

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

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.¹

Menurut Irham Fahmi (2013) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.² Menurut Manullang (2006) motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.³ Sedangkan menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.⁴

¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta: 2014), h. 171

² Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 160

³ Marihot Manullang, *Manajemen personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 165

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), h. 322-323

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. Teori-Teori Motivasi

1. *Maslow's Need Hierarchy Theory* (Teori Hierarki Kebutuhan Dari Maslow)

Teori kebutuhan beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan ingin memotivasi bawahannya, harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan bawahannya. Menurut Maslow kebutuhan tertinggi dari seseorang adalah aktualisasi diri yang tercemin dari indikator orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi. Menurut Maslow manusia memiliki lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini disebut pula sebagai kebutuhan dasar atau primer.
- b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.⁵ Kebutuhan ini disebut juga kebutuhan sosial, sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya.⁶

⁵ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 193-194

⁶ J. Winardi, *Motivasi dan Pemoivation dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 15

- d. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.

2. Teori X dan Teori McGregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan menjadi atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan teori Y (teori demokratik). Teori X berasumsi bahwa:

- a. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengambang hitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

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.

Teori Y berisi tentang hal dibawah ini:

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. McGregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan pada teori Y ini adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinan partisipatif.

3. *Achievement Theory* (Teori Motivasi Berprestasi)

David C. McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a. *Need of achievement* (kebutuhan berprestasi)



Kebutuhan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja maksimal. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan besar akhirnya manusia akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)

Kebutuhan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan ini yang akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal di bawah ini:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of important*).
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

c. *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

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.



Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan kekuasaan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

4. *ERG Theory* (Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan)

Teori ini dikemukakan oleh Clyton Aldefer yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori Maslow. Teori ini mengatakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu: 1) *Existence* yang berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, hal ini berkaitan dengan fisik dan keamanan; 2) *Relatedness* yang berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain; 3) *Growth* yang berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan Maslow.

5. *Herzberg Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Menurutnya dua faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*).

Herzberg yang dikutip Anshar Sunyoto Munandar (2001:331) menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan. Faktor-faktor

kepuasan kerja ia namakan motivator dan mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yaitu:

- a. Tanggung jawab (*responsibility*), besarnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang tenaga kerja .
- b. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- e. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.⁷

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan.⁸

6. *Expectancy Theory* (Teori Harapan)

Teori harapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawyer. Menurut Veithzal Rivai (2004:466) teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan.

⁷ Badrudin, *op.cit.*, h. 194-198

⁸ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), h. 107

Seperti pendapat Sondang P. Siagian (2006:292) bahwa menurut teori ini motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Keith Davis (1985:65) mengemukakan bahwa Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Menurut Veithzal Rivai (2004:467) bahwa pola dasar teori harapan adalah pemahaman individu dan hubungannya dengan hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan penghargaan serta kepuasan tujuan individu.

7. *Equity Theory* (Teori keadilan)

Teori keadilan dikembangkan oleh Adams. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:167) keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seseorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu:

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

8. *Goal-Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Teori penetapan tujuan merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif.

Begitu pula Edwin Locke berpendapat bahwa melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian prestasi kerja yang maksimal. Dengan demikian, penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial dalam upaya para karyawan bekerja produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

9. *Reinforcement Theory* (Teori Pengukuhan)

Teori ini berpendapat bahwa faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah *reward* yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.⁹

⁹ Badrudin, *op.cit.*, h. 198-200

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.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno: 2009 yaitu sebagai berikut:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan makan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan yang kita tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

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.



Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk menuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.¹⁰

D. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir (1985: 97-99) biasanya meliputi hal-hal berikut:

1. Kinerja (*Achivement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.

3. Tantangan (*Challenge*)

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 116-120

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sensee of belonging*) atau *rumoso handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

7. kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan.

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.

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.

