

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

TINJAUAN TEORISTIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja 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 criteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.¹⁵

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa kinerja mereka melalui sasaran informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukui melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut megacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena

¹⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014), cet ke-2, h.95

sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.¹⁶

Penilaian kinerja dikatakan penting melalui seberapa tepat karyawan menjalankan fungsinya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan. Namun demikian, sering terjadi penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan banyak factor. Beberapa factor penyebab ketidaktepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidak jelasannya makna kinerja yang diimplementasikan, ketidakpahaman karyawan mengenai kinerja yang diharapkan, ketidakakuratan instrument penilaian kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan kinerja.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan factor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan yang efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau SDM yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan dinamika perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana

¹⁶*Ibid*, h.95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja karyawan. Penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relative erhadap standar prestasinya.¹⁷

Kinerja tentu tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja. Adapun factor-faktor tersebut adalah :

a. Factor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan + keterampilan. Artinya, pegawai memiliki IQ di atas rata-rata dengan pedidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Factor Motivasi

Motifasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situas (situation) kerja. Motifasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).¹⁸



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

¹⁷ T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru : CV Aswaja PressIndo, 2013), Ed.1, h.149-150

¹⁸ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.67-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Indikator kinerja karyawan

Penilaian kinerja meliputi indicator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah akuransi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
- b. Produktifitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu
- c. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan
- d. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- e. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
- f. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Penilaian kinerja ini diatas adalah cara mengukur kontribusi karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja.¹⁹

Indikator kinerja atau disebut *performance indicator* ada yang mendefenisikan bahwa :

- a. Indicator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.

¹⁹*Ibid*, h.150-151

- b. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Suatu organisasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Sebenarnya indicator merupakan alat dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang bagus tersebut.

Indicator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam criteria pengukuran kinerja tetapi terdapat perbedaan arti dan makna. Pada indicator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.²⁰

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



²⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2014), cet ke-2, h.108-109

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi. Pengembangan karir merupakan usaha yang terorganisasi, dan terencana yang terdiri atas aktivitas atau proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir timbal balik antara pegawai dan organisasi.²¹

Didalam sistem pengembangan karir, pegawai bertanggung jawab terhadap perencanaan karir, sedangkan organisasi bertanggung jawab terhadap manajemen karir. Dua proses yang berbeda tetapi terkait dipadukan menjadi pengembangan karir, kemitraan antara organisasi dan pegawai. Pengembangan karir memberikan kesempatan dan mendorong pegawai/ staf menelaah jalur karir yang akan datang. Pengembangan karir membantu pegawai menganalisa kemampuan dan minat pegawai agar serasi antara kebutuhan pribadinya dengan kebutuhan organisasi.

Dengan pengembangan karir organisasi bisa meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan kerja, alokasi SDM yang efisien, dan loyalitas diantara pegawai. Organisasi harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan karier mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, terutama karna saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Manajer harus berusaha membantu

²¹ Kaswan, *Career Development*, (Bandung : Alfabeta, 2014) h.48

karyawan untuk dapat bekerja seefektif mungkin dan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan tercapainya pengembangan karier dan kepuasan kerja.²²

Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa yang akan datang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajemen SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk pengembangan karier karyawan selama ia bekerja.²³

Pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya.²⁴

2. Tujuan Pengembangan Karir

²² Ike kusdyah, Rachmawati, *Manajemen sumberdaya manusia*, (Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET, 2008)h, 135

²³ M. kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) Cet.2, h. 322-323

²⁴ *Ibid*, h.323

Tujuan pengembangan karir pegawai tersebut, dikemukakan pendapat dari para ahli dibidang manajemen, Rivai mengemukakan sebagai berikut : Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi. Komitmen dalam program pengembangan karir dapat menunda keusangan dari SDM yang memberatkan organisasi.

Tujuan pengembangan karir karyawan menurut Handoko sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin para karyawan tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka tidak *qualified*
- b. Untuk menjelaskan mengapa mengapa mereka tidak terpilih
- c. Untuk menunjuk apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Atas dasar uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa yang paling mengetahui tentang kelebihan maupun kelemahan seorang karyawan adalah atasan langsung mereka.²⁵

Pengembangan karir seorang kariawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, iya selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa iya dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya. Karir karyawan merupakan bagian dari perjalanan tujuan hidup seseorang.

3. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator dalam pengembangan karir sebagai berikut:

a. Perencanaan karir

Perencanaan karir adalah proses-proses yang diintegrasikan pada karakteristik individual dan preferensi dengan implikasinya pada budaya organisasi, nilai dan gaya, strategi bisnis dan panduan, struktur organisasi dan perubahan, sistem *reward*, penelitian dan sistem pengembangan,

²⁵M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*, (Jakarta : Rajawali Press, 2013), h.337-338



syarat penilaian dan sistem promosi menekankan pada tanggung jawab individual bagi pengembangan karir masing-masing.²⁶

b. Pengalaman

Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

c. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumberdaya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.²⁷

d. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu instansi, sehingga pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.²⁸

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

²⁶Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.55-56

²⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT RINEKA CIPTS, 2009), Cet-4, h.2

²⁸ *Ibid*, h.19

e. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²⁹

4. Manfaat perencanaan dan pengembangan karir

Pengembangan karir sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Praktik pengembangan karir terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir karyawan dan meningkatkan aktivitas organisasi. Pegawai yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju atau bahkan tidak samasekali, akan mengalami prustasi, yang bisa membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja karyawan, dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.³⁰

Pegawai dan organisasi mencurahkan lebih banyak perhatian kepada pengembangan karir karena beberapa alasan, diantaranya :

- a. Pegawai semakin sadar akan perlunya kualitas hidup
- b. Level pendidikan dan aspirasi pegawai semakin meningkat
- c. Pekerja melakukan transisi dari karir vertical kepada karir lateral
- d. Organisasi memiliki perasaan berkewajiban yang semakin meningkat kepada pegawai

²⁹ Malayu S.P.Hasibuan,*manajemen sumberdaya manusia*,(Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000),

³⁰*Ibid*, h.340

- e. Kurangnya tenaga terampil menimbulkan *global talent war*
- f. Pegawai tua mengalami masa menganggur lebih panjang, semakin lama mencari pekerjaan, dan semakin sedikit kesempatan wawancara.

Beberapa manfaat sistem pengembangan karir bagi karyawan, manajer/ pemimpin/ penyelia, dan organisasi.³¹ Dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1
Manfaat Sistem Pengembangan Karir

Pemimpin/Penyelia	Pegawai	Organisasi
Meningkatkan keterampilan mengelola karir sendiri Retensi yang lebih besar terhadap pegawai yang berharga Staf dan perencanaan pengembangan yang lebih realistic	Bantuan yang bermanfaat dengan keputusan karir Pengayaan pekerjaan yang ada dan kepuasan kerja yang meningkat Umpan baik yang lebih baik mengenai kinerja	Meningkatkannya loyalitas organisasi Deseminasi level organisasi Komunikasi yang lebih baik didalam organisasi secara keseluruhan
Pemimpin/Penyelia	Pegawai	Organisasi
Pembahasan penilaian kinerja yang produktif Reputasi yang meningkat sebagai pengembangan SDM	Informasi yang sedang berlangsung mengenai perusahaan \ organisasi dan masa depan Tanggung jawab pribadi yang lebih besar terhadap karir	Citra public yang meluas sebagai pengembangan SDM Evektifitas sistem personalia yang meningkat Klarifikasi tujuan organisasi

³¹ Kaswan, *Career Development*, h.49-52

5. Peran karyawan dalam pengembangan karir

Karyawan harus memiliki tindakan atau sikap yang dapat mendorong kepentingan perencanaan dan pengembangan kariernya sendiri disamping dari bantuan dari pihak lain. Untuk itu, beberapa sikap yang menjadi upaya pengembangan karir adalah:

a. Meningkatkan unjuk kerja

Pengambilan keputusan dipakai sebagai dasar menduduki sebuah jabatan. Sementara unjuk kerja yang buruk akan mempersempit peluang karyawan dalam menapaki jalur karirnya.

b. Kemampuan individu

Menunjukkan kemampuan potensi diri kepada manajemen sehingga karyawan berhak dan layak melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Baik dilakukan lewat laporan, unjuk kerja, prestasi kemampuan kerja dengan tim. Tanpa terlibat dalam unjuk kerja yang baik maka tidak akan terlihat kemampuan karyawan dalam sebuah pekerjaan.

c. Mengundurkan diri

Mengundurkan diri dari organisasi bisa menjadipilihan bagi karyawan apabila karyawan menganggap bahwa jalur kariernya mengalami kemacetan dan tidak bisa berkembang. Barangkali dengan pindah ketempat lain, karyawan akan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang lebih untuk mengembangkan karir pribadinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Mencari konsultan/mentor

Karyawan dapat mencari bimbingan karier secara informal dengan tenaga konsultan atau mentor untuk membantu karyawan dalam mengembangkan karier seperti promosi, transfer, mutasi, pendidikan, dan pelatihan.

e. Meningkatkan keterampilan pribadi

Karyawan berupaya meningkatkan keterampilan pribadi dengan mencari kesempatan atau peluang mengikuti program pelatihan dan pengembangan , kursus, pendidikan lanjutan yang dapat membantu pengembangan karier.

