

## **BAB III**

### **LANDASAN TEORI**

#### **PERAN MANAJER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADAUSAHA SIMPAN PINJAM SWAMITRA KJUB MITRA TANI MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM**

##### **A. Pengertian Peran**

Peran dapat didefinisikan sebagai sekumpulan fungsi yang dapat dilakukan oleh seorang sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan daripada anggota penting sistem sosial yang bersangkutan dan harapan-harapannya sendiri serta jabatan yang ia duduki dalam sistem sosial.

Disamping itu pengertian peranan adalah pola perilaku dari individu yang diharapkan dalam unit organisasi.

Walaupun pengertian peran itu berbeda-beda, tetapi kesimpulannya bahwa peran merupakan suatu fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku seseorang dalam kedudukannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Artinya, pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seseorang yang menjadi bagian penting dari organisasi tersebut.

##### **B. Manajer**

Manajer selalu ada dalam setiap perusahaan, baik perusahaan besar, sedang, maupun kecil. Para manajer tersebut melakukan pekerjaan sesuai peran dan tanggung jawabnya. Ia biasanya berperan untuk melakukan pengambilan keputusan-keputusan yang penting bagi kelangsungan hidup

perusahaan, mengkoordinir dan mengintegrasikan penggunaan sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer merupakan roda penggerak perusahaan yang vital bagi bisnis agar dapat bersaing secara efektif dalam pasar global dewasa ini.<sup>1</sup>

Selain para manajer, dalam perusahaan juga dapat kelompok pelaksana yaitu orang-orang yang aktivitasnya adalah langsung menghasilkan produk atau jasa perusahaan.

### **1. Pengertian manajer**

Manajer adalah anggota organisasi yang menjadi pemimpin untuk menjalankan suatu tugas tertentu.<sup>2</sup>

Manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya.<sup>3</sup>

Manajer adalah seorang yang menduduki posisi formal tertentu di dalam sebuah organisasi formal, yang bertanggung jawab terhadap sedikitnya pekerjaan satu orang (bawahannya) dan yang mempunyai wewenang atau otoritas formal atas orang tersebut.<sup>4</sup>

### **2. Tugas-tugas manajer**

- a. Manajer bekerja melalui orang lain
- b. Manajer memadukan dan menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menetapkan prioritas-prioritas

---

<sup>1</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT RINEKACIPTA, 2004), Cet ke-3, h.108

<sup>2</sup> Sudono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2006), cet ke-2, h.96

<sup>3</sup> Irine Diana Sari Wijayanti, *Manajemen*, (Jogjakarta: Mitra Cendikia Press, 2008), cet pertama, h.4

<sup>4</sup> Winardi, *Manajemen Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2004), cet ke3, h.1

- c. Manajer bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan
- d. Manajer harus berfikir secara analisis dan konseptual
- e. Manajer adalah seorang mediator
- f. Menejer adalah seorang politisi
- g. Manajer adalah seorang diplomat
- h. Manajer mengambil keputusan-keputusan sulit

### **3. Keterampilan-keterampilan manajerial**

Keterampilan yang harus dimiliki seorang manajer antara lain:<sup>5</sup>

1. Keterampilan konseptual (conceptual skill) adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi
2. Keterampilan kemanusiaan (human skill) adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik sebagai individu atau kelompok
3. Keterampilan administratif (administrative skill) adalah seluruh keterampilan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan.

Keterampilan teknik (technical skill) adalah kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur, produksi, penjualan dll

### **4. Peran manajer**

Menurut minzberg ada 3 peran manajer utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hirarkinya. Dari 3 peran utama ini

---

<sup>5</sup> Ibid, h.8

kemudian olehnya diperincikan menjadi 10 peran. Peranan-peranan itu antara lain ialah:<sup>6</sup>

1. Peran hubungan antar pribadi (*interpersonal role*)
  - a. Peran sebagai tokoh (*figurehead*): Sebagai tokoh, seorang manajer seringkali berperan dengan melakukan tugas-tugas seremonial seperti menghadiri undangan dan menyambut tamu. Seorang manajer harus menjalankan sejumlah tugas rutin resmi atau yang bersifat sosial.
  - b. Peran sebagai pemimpin (*leader*): Seorang manajer bertanggung jawab untuk memotivasi dan menggerakkan unit-unit dibawahnya, bertanggung jawab dalam penempatan, pelatihan, dan mensosialisasikan tugas-tugas kepada karyawan.
  - c. Peran sebagai penghubung (*liaison*): Sebagai penghubung, manajer melakukan hubungan dengan orang-orang yang bukan bawahan atau atasan diluar organisasinya dan memelihara perkembangan komunikasi dengan pihak diluar organisasi dan penyedia informasi.
2. Peran informasional (*informational role*)
  - a. Peran sebagai pengawas (*monitor*): Menyerap informasi untuk mengembangkan organisasi dan lingkungannya dengan seksama serta sebagai pusat informasi internal dan eksternal organisasi.