E. Pengertian Kepala Keluarga

Kepala keluarga adalah yang mengepalai suatu keluarga yaitu ayah.¹¹

Sedangkan menurut defenisi lain Kepala keluarga adalah orang yang bertanggung jawab terhadap suatu keluarga, biasanya ayah.¹²

F. Pengertian Difabel

Difabel adalah penyandang cacat.¹³ Untuk kondisi di Indonesia, difabel disebutkan dalam PP. Nomor 72 tahun 1991 adalah mereka yang memiliki jenis kelainan fisik atau mental dan atau kelainan perilaku. Kelainan fisik meliputi: tunanetra, tunarungu, dan tunadaksa. Sementara kelainan mental meliputi: tunagrahita ringan dan tunagrahita sedang, sedangkan kelainan perilaku meliputi tunalaras. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penyandang difabel adalah seorang yang potensial bermasalah.¹⁴

G. Karakteristik Difabel

Karakteristik difabel yaitu sebagai berikut:

1. Tunanetra

Pengertian tunanetra menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tidak dapat melihat (KBBI, 1989: 971).¹⁵ Sedangkan menurut Direktorat Pembinaan Sekolah Luar Biasa yang dimaksud tunanetra adalah seseorang

¹¹ Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Intergrafika, 1994), h. 666

¹² Feter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 2002), Ed, 3, h. 709

¹³ Heppy El Rais, *Kamus Ilmiah Populer*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h.151

¹⁴ Safrudin Aziz, *Perpustakaan Ramah Difabel*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 40

¹⁵ Safrudin Aziz, *Perpustakaan Ramah Difabel*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 40-

yang memiliki hambatan dalam penglihatan atau tidak berfungsinya indera penglihatan.¹⁶

Klasifikasi penyandang tunanetra berdasarkan kemampuan daya penglihatan meliputi: pertama, tunanetra ringan (*defective vision/low vision*), yakni mereka yang memiliki hambatan dalam penglihatan, akan tetapi masih dapat mengikuti program-program pendidikan dan mampu melakukan pekerjaan/kegiatan yang menggunakan fungsi penglihatan. Kedua tunanetra setengah berat (*partially sighted*), yakni mereka yang kehilangan sebagian daya penglihatan, hanya dengan menggunakan kaca pembesar mampu mengikuti pendidikan biasa atau mampu membaca tulisan yang bercetak tebal. Ketiga, tunanetra berat (*totally blind*); yakni mereka yang sama sekali tidak dapat melihat.

2. Tunarungu

Tunarungu adalah mereka yang mengalami gangguan pada organ pendengaran sehingga mengakibatkan ketidakmampuan mendengar, mulai dari tingkatan yang ringan sampai yang berat sekali yang diklasifikasikan ke dalam kategori tuli (*deaf*) dan kurang dengar (*hard of hearing*).¹⁷

Klasifikasi tunarungu berdasarkan tingkat gangguan pendengaran adalah sebagai berikut:

¹⁶ Ardhi Widjaya, *Seluk Beluk Tunanetra dan Strategi Pembelajarannya*, (Jogyakarta: Javalitera, 2014), Cet. 2 h. 12

¹⁷ Safrudin Aziz, *op.cit.*, h. 43-48

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.

- a. Gangguan pendengaran sangat ringan (27—40dB),
- b. Gangguan pendengaran ringan (41—55dB),
- c. Gangguan pendengaran sedang (56—70dB),
- d. Gangguan pendengaran berat (71—90dB)
- e. Gangguan pendengaran ekstrem/tuli (di atas 91 dB).¹⁸

3. Tunadaksa

Secara umum gambaran seseorang yang diidentifikasi mengalami ketunadaksaan adalah mereka yang mengalami kelainan atau kecacatan pada sistem otot, tulang dan persendian, karena kecelakaan, atau kerusakan otak yang dapat mengakibatkan gangguan gerak, kecerdasan, komunikasi, persepsi, koordinasi, perilaku, dan adaptasi sehingga mereka memerlukan layanan informasi secara khusus. Secara umum karakteristik kelainan yang dikategorikan sebagai penyandang tunadaksa dapat dikelompokkan menjadi:

a. Tunadaksa Ortopedi (*Orthopedically Handicapped*)

