

2.1 Kemampuan (*Ability*)

Abiliti kerja seseorang merupakan hasil dari akumulasi ilmu pengetahuan (knowledge) yang dimilikinya dengan keterampilan (skill) yang mampu dilakukannya. Pengetahuan saja belum memberi makna penuh pada abiliti kerja. Keterampilan saja juga belum memberi makna penuh pada abiliti kerja. Keduanya harus berakumulasi untuk dapat menjadi abiliti kerja. (lihat Sutikno hal 3, 2005).

Simanjuntak (hal 10, 2005) menjelaskan bahwa kemampuan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya.

Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investmen*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

Abiliti (kemampuan) dalam kajian Ilmu Ushul Fiqih disebut *Ahliyyah* (أهلية). *Al-Mausu'ah al-Fiqhiyyah al-Kuwaitiyah* (www.shamela.ws) menyebutkan defenisi *ahliyyah* sebagai:

صَلَاحِيَّةُ الْإِنْسَانِ لصدور الفعل منه على وجهٍ يعتدّ به شرعاً

“Kelaikan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang benar dan diakui.”

Al-Bazdawi (dalam *al-Mausu'ah*, www.shamela.ws) menjelaskan bahwa *ahliyyah* seseorang dipengaruhi oleh dua faktor; kemampuan akal (*qudratul aql*) dan kemampuan fisik (*qudratul jism*). Kemampuan akal untuk memahami pekerjaan, dan kemampuan fisik untuk melaksanakannya.

Melaksanakan sebuah pekerjaan tanpa disertai faktor *ahliyyah* akan menyebabkan kesulitan dan memberikan hasil yang tidak diharapkan. Itulah sebabnya mengapa Islam menolak memberi beban berupa perintah atau larangan yang berada di luar batas kemampuan manusia. Allah berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya.”
[al-Baqarah: 286]

وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ

“Dia (Allah) sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan.” [al-Hajj: 78]

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ

“Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu.” [al-Baqarah: 185]

Islam menganggap ketiadaan satu dari dua unsur kemampuan itu pada diri seseorang sebagai alasan untuk tidak memberi beban kerja (*taklif*) kepadanya karena ia dianggap tidak laik melakukannya atau tidak memiliki *ahliyyah*. Rasulullah SAW bersabda:

رُفِعَ الْقَلَمُ عَنْ ثَلَاثٍ عَنْ النَّائِمِ حَتَّى يَسْتَيْقِظَ وَعَنْ الصَّبِيِّ حَتَّى يَحْتَلِمَ وَعَنْ
الْمَجْنُونِ حَتَّى يَعْوَلَ

“Pena diangkat dari tiga orang; orang tidur hingga ia terjaga, anak kecil hingga ia *baligh*, dan orang gila hingga ia waras.” [hr. Ahmad dan Nasa’i]

Maksud pena diangkat adalah hisab atau evaluasi tidak diberlakukan atas mereka. Bila memperhatikan tiga orang dimaksud, maka didapati bahwa masing-masing memiliki kekurangan pada salah satu unsur kemampuan (*ahliyyah*) atau kedua-duanya.

Melakukan suatu pekerjaan tanpa didasari kemampuan yang memadai hanya akan menyebabkan hasil yang tidak memuaskan bahkan cenderung jauh dari harapan. Islam menegaskan bahwa sebuah pekerjaan, tanggungjawab dan amanah, hanya boleh diberikan kepada mereka yang memiliki kemampuan. Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang memiliki ahliyyah (kemampuan) untuk melaksanakannya.” [al-Nisaa: 58]

Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

فَإِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وُضِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Bila amanah (tanggung jawab) telah dilalaikan maka tunggulah saat kehancuran.” Seseorang bertanya: “Bagaimanakah bentuk pelalaian itu?” Rasul menjawab: “Bila sebuah pekerjaan diserahkan kepada yang tidak memiliki ahliyyah (kemampuan) maka tunggulah saat kehancuran.” [hr. Bukhari]

Ibnu Hajar dalam bukunya Fathul Baari (1/143) mengomentari:

إِسْنَادُ الْأَمْرِ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ إِنَّمَا يَكُونُ عِنْدَ غَلْبَةِ الْجَهْلِ وَرَفَعِ الْعِلْمِ

“Menyerahkan pekerjaan kepada yang tidak memiliki ahliyyah terjadi ketika kebodohan mendominasi dan ilmu pengetahuan (knowledge) diabaikan.”

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang, yaitu:

1. Kebugaran fisik
2. Kesehatan jiwa
3. Pendidikan
4. Pelatihan
5. Pengalaman kerja

2.1.1 Kebugaran Fisik

Menurut Simanjuntak (hal 10, 2005) kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat.

Seperti telah disebutkan di atas, Islam menganggap kebugaran fisik (*qudratul jism*) sebagai bagian dari kemampuan (ahliyyah). Allah berfirman:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ

“Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu". Mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang dia pun tidak diberi kekayaan yang banyak?" (Nabi mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilihnya menjadi rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa."” [al-Baqarah: 247]

Saat memilih Thalut sebagai raja bagi kaumnya, Allah menjelaskan bahwa sebab jatuhnya pilihan itu adalah karena kelebihan yang Allah berikan padanya berupa ilmu (*qudratul aql*) yang luas dan tubuh yang perkasa (*qudratul jism*).

