

BAB III

TINJAUAN TEORITIS TENTANG MANAJEMEN SUMBER DAYA

MANUSIA DALAM ISLAM

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen (management) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak memberikan istilah diwarnai latar belakang pekerjaan mereka. Meskipun pada kenyataannya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna.

Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.¹

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan

¹Nurahmi Hayani, *pengantar Manajemen*, (Pekanbaru: Benteng Media, 2014), hal. 1

kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimpun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dengan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seorang yang tidak tepat dalam pekerjaannya. Seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang baik bila dia memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu semua tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis dari sumber daya manusianya. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntunan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan

kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai kompetitif-generatif-

inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada defenisi diatas, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Bagi perusahaan ada tiga sumber daya strategis lain yang mutlakharus mereka miliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut adalah :²

1. Financial resource, yaitu sumber daya berbentuk dana/ modal/ financial yang dimiliki
2. Human resource, yaitu sumber daya berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
3. Informational respurce, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasaan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang prilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

² Edy Sutrisno, *Ibid*, hal 2-5

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya juga dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimanasumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah.³

B. Produktivitas Tenaga Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara sederhana produktivitas dapat dikatakan ukuran yang menggambarkan tingkat pemanfaatan sumber daya manusia untuk memperoleh laba usaha, dimana laba usaha merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai untuk menjamin dan membiayai kegiatan usaha.⁴

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan

³ Erni Tisnawati Sule, dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal 13

⁴ Husain Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1997), hal 9

produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemaren dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu :

- a) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b) Aspek efisiensi tenaga kerja
- c) Aspek kondisi lingkungan tenaga kerja

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan lainnya.⁵

Produktivitas kerja merupakan salah satu alat ukur perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawannya, dimana pimpinan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam mengatasi berbagai masalah yang ada hubungannya dengan tenaga kerja. Bila produktivitas kerja mengalami penurunan maka tingkat output yang dihasilkan oleh perusahaan akan menurun. Pekerjaan manusia merupakan salah satu penyebab turunnya tingkat output perusahaan, tetapi masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi tingkat output yang dicapai perusahaan.

Jadi produktivitas kerja merupakan salah satu alat ukur perusahaan dalam menilai prestasi kerja para tenaga kerja, karena bila produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan maka tingkat output yang dihasilkan oleh perusahaan akan menurun pula. Hal yang penting didalam pengukuran produktivitas baik keluaran maupun masukan keduanya harus dapat diukur.⁶

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, tenaga kerja akan bekerja dengan produktif atau tidak akan tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomi

⁵ Edy Sutrisno, *Log.cit*, hal. 99-100

⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Ibid*, hal 159-160

serta keprilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan produktivitas yang sesuai dengan situasi tertentu.⁷

Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu yaitu:

a. Kondisi pekerja

Kondisi pekerja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, tanggung jawab, dan fisik tenaga kerja, karena tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi fisik dalam keadaan sehat, dengan kesehatan fisik yang baik maka tenaga kerja tersebut akan dapat bekerja dengan baik karena kondisi fisik juga menentukan produktivitas tenaga kerja.

1. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan dan pikiran untuk mendapat imbalan yang pantas.⁸

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja bila menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan

⁷Slamet, dkk, *Ilmu Pengetahuan Sosial*, (Bandung: Acaria Media Utama, 2007), hal161-

⁸ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal 227

masyarakat.⁹ Dari pengertian diatas maka terlihat jelas bahwa tenaga kerja merupakan potensi sumber daya manusia yang digerakkan secara optimal sebagai sumber kegiatan dari proses pelaksanaan menghasilkan barang atau jasa.

2. Pendidikan dan pelatihan

Untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja diadakan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan intelektual dan kepribadian manusia, penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).

Pendidikan dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan, semakin tinggi tingkat pendidikan tenaga kerja maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya. Sedangkan latihan ialah suatu kegiatan dari perusahaan yang dimaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para tenaga kerjanya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.¹⁰

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan

⁹M. Manulung, *Pengembangan Pegawai*, (Medan: BLKM, 1996), hal 84

¹⁰ Soekijo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hal 16

dari seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sedangkan latihan adalah proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik-teknik dan metodenya.¹¹

Sedangkan tujuan pelatihan adalah :

- 1) Pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien
- 2) Pengawasan lebih sedikit kepada pegawai
- 3) Supaya pegawai cepat berkembang
- 4) Menstabilisasi pegawai

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukan semata-mata bagi tenaga kerja atau pegawai yang bersangkutan, tetapi keuntungan bagi organisasi atau perusahaan. Karena dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja, yang akan memberikan keuntungan kepada perusahaan.

