnya menjadi perbincangan yang hangat di kalangan birokrat, ilmuwan, kaum cendekia bahkan politisi.¹ Ini bukan berarti bahwa para ilmuwan atau para pakar ilmu mempunyai kesepakatan yang sama tentang pengertian nilai etos kerja.

Nilai, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna sifat-sifat (hal-hal) yang penting atau berguna bagi kemanusiaan, atau sesuatu yang menyempurnakan manusia sesuai dengan hakikatnya.² *Nilai* adalah the addressee of a yes “ sesuatu atau alamat yang ditunjukkan dengan kata „ya“ Dengan kata lain nilai adalah sesuatu yang kita iakan atau sesuatu yang kita setuju, sedangkan sesuatu yang tidak kita setuju seperti sakit, penderitaan atau kecelakaan adalah *non nilai* atau *disvalue*. Sesuatu yang kita iakan selalu bersifat positif atau kita sebut *nilai positif* dan yang tidak kita setuju dikenal dengan istilah *nilai negative*.³

¹ Depdikbud, *Persepsi Tentang Etos Kerja, Kaitanya dengan Budaya Masyarakat Semarang*, Semarang Jawa Tengah, 1995, 37.

² <https://kbbi.web.id/nilai>.

³ Bartens, K, *Etika*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004, 75.

Lorens Bagus dalam bukunya Kamus Filsafat menjelaskan tentang *nilai* yaitu *Nilai* dalam bahasa Inggris *value*, bahasa Latin *valere* (berguna, mampu akan, berdaya, berlaku, kuat). Nilai ditinjau dari segi Harkat adalah kualitas suatu hal yang menjadikan hal itu dapat disukai, diinginkan, berguna, atau dapat menjadi objek kepentingan. Nilai ditinjau dari segi Keistimewaan adalah apa yang dihargai, dinilai tinggi atau dihargai sebagai sesuatu kebaikan. Lawan dari suatu nilai positif adalah “tidak bernilai” atau “nilai negative”. Baik akan menjadi suatu nilai dan lawannya (jelek, buruk) akan menjadi suatu “nilai negative” atau “tidak bernilai”. Nilai ditinjau dari sudut Ilmu Ekonomi yang bergelut dengan kegunaan dan nilai tukar benda-benda material, pertama kali menggunakan secara umum kata „nilai“.⁴

Menurut Mulyana ada beberapa makna tentang nilai, diantaranya pertama, *nilai* adalah keyakinan yang membuat seseorang bertindak atas dasar pilihannya. Definisi ini dilandasi oleh pendekatan psikologis, karena itu tindakan dan perbuatannya seperti keputusan benar-salah, baik-buruk, indah-tidak indah, adalah hasil proses psikologis. Termasuk kedalam wilayah ini seperti hasrat, sikap, keinginan, kebutuhan dan motif. Kedua, *nilai* adalah patokan normative yang mempengaruhi manusia dalam menentukan pilihannya diantara cara-cara tindakan alternative. Penekanan utama definisi ini pada faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku manusia. Pendekatan yang melandasi definisi ini adalah pendekatan sosiologis. Penegakan norma sebagai tekanan utama dan terpenting dalam kehidupan sosial akan membuat

⁴ Bagus Lorens (2002), Kamus Filsafat, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2002, th.

seseorang menjadi tenang dan membebaskan dirinya dari tuduhan yang tidak baik. Ketiga, *nilai* adalah konsepsi (tersurat atau tersirat, yang sifatnya membedakan individu atau ciri-ciri kelompok) dari apa yang diinginkan, yang mempengaruhi tindakan pilihan terhadap cara, tujuan antara dan tujuan akhir.⁵

Dari sini setidaknya memunculkan enam implikasi terpenting yaitu sebagai berikut: a). Nilai merupakan konstruk yang melibatkan proses kognitif (logic dan rasional) dan proses ketertarikan dan penolakan menurut kata hati. b). nilai selalu berfungsi secara potensial, tetapi selalu tidak bermakna apabila di verbalisasai. c). apabila hal itu berkenaan dengan budaya, nilai diungkapkan dengan cara yang unik oleh individu atau kelompok. d). karena kehendak tertentu dapat bernilai atau tidak, maka perlu diyakini bahwa pada dasarnya disamakan (equated) dari pada diinginkan, ia didefinisikan berdasarkan keperluan system kepribadian dan sosio budaya untuk mencapai keteraturan atau menghargai orang lain dalam kehidupan social. e). pilihan di antara nilai-nilai alternative dibuat dalam konteks ketersediaan tujuan antara (means) dan tujuan akhir (ends). Dan f). nilai itu ada, ia merupakan fakta alam, manusia, budaya dan pada saat yang sama ia adalah norma-norma yang telah disadari.⁶