Penyandang tunadaksa ortopedi adalah mereka yang mengalami kelainan, kecatatan, ketunaan tertentu pada bagian tulang, otot tubuh, ataupun daerah persendian, baik yang dibawa sejak lahir (*congenital*) maupun yang diperoleh kemudian (karena penyakit atau kecelakaan) sehingga mengakibatkan terganggunya fungsi tubuh secara normal.

b. Anak Tunadaksa Saraf

¹⁸ B. Anggara, *Kunci Mendidik dan Mengasuh Anak Disleksia*, (Yogyakarta: Familia, 2013),

Tunadaksa Saraf adalah mereka yang mengalami kelainan akibat gangguan pada susunan saraf di otak.

4. Berkelainan mental

a. Tunagrahita

Tunagrahita merupakan kata lain dari retardasi mental (*mental retardation*) tuna berarti merugi. Grahita berarti pikiran. Retardasi mental (*mental retardation/mentally retarded*) berarti terbelakang mental.¹⁹

Tahapan ABK (Anak Berkebutuhan Khusus) Tunagrahita:

1. Anak tunagrahita ringan (IQ 50-80)
2. Anak tunagrahita sedang (IQ 30-50)
3. Anak tunagrahita berat (IQ di bawah 30)²⁰

b. Anak tunalaras

Tunalaras adalah individu yang mengalami hambatan dalam mengendalikan emosi dan kontrol sosial.²¹

¹⁹ Safrudin Aziz, *op.cit.*, h. 50-65

²⁰ Afim Murtie, *Ensiklopedi Anak Berkebutuhan Khusus*, (Jogyakarta: Maxima, 2014), h. 262-

²¹ Meita shanty, *Strategi Belajar Untuk Anak Berkebutuhan Khusus*, (Yogyakarta: Familia Grup Relasi Inti Media, 2013), h. 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.

H. Motivasi Kerja Menurut Ekonomi Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan.²²

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, maupun perdagangan dan lain-lain.²³

Banyak orang tidak menyadari bahwa bekerja adalah tuntutan dan bagian perintah Allah, kerja hanya sebagai suatu konsekwensi hidup yang harus dilaksanakan, tanpa bekerja seseorang tidak dapat menikmati hidup dengan baik. Padahal sebenarnya bekerja bukan hanya untuk kehidupan, melainkan juga sebagai suatu perintah yang apabila dikerjakan dengan baik akan menjadi bagian dari ibadah. Hal ini ditegaskan Allah SWT melalui firmanNya dalam surat At-Taubah ayat 105:

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

²² Abdul Hamid Mursi, “SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur’an dan Sains”, (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), h. 116

²³ Yusuf Qardawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h. 86

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

Berdasarkan ayat diatas, dapat dikatakan bahwa umat Islam adalah umat yang menjadikan sepenuh aktifitas kehidupannya dengan menyadarkan diri kepada Allah SWT, sehingga apapun yang ia lakukan, sebagai apapun, baik pegawai negeri, pegawai swasta, petani, buruh, nelayan, dan sebagainya, harus disadari bahwa pekerjaan tersebut mendapat penilaian dan catatan dari Allah SWT.

Adanya imbalan bekerja sekaligus merupakan ibadah, seharusnya menjadi motivasi bagi umat islam untuk menjadi yang terdepan dalam memiliki mental dan semangat kerja yang baik.²⁴

Seseorang akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya secara terhormat apabila ia bekerja dan berusaha. Berdiam diri dengan jalan memintaminta tidak dapat dibenarkan, bahkan amat tercela. Berikut ini dijelaskan tentang hal tersebut, sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10.

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.