3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang

¹¹ MARIHOT AMH MANULUNG, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Gajah Mada Press, 2006), hal 69

diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Di pihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Motivasi yang timbul dari diri sendiri disebut motivasi instrinsik. Motivasi intrinsik biasanya bertahan lama dan efektif dibanding motivasi ekstrinsik.¹²

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana terbentuknya motivasi. Dari pengertian motivasi yang dikemukakan di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak dengan apa yang dikehendakinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja tenaga kerja:¹³

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

¹²Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal. 249-250

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009) hal 100

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (tenaga kerja) mempunyai andil didalam pencapaian tujuan.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau bawahan.

4. Disiplin kerja

Disiplin berasal dari kata latin (discipline) yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.¹⁴

Dari pengertian tersebut, arah tujuan disiplin sebenarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun non formal.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

¹⁴ Randall S. Schuler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad-21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hal 70-71

tenaga kerja, semakin tinggi produktivitas tenaga kerjanya untuk mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.¹⁵

Kedisiplinan harus ditingkatkan dalam suatu usaha. Tanpa dukungan disiplin tenaga kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan.

Tujuan utama kedisiplinan adalah untuk mendorong tenaga kerja berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan usaha, tenaga kerja, dan masyarakat.

Ada beberapa prinsip yang membentuk dasar-dasar organisasi dalam program disiplin bawahan yang baik, diantaranya:

a. Komunikasi standar

Kebijakan-kebijakan, standar dan prosedur-prosedur disiplin dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada para bawahan.

b. Mengumpulkan fakta-fakta

Para manajer mengumpulkan data-data faktual jika sesuatu pelanggaran terjadi. Jika tindakan disiplin tertantang,

¹⁵ Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hal 193

beban pembuktian terletak pada manajer untuk memperlihatkan bahwa ada penyebab terhadap perlakuan yang demikian.

c. Konsistensi

Disiplin harus diimplementasikan secara konsisten, jika tidak akan menimbulkan keraguan terhadap situasi antar karyawan. Para manajer harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan-keadaan yang serupa (tidak diskriminasi).

d. Ketepatan waktu

Hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi suatu pelanggaran dengan catatan jika keadaan emosi sedang meledak, manajer bisa sedikit melonggarkan penerapan disiplin tersebut.

e. Keadilan

Tindakan disiplin harus diterapkan dengan adil, sesuai dengan standar yang telah dilanggar agar penerapan disiplin berhasil diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja kepuasan kerja karyawan.

f. Tindakan positif

Disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif, serta memberi kesempatan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerjanya.

g. Pelaksanaan

Batasan sejauh mana setiap prinsip sepenuhnya dilaksanakan dalam sebuah perusahaan sangat beragam dari tinggi kerendah, tergantung pada pandangan yang diberikan pelaksana program disiplin tersebut.¹⁶

5. Tanggung jawab

Salah satu cara menilai kualitas tenaga kerja adalah dilihat dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari wewenang yang diterimanya atau dimilikinya.¹⁷

Tanggung jawab timbul karena adanya wewenang dari atasan ke bawahan. Tanggung jawab yang harus diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atau bawahan adalah pemimpin usaha harus mampu meningkatkan motivasi, komitmen, kemampuan dan keahlian tenaga kerja, untuk semua prestasi tenaga kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai hasil kerja mereka. Sedangkan tanggung jawab sipekerja diharapkan tetap produktif dan dapat selalu bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan.

¹⁶ Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2007), hal. 97

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *op.cit*, hal 70

6. Gizi dan Kesehatan

Bagi suatu perusahaan penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja, keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Rendahnya tingkat gizi dan kesehatan tenaga kerja disebabkan oleh rendahnya tingkat penghasilan yang diperoleh dan tercermin dalam tingkat pengeluaran keluarga yang rendah.