Etos, dalam Websters World University Dictionary, adalah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak suatu bangsa atau

⁵ Mulyana Rohmat, *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*, Bandung, Alfabeta, 2002, 9

⁶ Mulyana Rohmat, *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*, 9.

ras.⁷ Etos juga bermakna watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain.⁸ Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, ciri, sifat, kebiasaan, adat istiadat, kecenderungan moral, serta keyakinan atas sesuatu atau pandangan yang dimiliki seseorang, kelompok orang atau bangsa.⁹ Dalam Hand Book of Psychology Term, etos bermakna pandangan khas suatu kelompok social, system nilai yang melatarbelakangi adat istiadat dan tata cara suatu komunitas.¹⁰

Geertz menilai etos sebagai sikap mendasar manusia terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Atau aspek evaluative yang bersifat menilai.¹¹ S. Soekanto memandang etos sebagai nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan karakter umum suatu kebudayaan.¹² Bagi Nurcholish Majid etos bermakna watak atau karakter. Atau secara lengkapnya etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau kelompok manusia. Disini Nurcholish juga mengatakan bahwa kata etos terambil dari perkataan etika yang merujuk pada makna akhlak, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok manusia, yang dari padanya berkembang pandangan bangsa yang berhubungan dengan baik

⁷ Lewis Mulford Adams, et. Al, *Websters World University Dictionary*, Washington DC: Publishers Company Inc, 1965, 331.

⁸ Koentjoroningrat, *Rintangannya Menta l dalam pembangunan ekonomi*, Jakarta: LIPI, 1980, 231.

⁹ Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: IKIP MUhamadiyah Press, 1994,6.

¹⁰ Philip L. Harriman, *Pedoman untuk Mengetahui Istilah Psikologi, hand Book of Psychology Term*, Terj. MW. Husodo, Jakarta: Restu Agung, 1995, 80.

¹¹ Taufik Abdullah, ed., *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES, 1993, 3.

¹² S. Soekanto, *Kamus Sosiologi*, Jakarta: CV Rajawali, 1983, 174.

dan buruk.¹³ Dalam *Dictionary of Education*, etos bermakna jiwa suatu kelompok manusia, kebiasaan dan perasaan yang dominan.¹⁴ Menurut Musa Asy'arie, etos sangat berkaitan dengan individu disamping juga berkaitan dengan masyarakat.¹⁵

Adapun kerja dalam kamus besar bahasa Indonesia bermakna kegiatan melakukan sesuatu.¹⁶ Seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, El-Qussy, mengatakan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis, pertama perbuatan yang berhubungan dengan perbuatan mental dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random sebagaimana yang terlihat pada gerakan bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan reflek dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran.¹⁷

Kerja juga bermakna sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etika dalam hubungan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang di dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain.

¹³ Nurcholish Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1993, 410.

¹⁴ Muhammad 'Ally al-Kully, *Dictionary of Education, English-Arabic*, Beirut: Darul 'Ilm lil-Malayin, 1981, 164.

¹⁵ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi Umat*, Yogyakarta : Lesfi, 1997, 34.

¹⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1994, 488.

¹⁷ Abdul Aziz el-Qussy, *Pokok-pokok Kesehatan Jiwa/Mental*, Terj. Dr. Zakiah Daradjat, Jakarta: Bulan Bintang, 1974, 100-101.

Atau sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.¹⁸

Makna “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 di katakana 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.¹⁹ Sebagaimana firman-Nya:

اعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ

Artinya:

“Bekerjalah hai keluarga (Raja dan Nabi) Daud sebagai ungkapan syukur (kepada Allah). Sayangnya sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih.” (Qs. Saba’[34]: 13)

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodradnya sekaligus

¹⁸ Sukardewi, 2013:3, Sukardewi, Nyoman, et.all. 2012. Kontribusi Adversy Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura . Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4.