Rasulullah SAW bersabda:

المؤمن القوي خير وأحبُّ إلى الله من المؤمن الضعيف

“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah.” [hr. Muslim]

Dalam kesempatan yang lain Rasulullah SAW menganjurkan umatnya untuk berdoa memohon perlindungan kepada Allah dari ketidakmampuan dan kelemahan:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ

“Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari ketidakmampuan dan kemalasan.” [hr. Bukhari dan Muslim]

2.1.2 Kesehatan Jiwa

Kesehatan jiwa akan membantu seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Islam mengajarkan bahwa ketenangan jiwa dan ketenteraman hati bisa diwujudkan dengan zikir dan mengingat Allah. Allah berfirman:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

“(Orang-orang yang kembali kepada-Nya yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tenteram.” [al-Ra’d: 28]

Doa adalah bagian dari apa yang harus dilakukan seseorang agar terhindar dari gangguan kejiwaan akibat masalah-masalah yang dihadapi pada waktu yang lalu ataupun di masa yang akan datang. Rasulullah SAW memberikan contoh itu dalam sebuah doanya:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ

“Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari kegalauan dan kesedihan.” [hr. Bukhari]

2.1.3 Pendidikan

Seperti telah disebutkan sebelumnya, pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi kemampuannya melakukan pekerjaan. Kesesuaian spesialisasi pendidikan yang dimiliki seseorang dengan pekerjaan yang ditekuni, juga mempengaruhi kemampuan dan kompetensinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Apresiasi Islam terhadap ilmu pengetahuan dan para ilmuwan menunjukkan betapa besarnya kedudukan pendidikan dalam Islam. Allah berfirman:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.” [al-Mujadilah: 11]

Allah memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk berdoa:

وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

“Dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan.” [Thaha: 114]

Ibnu Hajar dalam bukunya Fathul Baari (1/141) mengatakan:

وَاضِحُ الدَّلَالَةِ فِي فَضْلِ الْعِلْمِ ، لِأَنَّ اللَّهَ تَعَالَى لَمْ يَأْمُرْ نَبِيَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِطَلْبِ الْإِزْدِيَادِ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا مِنَ الْعِلْمِ

“Ayat ini sangat jelas menunjukkan urgensi ilmu pengetahuan, karena Allah tidak pernah memerintahkan Nabi-Nya untuk memohon tambahan atas sesuatu selain ilmu pengetahuan.”

2.1.4 Pelatihan

Sebagai bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investmen*), pelatihan mendapat perhatian yang serius dari semua perusahaan. Sebagai contoh, Bank Syariah Mandiri (BSM) mengalokasikan 7,3% anggarannya untuk pengembangan SDM (www.syariahmandiri.com).

Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Islam menekankan pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Allah merasa perlu untuk melatih Nabi Musa agar terbiasa memikul beban tugas kenabian sebelum merintahnya menemui Fir'aun. Allah berfirman:

وَمَا تِلْكَ بِيَمِينِكَ يَا مُوسَى . قَالَ هِيَ عَصَايَ أَتَوَكَّأُ عَلَيْهَا وَأَهُشُّ بِهَا عَلَى غَنَمِي وَلِيَ فِيهَا مَآرِبُ أُخْرَى . قَالَ أَلْقَاهَا يَا مُوسَى . فَأَلْقَاهَا فَإِذَا هِيَ حَيَّةٌ تَسْعَى . قَالَ خُذْهَا وَلَا تَخَفْ سَنُعِيدُهَا سِيرَتَهَا الْأُولَى . وَاضْمُمْ يَدَكَ إِلَى جَنَاحِكَ تَخْرُجَ بَيْضَاءَ مِنْ غَيْرِ سُوءٍ آيَةً أُخْرَى . لِنُرِيكَ مِنْ آيَاتِنَا الْكُبْرَى .
اذهب إلى فرعون إنه طغى .

“Apakah itu yang di tangan kananmu, hai Musa? Berkata Musa: "Ini adalah tongkatku, aku bertelekan padanya, dan aku pukul (daun) dengannya untuk kambingku, dan bagiku ada lagi keperluan yang lain padanya". Allah berfirman: "Lemparkanlah ia, hai Musa!" Lalu dilemparkannya tongkat itu, maka tiba-tiba ia menjadi seekor ular yang merayap dengan cepat. Allah berfirman: "Peganglah ia dan jangan takut, Kami akan mengembalikannya kepada keadaannya semula, dan kepitkanlah tanganmu ke ketiakmu niscaya ia ke luar menjadi putih cemerlang tanpa cacad, sebagai mukjizat yang lain (pula), untuk Kami perlihatkan kepadamu sebahagian dari tanda-tanda kekuasaan Kami yang sangat besar. Pergilah kepada Firaun; sesungguhnya ia telah melampaui batas.” [Thaha: 17-24]

Al-Tsa'alabie (6/242) menjelaskan:

أراد الله سبحانه تَدْرِيبَ موسى في تلقي النبوة وتكالييفها

“Allah bermaksud melatih Musa tentang kesiapan mengemban amanah kenabian dan beban-bebannya.”