Salah satu cara untuk memperbaikinya adalah dengan jalan memperhatikan dan memperbaiki sistem pengupahan mereka supaya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatan.

b. Sarana Pendukung

1. Lingkungan

Lingkungan tenaga kerja adalah salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja tenaga kerja dan produktivitas kerja perusahaan, dampak negative adalah menurunnya motivasi kerja tenaga kerjanya. Jika lingkungan kerja tidak terkontrol berarti para tenaga kerja kurang merasa tenang dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasyang dibebankan. Lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan (kondisi) dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat

dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Hal-hal yang erat hubungannya dengan lingkungan kerja perusahaan mencakup :

- a. Penerangan, dapat berasal dari cahaya matahari maupun dari listrik, yang perlu diperhatikan agar sinar yang ada tidak terlalu silau atau sebaliknya.
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Ruang gerak, penempatan mesin dan alat produksi lainnya supaya diatur sedemikian rupa sehingga ruang gerak karyawan/pegawai dalam bekerja tidak terlalu sempit.¹⁸

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung

¹⁸ Nuraini, *Log.cit*, hal. 98

(dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif).¹⁹

Kompensasi sangat penting bagi tenaga kerja karena besar kecilnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan tenaga kerja tersebut. Besar kecilnya kompensasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, memotivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para tenaga kerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan atas prestasinya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan menurun. Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:²⁰

- 1) Menghargai prestasi kerja
- 2) Menjamin keadilan
- 3) Mempertahankan tenaga kerja
- 4) Memperoleh tenaga kerja yang bermutu
- 5) Pengembalian biaya

¹⁹ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 113

²⁰Seokijo Notoadmojo, *Op.cit*, hal 143

3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan

dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.²¹

C. Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

²¹ Edy Sutrisno, *Log. Cit*, Hal. 104-105

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja produktifitas laba bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu :²²

1. Tujuan Operasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

²²Herman Syofian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008). Hal. 11-13

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanyabagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dari pengertian manajemen sumber daya manusia terkandung di dalamnya fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Ada dua kelompok fungsi dalam pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yakni :²³

1. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :
 - a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengawasan

²³Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hal. 5

2. Fungsi-fungsi operasional yaitu :

- a. Pengadaan
- b. Pengembangan
- c. Pemberian kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan

Fungsi-fungsi tersebut sebagai aktivitas manajemen sumber daya manusia yang meliputi :

1. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia
2. Kesetaraan kesempatan kerja
3. Perekrutan/ (kebutuhan jumlah tenaga kerja) staffing
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia
5. Kompensasi dan keuntungan
6. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan
7. Hubungan tenaga kerja dan buruh/manajemen

Tugas manajemen personalia adalah mengelola manusia sehingga merupakan satu kesatuan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Di sinilah kemampuan manajemen sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengelola para tenaga kerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai karena manajer berupaya mencapai tujuan melalui orang lain.

Hal ini berarti bahwa orientasi pokok manajemen personalia atau sumber daya manusia adalah bagaimana caranya mendapatkan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerjasama. Dengan demikian nantinya diharapkan

terdapat hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Penjelasan masing-masing fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dapat penulis jabarkan sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan ini untuk menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan ini meliputi pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.²⁴

²⁴ Edwin B. Flippo, *Ibid*, hal. 6-7

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah karyawan, penempatan karyawan secara benar, waktu yang tepat yang secara ekonomis lebih bermanfaat.²⁵ Ada tiga bagian perencanaan personalia yaitu :

1. Penentuan jabatan-jabatan yang harus diisi, kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan
2. Pemahaman pasar tenaga kerja di mana karyawan potensial ada
3. Pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran.²⁶

Perencanaan sumber daya manusia tidak bisa dipercayakan hanya kepada tenaga-tenaga profesional yang menangani masalah-masalah kekaryawanan saja, melainkan harus melibatkan para manajer yang memimpin satuan-satuan kerja yang menyelenggarakan fungsi utama. Keterlibatan itu sangat penting bahkan mutlak, karena pada dasarnya manajer adalah sumber

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Ibid*, Hal. 4

²⁶ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, Edisi-18, 2003), Hal. 235

daya manusia juga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa salah satu fungsi organik yang mutlak diselenggarakan oleh setiap manajer adalah perencanaan, fungsi tersebut harus mencakup perencanaan sumber daya manusia untuk satuan kerja yang dipimpinnya bekerja sama dengan para tenaga spesialis yang terdapat dalam satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi sebagai keseluruhan.