¹⁹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf, 1995, 25.

menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah.²⁰

Etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang di ridhai-Nya, menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran dan kepiawaian dalam bidangnya (profesional).²¹ Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.²² Lebih jelasnya etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Aqidah ini terbentuk oleh pemahaman yang diperoleh dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara profesional. Maksud terpancar

²⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Op.Cit*, 77

²¹ Toto Tasmara, *Op.Cit*, 24

²² *Ibid*, 33

disini mencakup arti dan fungsi aqidah yang menjadi sumber motivasi serta sumber acuan dan nilai sehubungan dengan kerja.²³

B. Karakteristik Nilai Etos Kerja Islam

Islam identic dengan etos kerja, terbukti dengan apa yang telah ditauladankan oleh Rasulullah sebagai seorang bisnismen. Keteguhan, kejujuran dan kedisiplinan dalam menjalankan usaha dagangnya adalah bentuk pembelajaran yang sangat berharga untuk dijadikan panutan. Beberapa karakteristik yang menjadi elemen penting yang menjadi pedoman Rasulullah dalam menumbuhkan nilai etos kerja, yaitu:

- a. Kerja merupakan penjabaran aqidah. Kerja berlandaskan nilai beribadah hanya kepada Allah SWT adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya.²⁴
- b. Kerja dilandasi ilmu. Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai.²⁵
- c. Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja

²³ *Ibid*, 234

²⁴ *Ibid*, 110

²⁵ *Ibid*, 113

dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memainkan peranan urgen bagi yang lain.²⁶

- d. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadi-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja.²⁷ Dalam meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.²⁸

C. Prinsip Nilai Etos Kerja Islami

Ada beberapa ciri nilai etos kerja dalam pandangan Islam, antara lain adalah sebagai berikut:²⁹ pertama, Al-Salah atau baik dan manfaat.

²⁶ *Ibid*, 112

²⁷ *Ibid*, 121

²⁸ *Ibid*, 129

Adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak. Kedua, Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectness*. Adalah dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Ketiga, Al-Ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya.

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan, diantaranya pertama Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan Itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat. Kedua, mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.

Dari penjabaran tersebut, nilai etos kerja mempunyai beberapa prinsip atau ciri, diantaranya pertama al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal. Adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal. Kedua *Tanafus* dan

²⁹ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, 40-41

ta'awun atau berkompetisi dan tolong menolong Adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama. Ketiga Mencermati nilai waktu. Adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati nilai etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus-menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*). Ciri-ciri etos kerja Islam diantaranya³⁰ a). Kecanduan terhadap waktu. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Sebagaimana firman dalam Surat al Insyirah[94]: 7. b). Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa arab mempunyai arti: bersih, murni (tidak terkontaminasi). Kata *ikhlas* dapat disejajarkan dengan *sincere* (bahasa latin *sincerus: pure*) yang berarti

³⁰ Toto Tasmara, *Op.Cit*, 73

suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam.

c). Memiliki kejujuran. Imam al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* „orang yang jujur“ berasal dari kata *shidq* „kejujuran“. Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan (*mubalaqah*) dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

d). Memiliki komitmen (aqidah, aqad, itiqad). Yang dimaksud dengan commitment (dari bahasa latin: *committere*, to connect, entrust—*the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*).

e). Istiqomah (kuat pendirian). Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa Latin *consistere*; *harmony of conduct or practice with profession; ability to be asserted together without contradiction*), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

f). Memiliki kedisiplinan. Sikap berdisiplin (Latin: *disciple*, *discipulus*, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola

pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya. g). Konsekuen dan berani menghadapi tantangan. Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinannya. h). Memiliki sikap percaya diri. Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan dan penolakan.

i). Memiliki kreatifitas. Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Seorang yang kreatif pun bekerja dengan informasi, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar. j). Memiliki tanggungjawab. Dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah; dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dengan bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif. k). Memiliki rasa bahagia karena melayani. Melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa aku bahagia karena melayani. Melayani atau melong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di ahkirat, tetapi didunia pun mereka sudah merasakannya.

l). Memiliki harga diri. Harga diri yaitu penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri memengaruhi kreativitasnya, dan bahkan apakah ia akan menjadi seseorang pemimpin atau pengikut. m). Memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinannya, tetapi tidak segan menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik. Karena, sebagai seorang pemimpin dia sudah dilatih untuk berfikir kritis analitis karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintai pertanggungjawabannya dihadapan Allah, sebagaimana firman Allah yang artinya “*Dan janganlah kamu mengikuti apa-apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya, pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggungjawabannya.*” (Qs. al-Israa’[17]: 36).