Rasulullah SAW juga menekankan pentingnya pelatihan dengan mengingatkan para orang tua agar sejak dini melatih anak-anaknya untuk beribadah agar keterampilan mereka terbentuk saat memasuki usia baligh:

مُرُوا أَبْنَاءَكُمْ بِالصَّلَاةِ لِسَبْعِ سِنِينَ وَاضْرِبُوهُمْ عَلَيْهَا لِعَشْرِ سِنِينَ

“Perintahkanlah anak-anakmu untuk melaksanakan shalat pada usia 7 tahun, dan pukullah mereka bila meninggalkannya pada usia 10 tahun.” [hr. Ahmad]

‘Alauddien (4/200, 1998) menyebutkan bahwa Umar bin Khatthab juga menekankan pentingnya pelatihan dengan mengingatkan para orang tua agar sejak dini melatih anak-anaknya hal-hal yang bermanfaat agar terbentuk keterampilan (*skill*) pada diri mereka:

علموا أولادكم السباحة والرمي والفروسية

“Latihlah anak-anak kalian keterampilan berenang, memanah dan berkuda.”

2.1.5 Pengalaman

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

Allah SWT juga memberikan apresiasi berbeda terhadap orang yang memiliki pengalaman dan yang tidak memilikinya. Allah berfirman:

لَا يَسْتَوِي مِنْكُمْ مَنْ أَنْفَقَ مِنْ قَبْلِ الْفَتْحِ وَقَاتَلَ أُولَئِكَ أَعْظَمُ دَرَجَةً مِنَ الَّذِينَ أَنْفَقُوا مِنْ بَعْدُ وَقَاتَلُوا وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى

“Tidak sama di antara kamu orang yang menafkahkan (hartanya) dan berperang sebelum penaklukan (Mekah). Mereka lebih tinggi derajatnya daripada orang-orang yang menafkahkan (hartanya) dan berperang sesudah itu. Allah menjanjikan kepada masing-masing mereka (balasan) yang lebih baik.” [al-Hadied: 10]

Tentang ayat di atas Ibnu ‘Aasyur (10/348) menjelaskan:

ويترجح في كل عمل أهل الخبرة به

“Dan pada setiap amal (pekerjaan), orang-orang yang memiliki pengalaman layak diprioritaskan.”

2.2 Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (*to move*). (lihat Winardi, hal 1, 2007)

Ada banyak definisi untuk istilah motivasi. Di antaranya:

“Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tertentu.” (lihat Mitchell, hal 82, 1982)

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam karya mereka yang berjudul *Management* (hal 50, 1999) menyebutkan rumusan lain tentang motivasi. Kata mereka, motivasi adalah:

“Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”

Definisi lain tentang motivasi menyebutkan bahwa:

“Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap

entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.” (lihat Gray, et. al, hal 69, 1984)

Menurut Gibson, et. al (hal 99, 1985) apabila kita memperhatikan berbagai macam pandangan dan pendapat tentang persoalan motivasi, maka dapatlah kita tarik kesimpulan tentang motivasi sebagai berikut:

1. Para teoretisi menyajikan penafsiran-penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitikberatkan faktor-faktor yang berbeda-beda.
2. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja.
3. Motivasi mencakup pengarahan ke tujuan.
4. Dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu diperhatikan faktor-faktor: *fisiologikal*, *psikologikal*, dan lingkungan (*environmental*) sebagai faktor-faktor penting.

Islam menganggap motivasi sebagai sesuatu yang harus selalu ada untuk mendorong semangat beramal setiap orang. Karena itu, hampir setiap perintah agama selalu diikuti dengan *targhib* (reward), sebagaimana halnya pada setiap larangannya selalu diikuti dengan *tarhib* (punishment).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ

“Barang siapa yang mengerjakan amal yang saleh maka (pahalanya) untuk dirinya sendiri dan barang siapa yang berbuat jahat maka (dosanya) atas dirinya sendiri; dan sekali-kali tidaklah Tuhanmu menganiaya hamba-hamba (Nya).” [Fushshilat: 46]

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ . وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula.” [al-Zalzalah: 7-8]

فَأَمَّا مَنْ أَعْطَى وَاتَّقَى . وَصَدَّقَ بِالْحُسْنَى . فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْيُسْرَى . وَأَمَّا مَنْ
بَخِلَ وَاسْتَغْنَى . وَكَذَّبَ بِالْحُسْنَى . فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْعُسْرَى

”Adapun orang yang memberikan (hartanya di jalan Allah) dan bertakwa, dan membenarkan adanya pahala yang terbaik (surga), maka Kami kelak akan menyiapkan baginya jalan yang mudah. Dan adapun orang-orang yang bakhil dan merasa dirinya cukup, serta mendustakan pahala yang terbaik, maka kelak Kami akan menyiapkan baginya (jalan) yang sukar.” [al-Lail: 5-10]

Karena motivasi berhubungan erat dengan kinerja, maka Rasulullah SAW selalu menganjurkan para sahabatnya untuk memberi motivasi-motivasi positif saat mengajak orang lain untuk mengamalkan ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda:

بَشِّرُوا وَلَا تُنْفِرُوا وَيَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا

“Berikanlah berita gembira dan jangan menyebabkan ketidaknyamanan. Mudahkanlah dan janganlah mempersulit.” [hr. Muslim]