---

<sup>6</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006). Hal.12

- b. Peran sebagai penyebar informasi (*disseminator*): Menyalurkan informasi yang diterima dari pihak luar atau dari unit yang lain kepada seluruh anggota organisasi.
  - c. Peran sebagai juru bicara (*spokesperson*): Menyampaikan dan menjabarkan informasi kepada pihak di luar unit bahkan di luar organisasi mengenai rencana organisasi, kebijakan, langkah-langkah, hasil, dan sebagainya.
3. Peran pengambil keputusan (*decisional role*)
- a. Peran sebagai pengusaha (*entrepreneur*): Memanfaatkan peluang organisasi untuk berinisiatif menciptakan rencana pengembangan guna membawa organisasi pada suatu perubahan yang lebih baik, dan mengawasi rencana-rencana tersebut agar berjalan dengan baik.
  - b. Peran sebagai pereda gangguan (*disturbance handlers*): Bertanggung jawab untuk mereda gangguan, menyelesaikan masalah, dan melakukan tindakan perbaikan pada saat organisasi mengalami gangguan yang tidak diinginkan dan tidak diprediksikan sebelumnya agar tidak terjadi masalah yang lebih rumit.
  - c. Peran sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocators*): Bertanggung jawab untuk mengalokasikan semua jenis sumber daya organisasi berdasarkan persetujuan semua keputusan organisasi.

- d. Peran sebagai perunding (*negotiator*): peran ini meminta kepada manajer untuk aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi.

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya<sup>7</sup>

Kinerja/job performance adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja / non kerja. (babin & boles, 1998). Sementara robbins (1996: 259) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.<sup>8</sup>

Kinerja menurut maier (1965) yang dikutip oleh asad (1991) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankanya. Gilbert (1977) mendefenisikan kinerja adalah apa yang dapat di kerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2005), cet ke-4, h.67

<sup>8</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*, (Yogyakarta: Edisi Pertama, 2013). Hal 61

<sup>9</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), cet ke 4, h.124

Menurut Mathis kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sifat kooperatif.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.<sup>10</sup>

## **2. Standar Pengukuran Kinerja**

Kinerja yang diukur adalah kinerja orang-orang yang ada dalam organisasi (Prawirosentono, 1999:186). Pada awalnya pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi yang mendukungnya, dan akhirnya pengukuran juga pada kinerja orang-orang yang ada didalamnya.

---

<sup>10</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Yogyakarta: Edisi Pertama, 2012), cet Pertama, h.20

Dalam pengukuran kinerja terdapat aspek-aspek standar kinerja antara lain sebagai berikut (Mangkunegara, 2005:17):

a. Aspek kuantitatif:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
2. Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

b. Aspek kualitatif:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Keith Davis yang merumuskan bahwa:

-human performance=ability+motivation

-motivation=attitude+situation

-ability=knowledge+skill

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge+skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120)

dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan \. Oleh karena itu pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja, sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara mental, mampu secara fisik, memahami secara tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Menurut pendapat Clelland bahwa pada hubungan yang positif antara motif yang berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang predikat teruji. Berdasarkan pendapat Clelland tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri selain dalam diri lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dalam diri sendiri akan membantu suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja ikut menunjang maka mencapai tujuan yang akan lebih mudah.

#### **4. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dilakukan terhadap perseorangan ataupun perkelompok Menurut Leon C. Megginson mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai yang dimaksud.

Sedangkan menurut An. Drew E. Sikula penilaian pegawai adalah evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang tepat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun penentuan nilai.

Berdasarkan pendapat di atas penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dan kantornya meliputi kemampuan dalam menyusun rencana kerja, kemampuan merealisasikan rencana kerja, kemampuan melaksanakan perintah, kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas), kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

Salah satu persoalan krusial dalam pengelolaan SDM adalah menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya. Ketepatan karyawan dalam

menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberi informasi penting dalam proses pengembangan karyawan.<sup>11</sup>

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau SDM yang ada dalam perusahaan.