n). Memiliki orientasi ke masa depan. Kehidupan seorang muslim tidak hanya menjalani hidup secara apa adanya. Tetapi benar-benar mempunyai rencana, terarah, dan memiliki tujuan yang jelas ke depannya. o). Hidup berhemat dan efisien. Orang yang berhemat bukanlah dikarenakan ingin menumpuk kekayaan sehingga melahirkan sifat kikir individualistis, melainkan karena ada satu *reserve* bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi

apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Dan efisien berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat, dan akurat.

p). Memiliki jiwa wiraswasta. Memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis. Sebagaimana firman Allah SWT yang artinya “Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang yang berakal.” (Qs. Ali Imran[3]: 190). q). Memiliki insting bertanding. Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Sebagaimana firman-Nya: Yang artinya: *“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu”*. (Qs. al-Baqarah[2]: 148). r). Memiliki keinginan untuk mandiri. Setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya adalah jiwa yang merdeka. Semangat jihad ini melahirkan sejuta kebahagiaan yang di antaranya ialah kebahagiaan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri.

s). Memiliki kecanduan belajar dan haus mencari ilmu. Sikap orang berilmu adalah cara dirinya berhadapan dengan lingkungan. Kritis dan mampu melakukan analisis yang tajam terhadap segala fenomena yang berada di

sekitarnya, sehingga dia tidak mudah terkecoh atau terjebak oleh gejala-gejala yang tidak didukung oleh persyaratan yang tepat dan benar serta proporsional.

t). Memiliki semangat perantauan. Salah satu ciri pribadi muslim yang memiliki etos kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan perantauan. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri, menyesuaikan diri, dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain. u). Memperhatikan kesehatan. Etos kerja pribadi muslim adalah etos yang sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya. v). Tangguh dan pantang menyerah. Sikap tangguh akan tumbuh sebagai bagian dari kepribadian diri kita, seandainya kita mampu dan gemar hidup dalam tantangan.

w). Berorientasi pada produktivitas. Sikap yang konsekuen yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi). Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif. x). Memperkaya jaringan silaturahmi. Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. y). Memiliki semangat perubahan. Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi

ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT (QS. Ar Ra'd (13): 11).

D. Faktor-Faktor Dibalik Nilai Etos Kerja Islami

Nilai Etos kerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya yaitu:³¹ pertama agama. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

Kedua adalah budaya. Sikap menta, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja. Ketiga adalah Sosial politik. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil

³¹ Panji anaroga, *Op.Cit*, 52

kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

Keempat adalah Kondisi lingkungan/geografis. Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut. Kelima adalah Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

Keenam adalah 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. Ketujuh adalah Motivasi intrinsik individu. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu

pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi instrinsik.

Sedangkan yang menjadi factor pendorong nilai etos kerja adalah pertama, Sistem keimanan dan ajaran dalam agama islam. Kedua adalah adanya kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah. ketiga adalah meletakkan dasar ajaran ihsan dan pengarahan agar orang Islam bersikap mandiri dalam bekerja. keempat adalah adanya keharusan saling mengingatkan antara manusia.³²

Dan beberapa persepsi terhadap pekerjaan yang dianggap mampu menjadi menghambat nilai etos kerja Islami seorang muslim, antara lain³³ pertama adalah takhayul, yaitu segala macam kepercayaan takhayul itu mengakibatkan dua sisi kerugian yang sangat fatal bagi manusia, merendahkan derajat kemanusiaannya dan menumpulkan etos kerja muslim yang bekerja atas dasar perangkat iman, ilmu dan tanggung jawab dirinya sebagai hamba Allah SWT. Kedua adalah tidak akan lari gunung dikejar (pelan-pelan asal dilakukan). Pelan-pelan asal dilakukan, memberikan pengertian bahwa setiap pekerjaan atau kegiatan apapun harus dilandasi kepada: kesungguhan, ketelitian, ketepatan data serata proses dan data

³² Ahmad Janan Asifudin, *Op.Cit*, 178

³³ Annidjatuz Zahra, Skripsi: *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015, 23-25

oriented. Tak akan lari gunung dikejar, memberikan pengertian agar dalam melaksanakan suatu tugas, pekerjaan atau kiprah, kita harus mampu bersabar, telaten dan optimis.