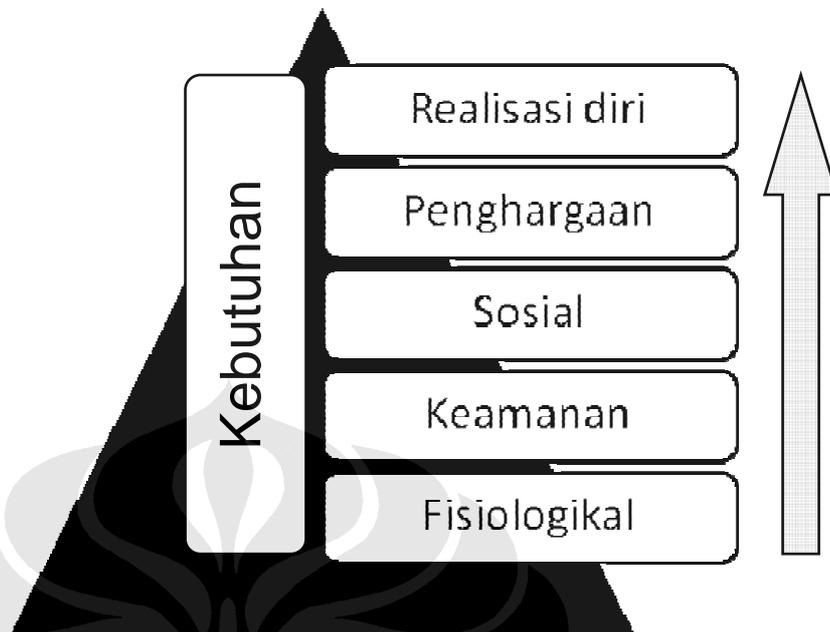
Winardi (hal 6, 2007) menyebutkan bahwa mengingat motivasi berkaitan erat dengan perilaku, maka dapat dikatakan bahwa terdapat macam-macam faktor berbeda yang mempengaruhinya. Di antaranya adalah kebutuhan individu.

Apa yang diungkapkan oleh Winardi di atas didasarkan pada sebuah teori motivasi klasik yang dicetuskan oleh Maslow, yang dikenal dengan sebutan Teori Hierarki Kebutuhan.

Maslow memandang bahwa motivasi seseorang individu berhubungan dengan pemenuhan terhadap urutan kebutuhan-kebutuhannya, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri, bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi. (lihat Winardi, hal 12, 2007)

Gambar berikut ini menjelaskan konsep pemikiran Maslow:

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow



Bila teori Maslow yang menyatakan adanya hubungan antara pemenuhan kebutuhan individu secara hierarkis dengan motivasi dijadikan sebagai acuan, maka – dari sudut pandang fiqh Islam – ada beberapa hal yang bisa dijadikan sebagai bahan komparasi dan penyempurnaan:

1. Teori Maslow yang berangkat dari filosofi kapitalistik mengarahkan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu kepada pemuasan individu. Sementara Islam mengarahkan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu kepada pencapaian *maqashid syariah* (tujuan syariah). Abdulhalim (www.tariqabdelhaleem.com) mengatakan bahwa *maqashid syariah* itu secara sederhana dapat dianggap sebagai *maqashid fard* (tujuan individu). Karena motivasi mencakup pengarahan ke tujuan (Gibson, et. al, hal 99, 1985) maka pemenuhan kebutuhan-kebutuhan individu itu harus diarahkan kepada pencapaian *maqashid syariah*, yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.
2. Secara acak, hierarki kebutuhan Maslow sedikit banyak telah memenuhi empat unsur *maqashid syariah* selain agama. Inilah satu-satunya unsur *maqashid syariah* yang tidak dipenuhi oleh teori Maslow, sementara dalam hierarki *maqashid syariah* menempati prioritas utama.

3. Secara umum hierarki kebutuhan Maslow tidak jauh berbeda dengan hierarki kebutuhan dalam ekonomi Islam. Lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.2
Hierarki Kebutuhan Maslow dan Hierarki Kebutuhan Islami



2.2.1 Kebutuhan Fisiologikal

Winardi (hal 14, 2007) menjelaskan bahwa pada tingkatan terendah hierarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. Kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, dimasukkan pada tingkat ini.

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal tidak dipenuhi, maka mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Boleh dikatakan, bahwa seorang individu yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. (lihat Winardi, hal 14, 2007)

Pemenuhan kebutuhan ini dianjurkan dalam Islam karena ia menjamin keterpeliharaan jiwa dan akal. Allah berfirman:

كُلُوا وَاشْرَبُوا مِنْ رِزْقِ اللَّهِ

“Makan dan minumlah dari rezeki (yang diberikan) Allah” [al-Baqarah: 60]

يَا بَنِي آدَمَ قَدْ أَنْزَلْنَا عَلَيْكُمْ لِبَاسًا يُؤَارِي سَوْآتِكُمْ وَرِيشًا

“Hai anak Adam, sesungguhnya Kami telah menurunkan kepadamu pakaian untuk menutupi auratmu dan pakaian indah untuk perhiasan.” [al-A’raaf: 26]

Rasulullah SAW bersabda:

وَقُمْ وَنَمْ فَإِنَّ لِحْسَدِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِعَيْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا

“Bangunlah (untuk beribadah) dan tidurlah, karena fisikmu memiliki hak atasmu dan matamu memiliki hak atasmu.” [hr. Bukhari dan Muslim]

2.2.2 Kebutuhan Keamanan

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan-kebutuhan demikian yang seringkali dinamakan orang kebutuhan akan keamanan (security needs), dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran, atau serangan kriminal); keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (economy security); preferensi terhadap hal-hal yang dikenal dan menjauhi hal-hal yang tidak dikenal; dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur, serta yang dapat di prediksi. (lihat Winardi, hal 14, 2007)

Masih menurut Winardi, hampir setiap karyawan industrial tergantung pada organisasinya sehubungan dengan ketentraman, supervise, keputusan-keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan peluang kerja yang berkesinambungan.