## 5. Tujuan penilaian kinerja

Ada beberapa Tujuan dari penilaikan kinerja antara lain yaitu:<sup>12</sup>

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

---

<sup>11</sup> T Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi Pertama,2013). Cet ke1, h.149

<sup>12</sup> Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Edisi Revisi,2000). Hal89

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan poeformance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengovserfasi prilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan keryawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikut sertakan dalam program latikhan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk emperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

#### **D. Pemimpin Dalam Islam**

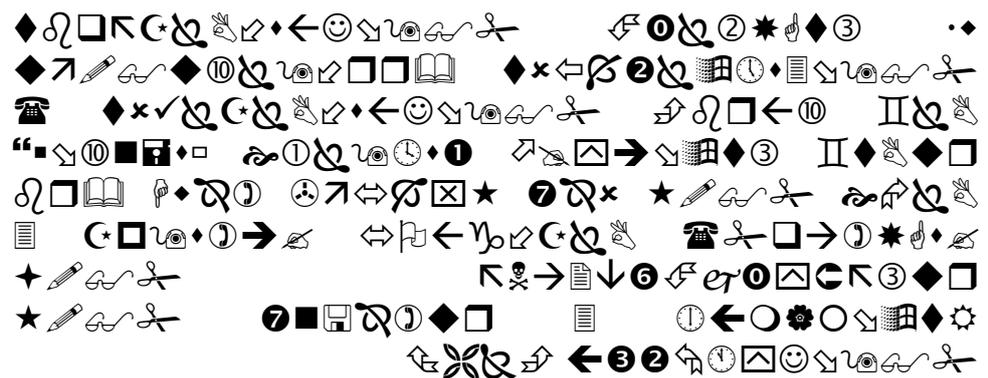
Di dalam ajaran islam, sesungguhnya seorang imam (pemimpin) itu diproyeksikan untuk mengambilkan alih peran nubuwah (kenabian) dalam menjaga agama dan mengatur dunia. Pemberian jabatan imamah (kepemimpinan) kepada orang yamh menjalankan tugas diatas pada umat adalah wajib berdasarkan ijma' ulama.

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan islam, kususnya perkara figur yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan muhammad SAW. Sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan

tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik kepemimpinan dalam islam. Diantara karakteristik pemimpin islam adalah:<sup>13</sup>

1. Beriman dan bertakwa kepada allah

Karena kepemimpinan itu terkait erat dengan pencaoaian suatu cita-cita, kepemimpinan harus berada didalam genggam tangan seorang pemimpin beriman kepada allah. Allah sudah tegas melarang kita mengangkat atau menjadikan orang-orang kafir sebagai pemimpin. Firman allah SWT dalam surat ali imran ayat 28:



Artinya: jangan lah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka . dan allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa) nya. Dan hanya kepada allah kembali (mu)

2. Jujur dan mermoral

Pemimpin islam haruslah jujur baik kepada dirinya sendiri maupun kepada pengikutnya sehingga akan menjadi contoh terbaik yang sejalan antara perkataan dengan perbuatannya. Selain itu, perlu memiliki moralitas

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*, (Jakarta: 2009), Cet Pertama, h.248

yang baik, berakhlak terpuji, teguh memegang amanah, dan tidak suka bermaksiat kepada Allah seperti korupsi, manipulasi, dusta, dan khianat.

### 3. Kompeten dan berilmu pengetahuan

Seorang pemimpin yang Islam haruslah orang yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, sehingga orang akan mengikutinya karena yakin dengan kemampuannya.

### 4. Peduli terhadap rakyat

Allah swt berfirman dalam surat at-taubah ayat 128



Artinya *“sungguh telah datang kepadamu seorang rasul dari kaum mu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan kemaslahatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin.*

### 5. Inspiratif

Pemimpin Islam harus menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat menimbulkan rasa optimis terhadap pengikutnya.

### 6. Sabar

Seorang pemimpin Islam harus sabar dalam menghadapi segala macam persoalan dan keterbatasan serta tidak bertindak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan.

### 7. Rendah hati

Pemimpin dalam islam harus rendah hati, dengan tidak suka menampakan kelebihan (riya) dan menjaga agar tidak merendahkan orang lain.

#### 8. Musyawarah musyawarah untuk memecahkan setiap persoalan

Dalam islam, selain dibahas karakteristik atau sifat kepemimpinan juga diajarkan syarat-syarat menjadi pemimpin. Hal ini ada mengingat betapa pentingnya seorang pemimpin dan dengan syarat-syarat tersebut menghasilkan kepemimpinan yang menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi umat islam. Menurut imam al-mawardi (terjemah fathul bahri, 2006) bahwa kriteria atau syarat-syarat menjadi seorang pemimpin adalah:<sup>14</sup>

- a. Adil dengan syarat-syaratnya yang universal
- b. Ilmu yang membuatnya mampu berijtihad terhadap kasus-kasus dan hukum-hukum
- c. Sehat indranya yang dengannya ia mampu menangani langsung permasalahan yang telah diketahuinya
- d. Sehat organ tubuh dari cacat yang menghalanginya bertindak dengan sempurna dan cepat
- e. Wawasan yang membuatnya mampu memimpin rakyat dan mengelolah semua kepentingan
- f. Berani, dan ksatria yang membuatnya mampu melindungi wilayah negara dan melawan musuh.