²⁴ Asyari Nur, *“Bekerja dan Beribadah”*, (Pekanbaru: Kantor Wilayah Departemen Agama, 2010), h.1-3





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.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Ayat tersebut menunjukkan suatu anjuran bagi umat manusia dan kaum muslimin agar bekerja dan berusaha mencari rezki dalam rangka memperoleh pendapatan dan kekayaan atau kebutuhan-kebutuhan kehidupan dalam bidang ekonomi.²⁵

Didalam Islam yang mencari nafkah itu diwajibkan bagi laki-laki sebagaimana firman Allah SWT didalam Al-Quran surat An-Nisaa’: 34.

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا
مِنْ أَمْوَالِهِمْ ﴿٣٤﴾

Artinya: “kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka.

Berdasarkan ayat diatas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan cara berdiam diri, tetapi dengan

²⁵A. Muhtadi Ridwan, *Al-Qur'an dan Sistem Perekonomian*, (Malang: Uin-Maliki Press, 2011), h. 49-50

berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga terjadi keseimbangan antara dunia dan akhirat.

Biasanya seseorang termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Ia bekerja karena desakan “perlu nasi” sehingga faktor ini menjadi motor aktifitasnya. Dengan demikian, “perlu nasi” menjadi motivator, tujuan, dan sekaligus aktifitas. Efeknya, pekerjaan berada pada nominasi kedua. Keadaan ini pada gilirannya membahayakan pekerjaan dan hubungan-hubungan yang terkait dengannya. Sebenarnya tujuan memenuhi kebutuhan pokok merupakan rangsangan penting, tetapi tidak boleh diartikan bahwa manusia bekerja hanya untuk sesuap nasi.

Haruslah dipahami bahwa masyarakat dan budaya menyediakan rangsangan dan daya tarik yang meringankan beratnya tuntutan. Muncullah nilai peran, prinsip, dan idealisme yang dipegang oleh individu, peran penghargaan dan pengakuan masyarakat pada individu dan prestasi kerjanya, peran pengembangan perasaan afiliasi terhadap kelompok, peran pengembangan penghormatan individu terhadap dirinya, peran kecintaan individu terhadap profesinya. Semua peran ini mengarahkan individu meningkatkan tingkah laku, dan menciptakan pola hubungan manusia yang diharapkan.²⁶

Pada suatu hari Rasulullah SAW menegur seseorang yang memintaminta, seraya menunjukkan kepadanya jalan ke arah yang produktif. Rasulullah meminta orang tersebut menjual aset yang dimilikinya dan

²⁶ Abdul Hamid Mursi, *op.cit.*, h. 137-138

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.

menyisihkan hasil penjualannya untuk membeli alat (kapak) untuk mencari kayu bakar di tempat bebas dan menjualnya kepasar. Beliau pun memonitor kinerjanya untuk memastikan bahwa ia telah mengubah nasibnya dengan kerja yang produktif.²⁷

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “*sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”. (Q.S Ar-Ra’d: 11).

Islam memerintahkan setiap manusia untuk bekerja sepanjang hidupnya. Islam membagi waktu menjadi dua, yaitu beribadah dan bekerja mencari rizki. Rizki yang paling utama adalah rizki yang diperoleh dari hasil kerja atau keringat sendiri, dan rizki yang paling dibenci oleh Allah adalah rizki yang diperoleh dengan cara meminta-minta.²⁸

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ قَالَ: حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عِيَّاشٍ، عَنْ بَجِيرِ بْنِ سَعْدٍ، عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ، عَنِ الْمُقَدَّمِ بْنِ مَعْدِيكَرِبِ الرُّبَيْدِيِّ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَمَا أَتَفَقَّحَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ، فَهُوَ صَدَقَةٌ (روه ابن ماجه)

²⁷ Mustafa Edwin Nasution DKK, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta : Kencana, 2010), Cet. Ke-3, h. 115

²⁸ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 66

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.