Islam juga memandang bahwa keamanan adalah kebutuhan yang harus dipenuhi agar seseorang dapat melakukan aktifitas kehidupannya – termasuk

aktifitas ekonomi – dengan nyaman tanpa ada rasa khawatir terhadap bahaya yang mengancam. Allah berfirman:

لِيَلْفَافِ فُرَيْشٍ . إِيْلَافِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ . فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ .
الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ

“Karena kebiasaan orang-orang Quraisy, (yaitu) kebiasaan mereka bepergian pada musim dingin dan musim panas (untung berdagang). Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka’bah). Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.” [al-Quraisy: 1-4]

Pemenuhan kebutuhan ini dianjurkan dalam Islam karena ia menjamin keterpeliharaan jiwa, dan harta.

2.2.3 Kebutuhan Sosial

Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan akan keamanan relative terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan social yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi. Walaupun banyak manajer dewasa ini memahami adanya kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka, hingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian. (lihat Winardi, hal 15, 2007)

Kebutuhan jenis ini mendapat porsi perhatian yang cukup dalam Islam. Anjuran untuk saling berkenalan, menikah, berinteraksi dan bersabar atas sikap tidak menyenangkan dari rekan-rekan adalah buktinya. Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal..” [al-Hujurat: 13]

فَانكِحُوا مَا طَابَ لَكُمْ مِنَ النِّسَاءِ

“Maka nikahilah wanita-wanita yang kamu senangi.” [al-Nisaa: 3]

Rasulullah SAW bersabda:

الْمُؤْمِنُ الَّذِي يُخَالِطُ النَّاسَ وَيَصْبِرُ عَلَىٰ أَدَاهُمْ أَكْبَرُ أَجْرًا مِنَ الْمُؤْمِنِ
الَّذِي لَا يُخَالِطُ النَّاسَ وَلَا يَصْبِرُ عَلَىٰ أَدَاهُمْ

“Seseorang yang berinteraksi dengan lingkungannya dan ia sabar atas gangguan (ketidaknyamanan) yang dialami lebih besar pahalanya dari seseorang yang enggan berinteraksi dan tidak sabar atas gangguan (ketidaknyamanan) interaksi.” [hr. Ahmad, Ibnu Majah dan Turmudzi]

وَإِنَّ لِضَيْفِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِصَدِيقِكَ عَلَيْكَ حَقًّا

“Sesungguhnya tamumu memiliki hak atasmu dan temanmu memiliki hak atasmu.” [hr. Nasaa’i]

Pemenuhan kebutuhan ini dianjurkan dalam Islam karena ia menjamin keterpeliharaan jiwa dan keturunan.

2.2.4 Kebutuhan Penghargaan

Menurut Winardi (hal 16, 2007) penghargaan yang dibutuhkan adalah penghargaan diri dan penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, kebebasan dan independensi (ketidaktergantungan). Kelompok kedua, kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau

penghargaan dari pihak lain; kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Islam menganggap penghargaan diri adalah sesuatu yang menjadi hak setiap orang. Itulah sebabnya Islam menganjurkan kita untuk mangakui kabaikan orang lain dengan memberikan balasan yang sama atau lebih, serta sengharamkan penghinaan, caci maki dan semua yang bisa mengakibatkan jatuhnya harga diri seseorang. Allah berfirman:

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

“Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).” [al-Rahman: 60]

وَلَا يَعْتَبُ بَعْضُكُمْ بَعْضًا

“Janganlah sebahagian kamu menggunjing sebahagian yang lain.” [al-Hujurat: 12]

وَمَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِئُوهُ فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِئُونَهُ فَادْعُوا لَهُ

“Barangsiapa melakukan sebuah kebaikan kepada kalian, maka berilah ia imbalannya. Bila kalian memiliki sesuatu untuk jadi imbalannya, maka doakanlah ia.” [hr. Abu Dawud]

Rasulullah SAW bersabda:

لَيْسَ مِنَّا مَنْ لَمْ يُوقِّرْ كَبِيرَنَا وَيَرْحَمْ صَغِيرَنَا

“Tidak termasuk golongan kami, orang yang tidak menghargai (menghormati) orang yang lebih tua dan menyayangi orang yang lebih muda.” [hr. Ahmad dan Turmudzi]

Pemenuhan kebutuhan ini dianjurkan dalam Islam karena ia menjamin keterpeliharaan jiwa, harta dan keturunan (harga diri).

2.2.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pada puncak hierarki terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata yang seluas-luasnya. Bentuk khusus kebutuhan ini akan berbeda-beda dari orang ke orang, seperti halnya terlihat pada kepribadian-kepribadian manusia. (lihat (lihat Winardi, hal 16, 2007).