### **E. Kinerja dalam Pandangan Ekonomi Islam**

---

<sup>14</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta, 2012), h.210

Ekonomi islam memerintah kita untuk bekerja keras, karena bekerja adalah sebaigian ibadah.<sup>15</sup> Bekerja dan berusaha untuk mewujudkan kehidupan yang baik, dan makmur di muka bumi ini.<sup>16</sup> Karena budaya islam bertumpu pada akhlakul karimah, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya di jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah minallah fi sabilillah, (dari allah, di jalan allah, dan untuk allah).<sup>17</sup>

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati kinerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya dan dilandasi pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan dan perintah allah yang memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khairu ummah) diantaranya:

#### 1. Menghargai waktu

Salah satu hakekat dari kinerja adalah cara seseorang menghargai , memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu . dia sadar bahwa waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya. Bagianya waktu adalah asset illahi yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk dioleh serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan , bagi mereka yang mengabaikan

---

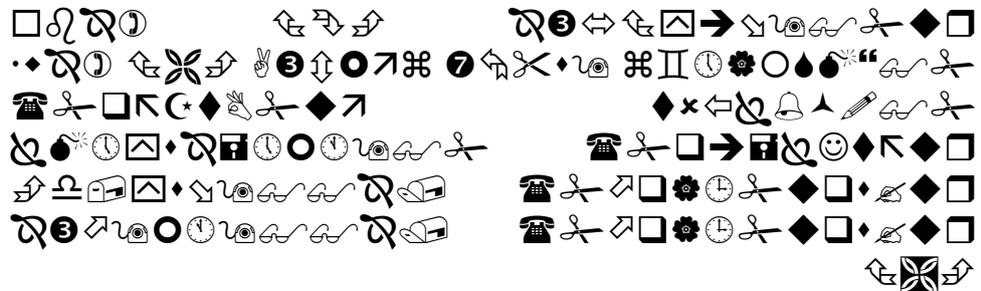
<sup>15</sup> Daud Rasyid, *Indahnya Syariat Islam*, (Jakarta: Usamah Press, 2003), cet ke1, h.26

<sup>16</sup> Muhammad Said, *Pengantar Ekonomi Islam: Dasar-Dasar Dan Pengembangan*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h.10

<sup>17</sup> Nani Machendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001), cet pertama, h.18

waktu berarti menjadi budak kelemahan. Sebagai mana firman Allah QS:

Al ash'r



Artinya : *demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasehat menasehi supaya menetapi kesabaran*

2. Ikhlas

Salah satu yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja Islam adalah nilai keikhlasan. Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan. Orang yang ikhlas memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterampilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya demikian mereka lakukan, dan mereka yang bekerja secara ikhlas akan mengerjakan tugasnya secara profesional tanpa motivasi lain kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat yang harus ditunaikan sebaik-baiknya.

Dengan demikian ikhlas merupakan energi bathin yang akan membentengi diri dari segala bentuk kotor. Itulah sebabnya Allah berfirman dalam QS: Al-mudassir ayat 5

Artinya: “*dan tinggalkan lah segala bentuk kotor*”.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Departemen Agama, *Al-Quran Dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Diponegoro, 27), cet ke 3, h.575

### 3. Jujur

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus membisikan nilai moral luhur yang didorong gelora cinta yang mengillahi. Kejujuran bukansebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam. Prilaku jujur adalah prilaku yang dikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang di perbuatnya tersebut atau integritas. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya mereka siap menanggung resiko dan seluruh akibatnya dia hadapi dengan gagah berani, kebanggaan dan penuh suka cita dan tidak pernah terfikir untuk melempar tanggungjawabnya kepada orang lain.

### 4. Komitmen

Yang dimaksud komitmen adalah keyakinan yang sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu

### 5. Istiqomah

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sifat konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka yang

istiqomah mampu untuk mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.<sup>19</sup>

6. Disiplin
7. Konsisten dan berani menghadapi tantangan
8. Percaya diri
9. Kreatif
10. Bertanggung jawab
11. Jiwa kepemimpinany
12. Memiliki jiwa wiraswasta
13. Fastabiqul khairat
14. Memiliki semangat perubahan

---

<sup>19</sup> Muhammad tolhah hasan, islam dan masalah sumber daya manusia,(jakarta: lantabora press,2004), cet ke-1, h.56