Manusia dan dunianya bukanlah sesuatu yang statis. Dalam mengarungi kehidupan, seorang muslim tidak boleh menunggu, tidak boleh kehilangan nuansa waktu. Seorang muslim itu adalah subjek yang ditunggu. Dialah yang mengubah dunia bukan dirinya yang diubah dunia. Seorang muslim itu tidak pernah tenggelam dan memperhambakan diri pada dunia tetapi dunialah yang kemudian tenggelam dan memperhambakan diri padanya. Ketiga adalah gampangan, bagaimana nanti sajalah. Seorang muslim memandang dunia sebagai ajang ibadah yang penuh dengan tantangan dan perjuangan. Dia tampil dengan *all out* segalanya dia perhitungkan dengan penuh kesungguhan. Dihadapan dirinya terbentang sesuatu lading rahmat yang maha luas. Keempat adalah pasrah. Konotasi sabar, pasrah, jangan sampai berubah menjadi sikap fatalisme. Kita harus menafsirkan bahwa sabar itu adalah suatu kekuatan batin yang tangguh dan secara konsisten tidak pernah mengenal menyerah untuk tetap di atas jalur cita-cita yang telah diyakininya.

Kelima adalah makan tidak makan yang penting kebersamaan. Jangan sampai salah tafsir seakan-akan mengorbankan nilai bekerja hanya karena alasan merasa jauh dari keluarga atau menjadikan diri kita mejadi malas mencari nafkah karena merasa sudah mendapatkan jaminan (belas kasihan) dari keluarga. Keenam adalah salah persepsi, bahwa kerja kasar itu hina.

Suatu pandangan bahwa bekerja kasar itu hina atau kurang intelek, akan melahirkan suatu penyakit yang mendorong seorang menjadi manusia yang rapuh dan kehilangan daya juang. Pada dasarnya seseorang itu dinilai oleh prestasinya bukan oleh gengsi yang bersifat artifisial yang tampak luar belaka.

Ketujuh adalah adanya Jimat. Hampir diseluruh pokok dunia, keyakinan akan suatu benda yang membawa tuah (kesaktian) atau memberi rezeki, perlindungan, ketentraman, diyakini oleh banyak orang. Jimat, tidak lebih dari lambang keraguan seseorang menghadapi realitas hidup tanpa adanya *confidence* (keyakinan diri). Semangat etos kerja muslim haruslah karena adanya rasa mahabbah Iillah (cinta kepada Allah) yang sangat menggelora mempengaruhi seluruh jiwanya. Kedelapan adalah langkah-langkah Pengembangan nilai Etos Kerja. Usaha untuk mengembangkan etos kerja produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.³⁴ Untuk itu dapat ditempuh berbagai langkah seperti pertama, peningkatan produktivitas melalui penumbuhan etos kerja, dapat dilakukan lewat pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan bercirikan inisiatif, kreatif, berani mengambil resiko, sistematis dan skeptis. Kedua sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan

³⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Op.Cit*, 141

kebutuhan pembangunan yang memerlukan berbagai keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreativitas.

Ketiga, produktivitas, kualitas dan efisiensi kerja. Berbagai pendidikan kejuruan dan politeknik perlu diperluas dan ditingkatkan mutunya. Keempat dalam melanjutkan dan meningkatkan pembangunan sebaiknya nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan dibina guna mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan dan memperkokoh kesatuan. Kelima disiplin nasional harus terus dibina dan dikembangkan untuk memperoleh rasa sikap mental manusia yang produktif. keenam menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat. Ketujuh menumbuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pekerja, kerja berarti pengorbanan, baik itu pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya, sementara itu upah merupakan ganti rugi dari seluruh pengorbanan itu. Padahal pada dasarnya kerja paling tidak mempunyai tiga fungsi; yaitu memberikan kesempatan kepada orang mengembangkan bakatnya, agar orang bisa mengatasi rasa egoisnya dengan jalan bergabung bersama orang lain untuk melaksanakan tugas bersama, dan menghasilkan barang dan jasa yang perlu untuk kehidupan yang layak. Dengan menumbuhkan motivasi seperti itu maka sikap pekerja yang beranggapan bahwa kerja adalah suatu pengorbanan dapat dihindarkan dan nantinya akan dihasilkan manusia pekerja yang betul-betul produktif.

E. Konsep Nilai Etos Kerja Islam dalam Pembangunan Ekonomi Umat

Berawal dari hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.³⁵ Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.³⁶ Dari penjelasan tersebut maka kinerja merupakan hasil kerja pegawai maupun berupa prestasi kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan tepat waktu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam jurnal analisis manajemen sutono menjelaskan bahwa kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam,³⁷ (QS. an Najm[53]: 39-41).

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif

³⁵ Irham Fahmi, *Op.Cit*, 2

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016, 81

³⁷ Sutono Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT di Kecamatan Rembang. Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 4 No. 1 Desember 2009.

(harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.³⁸

Terdapat tujuh indikator kinerja, diantaranya yang pertama adanya tujuan, yaitu keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan merupakan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Yang kedua adalah adanya standar, ini mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

Yang ketiga adalah adanya umpan balik. Antara tujuan, standar umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh

³⁸ *Ibid*, 86.

standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. Yang keempat adalah ketersediaan alat atau sasaran. Alat atau sasaran merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sasaran, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

Yang ke lima adalah kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan umum dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Yang keenam adalah motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan

kebebasan melakukan pekerjaan terutama waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

Yang ketujuh adalah adanya peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapat prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.³⁹

Dalam membangun nilai etos kerja dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manager yang selama ini telah melakukan pekerjaan.⁴⁰ Melakukan penilaian, yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Dengan kata lain, sasaran-sasaran tersebut harus diteliti satu per satu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang di atas standar (target), dan mana yang dibawah target atau tidak tercapai penuh.⁴¹

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilain kerja, di mana penilaian kinerja

³⁹ *Ibid*, 86-88.

⁴⁰ Irham Fahmi, *Op.Cit*, 65.

⁴¹ Achmad Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002, 158.

terebut memiliki beberapa tujuan, yaitu:⁴² penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji; penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan; penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan kembali dan pengembangan; penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan; hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Manfaat yang ingin diperoleh adalah⁴³ pertama mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian secara maksimum. Kedua membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian. Ketiga mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan. Keempat menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. Kelima menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi

⁴² Irham Fahmi, *Loc.Cit*, 65.

⁴³ *Ibid*, 66

pembentukan organisasi sesuai dengan penghargaan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan.⁴⁴

Menurut Mangkunegara bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:⁴⁵ factor kemampuan, secara umum ini terbagi menjadi tiga yaitu kemampuan prestasi (*IQ*), kemampuan reality (*knowledge*) dan (*skill*). Faktor motivasi, diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:⁴⁶ Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal namun dalam kenyataannya, kinerja sering

⁴⁴ *Ibid*, 67

⁴⁵ Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, 13

⁴⁶ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2015, 18

diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sitem, situasi, kepemimpinan atau tim. Proses penilaian kinerja individu tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektivitas atasannya. Hal itu karena yang dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup dan pimpinan, misalnya ketika dalam *on the job training*, *coaching*, dan pengarahan.⁴⁷

Permasalahan yang telah dihadapi dalam sebuah program penilaian kinerja adalah upaya menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah penilaian kinerja pegawai dapat diakui apabila suatu sitem penilaian mengikuti kaidah-kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sitem penilaian kinerja adalah:⁴⁸ a. Kepuasan di bidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem penilaian kinerja yang formal dan standar. b. Proses penilaian hendaknya seragam untuk semua pegawai. c. Standar dari penilaian dikomunikasikan kepada pegawai. d. Pegawai dapat melihat hasil penilaian. e. Pegawai diberikan kesempatan untuk tidak menyetujui atau menyetujui. f. Penilaian diberi petunjuk bagaimana cara melakukan penilaian secara tepat dan sistematis. g. Pembuat keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penelitian.

Agar suatu sistem evaluasi kinerja dapat berjalan efektif, ada dua belas persyaratan yaitu:⁴⁹ a. Sistem evaluasi kinerja harus disesuaikan dengan

⁴⁷ *Ibid*, 20

⁴⁸ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, 225-226

⁴⁹ Irfam Fahmi, *Op.Cit*, 72-73

kebutuhan spesifik dari organisasi. b. Faktor-faktor penilaian harus subjektif dan sekonkret mungkin. c. Evaluasi kinerja harus bebas dari bias. d. Prosedur dan administrasi evaluasi kinerja harus seragam. e. Sistem evaluasi kinerja harus dipakai untuk mengambil keputusan. f. Sistem evaluasi kinerja harus menyediakan suatu telaah atau proses naik banding. g. Sistem harus dapat diterima oleh para pemakai. h. Sistem evaluasi kinerja harus dapat dioperasikan secara ekonomis. i. Penilaian kinerja harus didokumentasikan. j. Penilaian harus terlatih dan mempunyai kualifikasi untuk melaksanakan evaluasi kinerja. k. Sistem evaluasi kinerja harus menyediakan cara memonitor dan mengevaluasi pelaksanaannya. l. Manajemen puncak harus mendukung sistem evaluasi kinerja dengan jelas.