Terdapat paling sedikit enam manfaat yang dapat dipetik melalui perencanaan sumber daya manusia yang mantap.²⁷

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia dalam organisasi secara lebih baik. Berarti perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi.
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas tenaga kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Tidak dapat disangkal bahwa peningkatan produktivitas kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi mutlak perlu dijadikan sasaran perhatian manajemen.
3. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru.
4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenaga kerjaan

²⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.cit*, hal. 13

5. Salah satu kegiatan pendahuluan dari perencanaan, baik itu perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian. Berdasarkan bahan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar penyusunan program kerja bagi situasi kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu aspek tersebut adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar menyusun program kerja yang realistik.

E. Teori Ekonomi Islam Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam pandangan ajaran agama Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur dan proses-prosesnya harus di ikuti dengan baik. Dalam menjalankan suatu pekerjaan harus dikerjakan secara maksimal dan optimal tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Seorang muslim tidak boleh melakukan sesuatu tanpa perencanaan, tanpa adanya pemikiran, kecuali sesuatu yang sifatnya emergency. Apabila kita akan melakukan sesuatu harus dengan benar, baik, terencana, dan terorganisasi dengan rapi, maka kita akan terhindar dari keragu-raguan dalam memutuskan sesuatu dalam mengerjakan sesuatu.

Proses manajemen pada dasarnya adalah dengan merencanakan segala sesuatu secara mantap untuk melahirkan keyakinan sehingga dalam

menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan serta akan menghasilkan manfaat. Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan. Jika perbuatan itu tidak pernah direncanakan maka tidak termasuk pada kategori manajemen yang baik.

Allah sangat mencintai perbuatan-perbuatan yang termenej dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Ash-Shaff:4



Artinya : “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang dijalanNya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”.²⁸

Di dalam manajemen syariah hal yang paling penting adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Hal ini berbeda dengan manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. Orang-orang yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan yang melekat, kecuali semata-mata pengawasan dari pimpinan atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syari'ah, diupayakan menjadi amal shaleh yang bernilai abadi. Istilah amal shaleh tidak semata-mata diartikan perbuatan baik seperti yang dipahami selama ini, tetapi merupakan amal perbuatan baik yang dilandasi iman, dengan berbagai persyaratan diantaranya adalah niat yang ikhlas karena Allah, tata cara pelaksanaannya sesuai dengan syariat, dilakukan dengan penuh kesungguhan.²⁹

²⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2002. Juz 28

²⁹ Didin Hafidhuddin, dkk, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, Cet. 1 Hal 5

Tujuan utama syariat adalah memelihara kesejahteraan manusia yang mencakup perlindungan keimanan, kehidupan, akal, keturunan, dan harta benda mereka.³⁰

Islam adalah agama yang mengajarkan kepada kebaikan. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (kharriyah).

Produktivitas merupakan perbandingan dari suatu output terhadap input, semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (output) yang dicapai. Produktivitas ini tidak hanya dicapai dalam kegiatan organisasi, tetapi juga dapat dicapai melalui peran manusia sebagai makhluk yang produktif terhadap pemanfaatan sumber daya dan waktu.

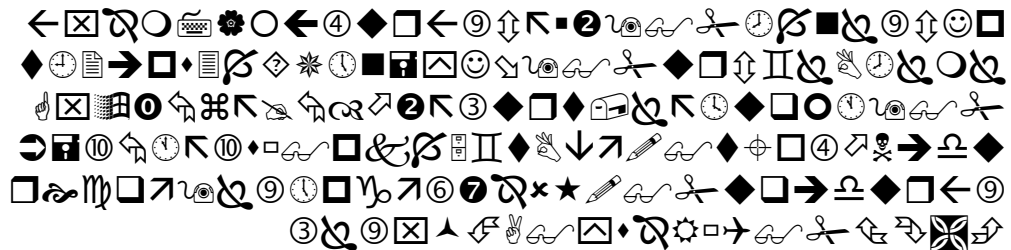
Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (utility) jika seorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan dia produktif. Tapi kalau dia ,enganggur, dia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai gna bagi masyarakat.³¹