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya pada penjelasan tentang pada variabel kemampuan, bahwa Islam menekankan tentang pentingnya aktualisasi dan pengembangan diri yang berkelanjutan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Pemenuhan kebutuhan ini dianjurkan dalam Islam karena ia menjamin keterpeliharaan akal.

2.3 Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan dan melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. (lihat Mangkuprawira, hal 217, 2008)

Menurut Mangkunegara (hal 67, 2002) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkuprawira (hal 217, 2008), kinerja adalah hasil atau tingkat berhasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *output*. (lihat Russel & Bernard, 2000). Sedangkan Hickman (hal 225, 1990) mengatakan bahwa kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Pendapat ini diperkuat oleh Stoner dan Freeman (hal 249, 1994) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (lihat Hersey and Blanchard, 1993).

Mangkunegara (hal 67, 2002) mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja seseorang, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan riil (*knowlegde + skill*). Artinya seseorang yang memiliki IQ tinggi (IQ 110-120) dan ditunjang dengan pendidikan yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugasnya, maka ia akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu diberikan tugas mengajar sesuai dengan keahliannya.

Sutikno (hal 3, 2005) menyebutkan bahwa abiliti kerja dan motivasi kerja yang bersinergi akan menjadi kinerja (performa kerja) seseorang. Al-Banna (hal 168, 2001) mengatakan bahwa amal (kerja yang baik) adalah buah dari ilmu dan keikhlasan.

Merujuk pengertian-pengetian yang disebutkan diatas, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja ataupun penampilan kerja. Dalam bahasa agama, kinerja bisa disebut dengan *maqbulyyatul amal* (tingkat penerimaan dan pengakuan kerja), sedangkan kerja yang disertai dengan kinerja yang baik disebut *amal maqbul*. Dalam tafsirnya, Syaikh Sa'die (1/179, 2000) menyebutkan bahwa: "*Amal maqbul* adalah amal yang pelakunya berhak mendapatkan pujian dan pahala."

Amal maqbul memiliki cakupan makna yang menyeluruh, meliputi dimensi duniawi dan ukhrawi.

1. Dimensi Ukhrawi

Pada dimensi ini, para ulama menyebutkan bahwa *amal maqbul* adalah amal yang memenuhi dua syarat, yaitu *ikhlas* dan *shawab*.

Ibnu Katsier (1/155, 1401 H) mengatakan:

"فإن للعمل المتقبل شرطين، أحدهما: أن يكون خالصاً لله وحده والآخر: أن يكون صواباً موافقاً للشريعة."

"Amal maqbul itu harus memenuhi dua syarat: (1) ikhlas karena Allah semata dan (2) sesuai dengan aturan syariat."

Al-Baghawie (4/329) meriwayatkan dari Fudhail bin 'Iyadh bahwa ia berkata:

"أحسن عملاً" أخلصه وأصوبه. العمل لا يقبل حتى يكون خالصاً صواباً، الخالص: إذا كان لله، والصواب: إذا كان على السنة.

"Amal terbaik (*amal maqbul*) adalah yang paling ikhlas dan paling benar. Amal tidak akan diterima hingga ia ikhlas dan benar. Ikhlas adalah karena Allah, sedang benar adalah karena sesuai sunnah (tuntunan Nabi)."

Ada dua hadits Nabi SAW yang juga menjadi dasar bagi penjelasan tentang *amal maqbul* dan kedua syaratnya.

a. Hadits Aisyah ra:

مَنْ أَحَدَّثَ فِي أَمْرِنَا هَذَا مَا لَيْسَ مِنْهُ فَهُوَ رَدٌّ

“Barangsiapa mengada-ada dalam urusan agama ini maka apa yang dilakukannya itu tertolak (tidak diterima).” [Muttafaq ‘alaih]

Hadits ini memberi isyarat tentang kemampuan (*ability*).

b. Hadits Umar ra:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِ كُلِّ امْرئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى دُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْزَوِجُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“Sesungguhnya semua amal itu tergantung niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Barangsiapa berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya maka ia akan mendapatkan Allah dan Rasul-Nya, dan barangsiapa yang berhijrah karena dunia yang ingin diraih atau wanita yang ingin dinikahi maka ia akan mendapati apa yang ia niatkan” [Muttafaq ‘alaih]

Hadits ini memberi isyarat tentang motivasi.

Ibnu Rajab (1/13, 1997) menyebutkan syarat *amal maqbul*:

"وَأِنَّمَا يَنْتَمُ ذَلِكَ بِأَمْرَيْنِ: أَحَدُهُمَا: أَنْ يَكُونَ الْعَمَلُ فِي ظَاهِرِهِ عَلَى مَوَافَقَةِ السُّنَّةِ ، وَهَذَا هُوَ الَّذِي تَضَمَّنَهُ حَدِيثُ عَائِشَةَ: [مَنْ أَحَدَّثَ فِي أَمْرِنَا مَا لَيْسَ مِنْهُ فَهُوَ رَدٌّ] وَالثَّانِي: أَنْ يَكُونَ الْعَمَلُ فِي بَاطِنِهِ يُقْصَدُ بِهِ وَجْهُ اللَّهِ - عَزَّ وَجَلَّ - ، كَمَا تَضَمَّنَهُ حَدِيثُ عُمَرَ: [الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ]"

“Amal maqbul bisa dicapai dengan dua syarat: (1) Secara lahir amal itu sesuai sunnah. Ini yang dimaksud oleh hadits Aisyah. (2) Secara batin amal itu dilakukan untuk mengharap ridha Allah. Ini yang dimaksud oleh hadits Umar.”