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami hisyam bin ‘ammar dia berkata: telah menceritakan kepada kami isma’il bin ‘ayyas, dari bahir bin sa’d, dari Khalid bin ma’dan, dari miqdam bin ma’dikarib az-Zubaidi, dari rasulullah saw berkata: “tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali hasil dari usahanya sendiri, dan apa saja yang dinafkahkan oleh seorang laki-laki kepada diri, istri, anak, dan pembantunya adalah sedekah.” (HR.Ibnu Majah).²⁹

I. Konsep Ekonomi Keluarga Menurut Prespektif Ekonomi Islam

Al-Qur’an merupakan sumber hukum utama bagi kaum muslimin dalam segala urusan, suatu keharusan bagi seorang muslim untuk mengetahui prinsip-prinsip dasar perekonomian dalam prespektif islam. Ketentuan-ketentuan perekonomian Islam bagi rumah tangga muslim terdiri atas empat macam aturan pokok yaitu:

- a. Aturan-aturan dalam berusaha dan bekerja
- b. Aturan-aturan dalam pengeluaran (pembelanjaan)
- c. Aturan-aturan penyimpanan dan menabung
- d. Aturan pemilikan.³⁰

Sesungguhnya tanggung jawab seseorang untuk membantu dan menanggung istri dan anak-anaknya merupakan tindakan yang lumrah dalam kehidupan ini. Standar ekonomi keluarga merupakan faktor utama untuk

²⁹ Abu ‘Abdillah Muhammad bin Yazid al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, (Mesir: Isa al-babi halabi) Cet 2, hal, 723

³⁰ Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), h. 61-62

menentukan sejauh mana keperluan tanggungan seseorang yang patut untuk di penuhi.³¹

Islam mendorong untuk membentuk keluarga. Islam mengajak manusia untuk hidup dalam naungan keluarga, karena keluarga gambaran kecil dalam kehidupan stabil yang menjadi pemenuh keinginan manusia, tanpa menghilangkan kebutuhannya.³²

Konsep keluarga menurut Islam secara substansial tidak begitu berbeda dengan bentuk konsep keluarga sakinah yang ada pada hukum Islam yaitu membentuk rumah tangga yang bernafaskan Islam, yang *mawaddah wa rahmah*. Hanya pada poin-poin tertentu yang memberi penekanan yang lebih dalam pelaksanaannya, seperti hal-hal yang menyangkut tentang hak dan kewajiban atau peran suami-istri di dalam rumah tangga.

A. Kewajiban-kewajiban dan peran suami dalam keluarga.

Kebutuhan-kebutuhan yang wajib dipenuhi seorang ayah sebagai kepala keluarga meliputi :

a. Kebutuhan yang berhubungan dengan jasādiyah

Yang berhubungan dengan jasādiyah atau yang identik dengan kebutuhan lahiriyah antara lain seperti:

i. kebutuhan sandang,

³¹ Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1991), h. 24

³² Ali Yusuf As-Subki, *Fiqih Keluarga*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 23

- ii. kebutuhan pangan,
 - iii. kebutuhan tempat tinggal, dan
 - iv. kebutuhan yang sifatnya sosial seperti kebutuhan berinteraksi dengan sesamanya dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan yang berhubungan dengan *rūhiyah* seperti:
- i Kebutuhan beragama,
 - ii kebutuhan aqidah atau kebutuhan tauhid, dsb.
- c. Kebutuhan yang berhubungan dengan *aqliyahnya*.

Kebutuhan *aqliyah* adalah kebutuhan yang bersifat *aqliyah* yaitu kebutuhan akan pendidikan.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya setiap orang harus berusaha, untuk meningkatkan ekonomi keluarganya. Sehubungan dengan tujuan tersebut semua usaha yang dilakukan untuk mencapai sebagai usaha yang diridhai Allah.³³ Islam menganjurkan kepada umatnya untuk tidak boros dan kikir. Yang dianjurkan Islam kepada umatnya untuk dapat menyimpan kelebihan atau menabung untuk masa depan.