Menjadi produktif adalah tuntutan bagi setiap manusia, setiap agama mengajarkan agar umatnya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin demu menghasilkan sesuatu yang berarti baik berhubungan secara langsung dengan Allah SWT (*hablun minallah*) maupun hubungan langsung dengan manusia (*hablun minannas*). Agama Islam selalu menekankan kepada umatnya untuk

³⁰ Zainal Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Pustaka Alvabet Anggota IKAPI, 2006, Cet. 4, Hal 86

³¹ Husein Umar, *Ibid*, Hal. 9

selalu berusaha mengubah nasib agar menjadi lebih baik, sebagaimana firman Allah dalam QS. Ar-Ra'ad (13): 11 berbunyi:



Artinya: “ Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya agar selalu berusaha memperbaiki hidupnya dengan berusaha dan berproduktivitas dalam jalan kebenaran serta berbuat baik pada sesama. Produktivitas yang harus dicapai tidak hanya berfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah shalat, puasa, dzikir, dan ibadah lainnya, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Hajj (22): 77 berbunyi:



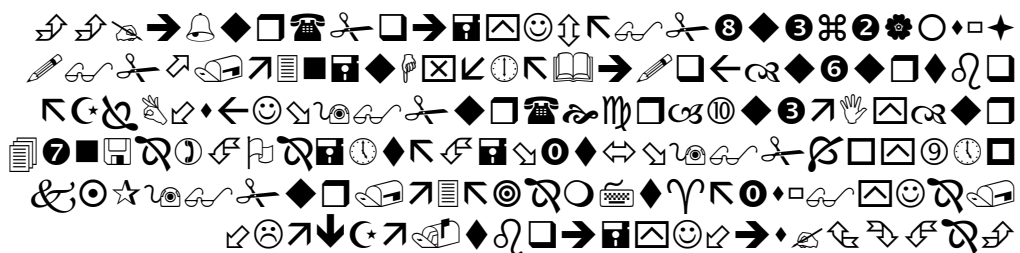
Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah tuhanmu dan berbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapatkan kemenangan.*

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat Islam.

Produktivitas berarti kemampuan untuk dapat menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas, Rasulullah bersabda:

“Dari Ibnu Umar ra dari Nabi SAW, ia berkata: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)”. (H.R Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi)

Seharusnya kaum muslimin khususnya di Indonesia memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Mengapa ? karena Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan ini. Islam sangat mendukung produktivitas kerja, mengharapkan seseorang untuk menghasilkan lebih banyak dari apa yang dikomsumsinya. Dan memberikan lebih banyak jasa dari pada yang diterimanya. Kehidupan individu hendaknya berakhir dengan keuntungan bersih yang bisa dihitung sebagai sumbangannya di dunia. Dalam Al-Qur’an di jelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105



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 diberitakan apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dalam ekonomi Islam ada empat prinsip ketenagakerjaan yang memuliakan hak-hak pekerja. Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah :

1. Kemerdekaan manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah Saw yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun. Terlebih lagi adanya praktik jual beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apapun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual beli tenaga kerja.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan nasib setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat muslim yang gigih bekerja dalam kehidupannya. Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang populer untuk menegaskan hal ini adalah “*Sebaik-baiknya manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.*” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari beberapa dalil tersebut, dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-

dalil tersebut bahwa Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk *stereotype* atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecendrungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario Allah Swt. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

3. Prinsip keadilan dan anti-diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjaannya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “wahai pemudaku” untuk laki-laki atau “wahai pemudiku” jika perempuan.

4. Kelayakan upah pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak

yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika tidak terjadi penunggakan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketepatan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proporsionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya.

Dimasa sekarang, proporsionalitas tersebut terbahasakan dengan sistem UMR (upah minimum regional). Lebih dari itu, Islam juga mengajarkan pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proporsionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan.

Rasulullah Saw mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadis : *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”* (HR. Muslim).³²

³² Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam 2*, (Pekanbaru; Al Mujtadah, 2014), Hal. 70-72