Dari ayat dan hadits di atas didapatkan kesimpulan bahwa *amal maqbul* harus memenuhi dua syarat, yaitu ikhlas dan *shawab* (*mutaba'ah*).

2. Dimensi Duniawi

Ikhlas adalah niat melakukan amal hanya karena Allah semata. Niat adalah maksud, kehendak, keinginan, harapan dan dorongan hati. Dengan makna seperti ini, niat identik dengan motivasi yang oleh Mangkuprawira (hal 56, 2008) diartikan sebagai "dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu".

Sementara itu, *shawab* adalah melaksanakan suatu amal sesuai dengan petunjuk dan aturan syariat Islam. *Shawab* hanya bisa diwujudkan bila seseorang memiliki ilmu tentang amal yang ia lakukan dan kemampuan untuk mengamalkannya. Dengan makna seperti ini, *shawab* identik dengan *abiliti* yang oleh Sutikno (hal 3, 2005) diartikan sebagai akumulasi ilmu pengetahuan (knowledge) dan ketrampilan (skill). Dengan demikian bisa dikatakan bahwa *ikhlas (niat)* pada dimensi ukhrawi setara dengan *motivasi* pada dimensi duniawi, dan *shawab* pada dimensi ukhrawi setara dengan *abiliti* pada dimensi duniawi.

Lebih jelasnya kesetaraan syarat-syarat amal maqbul pada dua dimensi yang berbeda seperti yang dipaparkan sebelumnya dapat dilihat pada gambar 1.1.

Menurut Mangkunegara (hal 69, 2002) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja (kinerja), yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap

2.3.1 Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas, ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas, keterampilan yang digunakan sehingga tugas mudah diselesaikan, serta menjaga kebersihan. (lihat Mangkunegara hal 69, 2002).

Islam menekankan kualitas kerja. Rasulullah SAW bersabda:

إن الله عز وجل يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه

“Sesungguhnya Allah menyukai bila seseorang melakukan sebuah pekerjaan, ia melakukannya dengan teliti (terampil).” [hr. Thabarani dan Baihaqi]

2.3.2 Kuantitas Kerja

Mangkunegara (hal 69, 2002) menyebutkan bahwa kuantitas kerja dapat diukur dengan melihat *output* yang dihasilkan karyawan secara rutin seperti penyelesaian tugas sehari-hari serta *output* non rutin yang dihasilkan karyawan seperti penyelesaian tugas ekstra yang diberikan perusahaan.

Anjuran agama untuk memperbanyak amal dan pekerjaan yang baik menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kuantitas. Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اذْكُرُوا اللَّهَ ذِكْرًا كَثِيرًا . وَسَبِّحُوهُ بُكْرَةً وَأَصِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, berzikirlah (dengan menyebut nama) Allah, zikir yang sebanyak-banyaknya. Dan bertasbihlah kepada-Nya di waktu pagi dan petang.” [al-Ahzab: 41-42]

Rasulullah SAW juga memperhatikan hal ini. Dalam sebuah haditsnya:

أَكْثَرُوا مِنْ قَوْلٍ لَا حَوْلَ وَلَا قُوَّةَ إِلَّا بِاللَّهِ فَإِنَّهَا كَنْزٌ مِنْ كُنُوزِ الْجَنَّةِ

“Perbanyaklah mengucap laa haula wa laa quwwata illaa billaah, karena sesungguhnya ia adalah salah satu perbendaharaan surga.” [hr. Ahmad]

2.3.3 Keandalan

Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yang dapat diukur dengan melihat apakah karyawan mampu mengikuti instruksi, memiliki kemampuan inisiatif dan inovasi, kehati-hatian serta kerajinan. (lihat Mangkunegara hal 69, 2002).

Isyarat tentang anjuran Islam mengenai pentingnya kemampuan inisiatif, inovasi dan kerajinan dapat dilihat dengan jelas dalam al-Qur’an dan Sunnah.

Allah berfirman tentang inovasi dan kreatifitas Nabi Yusuf dalam memberikan solusi terhadap krisis ekonomi yang terjadi waktu itu:

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ . ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا نُحْصِنُونَ . ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاتُّ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْصِرُونَ

“Yusuf berkata: "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. Kemudian setelah itu akan datang tahun yang padanya manusia diberi hujan (dengan cukup) dan di masa itu mereka memeras anggur.” [Yusuf: 47-49]

Rasulullah SAW memberi apresiasi yang luar biasa kepada orang-orang yang memiliki kemampuan inisiatif dan inovasi yang menjadi teladan bagi orang-orang dan lingkungan di sekitarnya. Rasulullah bersabda:

مَنْ سَنَّ سَنَةً حَسَنَةً فَعَمِلَ بِهَا كَانَ لَهُ أَجْرُهَا وَمِثْلُ أَجْرِ مَنْ عَمِلَ بِهَا لَا يَنْقُصُ مِنْ أَجْوَرِهِمْ شَيْئًا

“Barangsiapa memulai sebuah perbuatan baik lalu menjadi teladan (dan diikuti), maka ia mendapat pahalanya dan pahala orang-orang yang melakukan perbuatan itu setelahnya, tanpa pahala-pahala mereka sedikitpun.” [hr. Muslim dan Ibnu Majah]

2.3.4 Sikap

Sikap karyawan dapat diukur dengan melihat sikap karyawan tersebut terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama. (lihat Mangkunegara hal 69, 2002).