f. Mengembangkan jaringan dan informasi

Karyawan dapat menjalin kerjasama dan mencari informasi-informasi baru tentang jalur karier yang sama atau lebih tinggi sehingga karyawan memiliki data informasi dan jaringan yang luas dan dapat berkomunikasi dengan pihak lain.

g. Memiliki semangat kompetisi

Karyawan harus mempunyai semangat kompetisi yang positif dengan rekan kerja sehingga dapat dijadikan dasar untuk selalu dapat mengembangkan diri lewat keterampilan baru yang terus diasah.

h. Menjaga hubungan dengan organisasi

Dengan memahami seluruh aktivitas, struktur, bagian, misi, tujuan dan sasaran organisasi, diharapkan tumbuh kcintaan pada organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga loyalitas karyawan dapat tumbuh. Dengan demikian, karyawan akan berusaha menyelaraskan tujuan pribadi dan tujuan organisasi sehingga keduanya dapat membina hubungan dengan lebih baik.³²

C. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Islam merupakan agama yang lengkap dalam memberikan tuntunan dan panduan bagi kehidupan umat manusia. Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai kejahatan. Ibadah yang baik adalah bekerja, dan pada saat yang sama bekerja merupakan hak dan sekaligus kewajiban. Kewajiban masyarakat dan badan yang mewakilinya adalah menyediakan kesempatan-kesempatan kerja kepada para individu.³³ Sebagaimana firman Allah SWT yang memerintahkan kita untuk bekerja atau berusaha yang terdapat dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَا كُمْ

Artinya : Dan katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu yang telah dikerjakan.³⁴

³² Ike kusdyah, rachmawati, h. 140-141

³³ Mustafa Edwin Nasution, Dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta : Kencana, 2006), cet.ke-1, h. 5.

³⁴ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang : PT Karya Toha Putra, 2002), h. 203.



manusia dalam menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia, ruang lingkup ekonomi meliputi satu bidang perilaku manusia terkait dengan konsumsi, produksi dan distribusi.³⁶

Manusia adalah khalifah Allah di muka bumi, Islam memandang bahwa bumi dengan segala isinya merupakan amanah Allah kepada sang khalifah agar dipergunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, Allah SWT telah memberikan aturan hidup melalui petunjuk Rasul-Nya Muhammad Saw dan petunjuk tersebut dinamakan *Ad-dinul Islam* (agama Islam).

Islam mengajarkan bahwa suatu kewajiban bagi setiap muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua aturan Islam disegala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan ekonomi.³⁷

Di dalam Islam, bekerja dan berusaha merupakan kewajiban kemanusiaan. Bekerja dan berusaha sebagai sarana untuk memanfaatkan perbedaan karunia Allah Swt pada masing-masing individu. Agama Islam memberikan kebebasan kepada seluruh umatnya untuk memilih pekerjaan yang disenangi dan dikuasai dengan baik.³⁸

Al-Qur'an tidak memberi peluang bagi seorang muslim untuk menganggur sepanjang saat dalam kehidupan didunia ini. Dalam kehidupan

³⁶Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta : Rajawali pers, 2015), Ed. 1- Cet ke 7, h. 13-14.

³⁷Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*,(Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 2-3.

³⁸Ruqaiyah Waris Masqood, *Harta Dalam Islam*, (Jakarta : Perpustakaan Nasional, 2003), h. 66.

didunia ini prinsip dasar yang ditekankan Al-Qur'an adalah kerja dan kerja. Ini ternyata sejalan dengan semangat bekerja dalam aktifitas bisnis dalam surat Al-Insyirah : 7

﴿فَأَنْصَبْ فَرَعْتَ فَإِذَا﴾

Artinya : *Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain).*

Bekerja dibutuhkan bukan hanya sekali waktu, tetapi terus-menerus . bekerja dibutuhkan untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik dan untuk mencapai karunia Allah. “Apabila telah ditunaikan sembahyang maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah.³⁹

Bekerja dalam islam adalah suatu kewajiban bagi mereka yang mampu. Tidak dibenarkan bagi seorang muslim berpangku tangan dengan dengan alasan “menghususkan waktu untuk beribada atau bertawakal kepada Allah. Langit tidak pernah menurunkan emas ataupun perak. Tidak dibenarkan pula bagi seseorang bersandar pada bantuan orang lain sedangkan ia mampu dan memiliki kemampuan. Nabi bersabda, “Tidak boleh memberi sedekah kepada orang yang kaya dan kepada orang yang mampu bekerja.

Islam menggunakan “pekerjaan duniawi” dan kadang-kadang menjadikannya bagian dari ibadah. Di sisi lain, pekerjaan dikategorikan sebagai jihad jika diniatkan dengan ikhlas dan diiringi oleh ketekunan dan ihsan.⁴⁰

³⁹ Yusuf qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta : gema insane press, 2007) h.103

⁴⁰ *Ibid*, h.104