Untuk itu Islam menetapkan aturan-aturan perekonomian dalam hal menyimpan dan menabung yaitu:

- a. Menyimpan kelebihan setelah kebutuhan primer terpenuhi

³³ Muhammad Nejatullah Siddiqi, *op.cit.*, h. 16-17

- b. Menyimpan kelebihan untuk menghadapi kesulitan
- c. Hak harta generasi mendatang
- d. Tidak menimbun harta
- e. Pengembangan harta harus dilakukan dengan baik dan halal

Pengembangan harta harus dilakukam pada bidang-bidang yang baik dan halal, jauh dari riba dan hal-hal yang menimbulkan kerusakan, usaha halal, pengeluaran halal, dan pengembangan halal merupakan rotasi yang saling berhubungan.³⁴

Ekonomi keluarga adalah perilaku atau tindakan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya berupa sandang, pangan, dan papan dengan sumber daya yang tersedia dengan pilihan-pilihan kegiatan seperti produksi, distribusi, dan konsumsi.

Perekonomian keluarga muslim merupakan sekumpulan norma asasi yang berasal dari sumber-sumber hukum Islam yang dapat membentuk perekonomian rumah tangga. Norma-norma ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan rohani dan jasmani para anggota rumah tangga. Perekonomian ini bertujuan menciptakan kehidupan sejahtera dunia dan keberuntungan dengan mendapat ridha Allah diakhirat.

³⁴ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2008), 83-87

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.

Perekonomian rumah tangga muslim mengandung beberapa keistimewaan yang diantaranya sebagai berikut:

1. Memiliki Nilai Akidah.

Perekonomian rumah tangga muslim berdiri di atas nilai-nilai akidah yang dimiliki para anggota rumah tangga, yang dapat terwujud melalui terpenuhinya kebutuhan spiritual mereka. Di antaranya yang penting ialah menyembah Allah, bertakwa, mengembangkan keturunan, serta keyakinan bahwa harta itu milik Allah. Oleh karena itu, setiap anggota keluarga harus bekerja dan mencari nafkah sesuai dengan syariat. Para anggota rumah tangga muslim menyakini bahwa Allah Swt melebihkan sebagian orang atas sebagian yang lain di dalam pemberian rezeki.

2. Berakhlak Mulia.

Perekonomian rumah tangga muslim berdiri tegak atas dasar kepercayaan, kejujuran, sikap menerima apa adanya, dan sabar. Seorang suami harus percaya akan harta yang telah Allah anugerahkan kepadanya serta yakin bahwa istri dan anak-anaknya berhak atas harta miliknya.

3. Bersifat Pertengahan dan Seimbang.

Perekonomian rumah tangga muslim berdiri di atas dasar sikap pertengahan dalam segala perkara, seperti pertengahan dalam pengaturan harta dengan tidak berlebihan dan tidak pula terlalu hemat sehingga



terkesan kikir. Perekonomian rumah tangga muslim itu berdiri di atas dasar prinsip keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan material dan pemenuhan kebutuhan spiritual, seimbang antara usaha untuk kehidupan dunia dan usaha untuk kehidupan akhirat, sebagaimana firman Allah:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S: Al-Qashash: 77).

4. Berdiri di Atas Usaha yang Baik.

Perekonomian rumah tangga muslim berdiri diatas usaha dan pencarian nafkah yang baik dan halal, sesuai dengan aspek spiritual dan aspek etika bagi para anggota keluarga itu.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ ﴿١٧٢﴾

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.



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.

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah. (Q.S Al-Baqarah: 172)*

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا وَأَتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِ مُؤْمِنُونَ

Artinya: *“Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah rezekikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.*

5. Memprioritaskan Kebutuhan Primer.

Perekonomian rumah tangga muslim memegang prinsip mengutamakan kebutuhan primer di dalam membelanjakan harta. Kebutuhan-kebutuhan primer harus terlebih dahulu dipenuhi, kemudian kebutuhan-kebutuhan sekunder, baru kebutuhan-kebutuhan pelengkap. Pengutamaan dan pendahuluan atas kebutuhan primer itu dilakukan agar tujuan-tujuan syara' terwujud sehingga dapat memelihara agama, jiwa, akal, kehormatan dan harta.³⁵

³⁵ Husein Syahatah, *op.cit.*, h. 48-54