Bekerja dalam satu organisasi dengan sikap positif terhadap organisasi, sesama anggota, pekerjaan dan kerjasama adalah suatu tuntutan yang harus

dipenuhi untuk mencapai hasil yang baik dan tujuan organisasi. Islam memandang itu sebagai suatu keniscayaan bagi sebuah keberhasilan. Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُيُوتًا مَرصُوصًا

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” [al-Shaff: 4]

Agar seseorang tetap bersikap positif dalam berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, Rasulullah menganjurkannya untuk bersabar atas berbagai konsekuensi interaksi. Rasulullah SAW bersabda:

الْمُؤْمِنُ الَّذِي يُخَالِطُ النَّاسَ وَيَصْبِرُ عَلَىٰ أَدَاهُمْ أَكْبَرُ أَجْرًا مِنَ الْمُؤْمِنِ
الَّذِي لَا يُخَالِطُ النَّاسَ وَلَا يَصْبِرُ عَلَىٰ أَدَاهُمْ

“Seseorang yang berinteraksi dengan lingkungannya dan ia sabar atas gangguan (ketidaknyamanan) yang dialami lebih besar pahalanya dari seseorang yang enggan berinteraksi dan tidak sabar atas gangguan (ketidaknyamanan) interaksi.” [hr. Ahmad, Ibnu Majah dan Turmudzi]

2.4 Hubungan Kemampuan dan Motivasi dengan Kinerja

2.4.1 Hubungan Kemampuan dengan Kinerja

Simanjuntak (hal 10, 2005) menjelaskan bahwa kemampuan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya.

Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Kesehatan jiwa akan membantu seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investmen*). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi kemampuannya melakukan pekerjaan. Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

2.4.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi sangat penting mendorong semangat kerja. Simanjuntak (hal 11, 2005) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh banyak hal, di antaranya adalah budaya dan nilai-nilai agama.

Seseorang yang melihat pekerjaannya sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai tuntutan pelaksanaan nilai-nilai agama, kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Samsudin (2003) melakukan penelitian tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kabupaten Katingan Propinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan: pertama, untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja bersama-sama terhadap kinerja Kepala Desa di Kabupaten Katingan; kedua, untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa di Kabupaten Katingan, ketiga

untuk mengetahui perbedaan kinerja antara Kepala Desa berpendidikan SLTP ke bawah dengan Kepala Desa berpendidikan di atas SLTP.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *pertama*, pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa di Kab. Katingan; *kedua*, motivasi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Desa di Kab. Katingan; *ketiga*, ada perbedaan kinerja antara Kepala Desa yang berpendidikan SLTP ke bawah dengan Kepala Desa berpendidikan di atas SLTP di Kab. Katingan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala desa yang ada dalam wilayah Kabupaten Katingan yaitu sebanyak 143 desa. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 60 orang Kepala Desa.

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear beranda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa di Kab. Katingan. Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja kades di Kabupaten Katingan. Dan terbukti bahwa ada perbedaan antara Kades yang SLTP ke bawah dengan Kades yang di atas SLTP.

Dewi (2004) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa: (1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial; (2) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial; (3) Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pekerja sosial.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja sosial yang ada di UPT Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur yaitu sebanyak 77 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan

analisa regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja sosial. (2) Budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja sosial. (3) Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pekerja sosial.

Rosidah (2003) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pt. Cheil Jedang Indonesia Di Jombang Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauhmana kompetensi komunikasi, kompetensi kerjasama kelompok, kompetensi pengambilan keputusan secara analisis terhadap kinerja karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia.

Analisis penelitian dengan regresi linier berganda, dengan variabel bebas kompetensi dan variabel terikat kinerja. Variabel bebas terdiri dari: kompetensi komunikasi, kompetensi kerjasama kelompok, kompetensi kepemimpinan dan kompetensi pengambilan keputusan secara analisis. Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerjasama kelompok dan kompetensi pengambilan keputusan secara sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi komunikasi dan kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang rendah.

Dari penelitian Samsudin dan Rosidah, faktor-faktor tentang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, sikap loyal, budaya kerja dan kompetensi individu dapat digunakan sebagai indikator dalam kemampuan kerja karyawan. Sedangkan dari penelitian Dewi, motivasi kerja karyawan dapat digunakan sebagai salah satu variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian di atas membuktikan adanya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian-penelitian itu adalah sama, yaitu analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Hanya saja kasus yang diteliti bukan pada lingkungan perbankan, dan variable-variabel yang digunakan dalam penelitian-penelitian itu tidak diintegrasikan dengan nilai-

nilai Islam. Pilihan analisis regresi linear beranda (*multiple regression analysis*) sebagai metode analisis pada penelitian-penelitian itu menguatkan bukti keabsahannya untuk digunakan pada penelitian ini.

