

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori *Human Capital*

a. Pengertian dan Sejarah *Human Capital*

Awal kemunculan *Human Capital* dapat ditelusuri kembali dari teori ekonomi klasik pada tahun 1776 oleh Adam Smith, kemudian dikembangkan menjadi teori ilmiah. *Human capital* menjadi populer pada tahun 1960-1970-an, ketika Schultz di tahun 1960 dan Becker pada tahun 1975 memberikan perspektif berbeda tentang konsep dan pembentukan *Human Capital*. Meskipun akumulasi *human capital* penting dalam teori pertumbuhan endogen seperti yang ditemukan oleh Lucas di tahun 1988 dan Romer di tahun 1989-1990. Namun, Mankiw dan kawan-kawan yang pertama kali menggunakan *Human Capital* dalam fungsi produksinya.¹

Human Capital menurut Schultz di tahun 1960 menyatakan bahwa terdapat tiga jenis investasi dalam sumber daya manusia, yaitu: migrasi, pendidikan dan kesehatan. Kemudian Becker di tahun 1975 mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan kesehatan adalah bagian penting dalam investasi modal manusia. Dan Lucas di tahun 1988 mengatakan bahwa investasi dari *Human Capital* berfungsi untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja, yang mendorong output dan pertumbuhan ekonomi serta meningkatkan faktor lainnya. Hal ini mengacu pada dampak internal dan eksternal dari *Human Capital*.² Kemunculan konsep *Human Capital* dikarenakan adanya pergeseran peran SDM dan muncul dari kesadaran manusia, bahwa mereka merupakan *intangible asset* yang memiliki banyak manfaat.³

¹ Basri Bado, Siti Hasbiah, Muhammad Hasan dan Syamsu Alam, *Model Kebijakan Belanja Pemerintah* (Makasar: Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Rumah Buku Carabaca Makasar, 2017), 93.

² Basri Bado, Siti Hasbiah, Muhammad Hasan dan Syamsu Alam, 97-98.

³ Riyanti Etania, "Human Capital Management: Definisi dan Peran Pentingnya," diakses pada tanggal 2 Juli 2022 pukul 09.00 WIB, <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/perbedaan-hrm->

Human Capital sebuah komponen dari aset tidak berwujud perusahaan. Tetapi, sepanjang ini penilaian kinerja perusahaan masih memakai sumber daya berupa aset berwujud. Jadi, *human capital* tidak memposisikan manusia sebagai modal tetapi manusia terlihat sama dengan mesin. *Human capital* juga dapat menyumbang keputusan untuk fokus pada pengembangan manusia untuk meningkatkan kualitas organisasi. Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menjawab tantangan, serta mewujudkan visi dan misi perusahaan.⁴

Penemuan baru dari *human resource* yaitu *Human capital* keduanya memiliki perbedaan yang terletak pada filosofi dasar yang erat pada kedua pendekatan tersebut. Dalam *human resource*, orang dipandang sebagai sumber daya. Berdasarkan pemahaman tersebut, banyak perusahaan yang memahami bahwa penyediaan dan perawatan Sumber daya manusia membutuhkan biaya yang tidak sedikit, tetapi perusahaan tidak mendapatkan banyak keuntungan darinya.⁵

Sebagai pelaku usaha, masyarakat harus mempunyai etos kerja yang kreativitas, produktif, disiplin, terampil, profesionalis, dan mempunyai kemampuan untuk menggunakan, mengembangkan, dan menguasai IPTEK. Pada kehidupan nyata, manusia berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan alat produksi yang mengikuti zaman dan siap untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) yang terampil. Pencapaian perusahaan disebabkan oleh kinerja individu para pegawainya.

b. Bagian-Bagian Human Capital

Pada penelitian Iwan Sukoco dan Dea Prameswari, ada 5 bagian *human capital* yang terdapat peran berbeda dalam penciptaan *human capital* dalam suatu organisasi, yang nantinya dapat menentukan nilai suatu perusahaan, antara lain:

hcm200722/#:~:text=Konsep human Capital Muncul karena,asset yang memiliki banyak kelebihan.

⁴ Iwan Sukoco and Dea Prameswari, "Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management," *AdBispreneur* 2, no. 1 (2017): 93–104.

⁵ Iwan Sukoco and Dea Prameswari, "Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management," *AdBispreneur* 2, no. 1 (2017): 93–104.

1) *Individual Capability*

Individual Capability terbagi 2, yaitu keterampilan nyata (*current skill*) dan keterampilan potensial (*potensial skills*). Kecakapan yang sesungguhnya adalah kecakapan yang dipelajari melalui pembelajaran (*achievement*) yang sekarang dapat ditunjukkan dan diuji. Berikut lima kriteria *Individual Capability* :

- a) *Personal capabilities*, adalah keahlian yang dimiliki seseorang terhadap dirinya yang meliputi pikiran, penampilan, tindakan serta perasaan.
- b) *Professional and technical know-how*, adalah keahlian untuk profesional pada situasi dan kondisi apapun serta mau berbagi *ilmu* dari atasan ke bawahan.
- c) *Experience*, adalah orang yang berkompoten dan memiliki pengalaman bertahun-tahun di bidangnya dan terbuka terhadap pengalaman tersebut.
- d) *The network and range of personal contact*, Jika memiliki jaringan dan koneksi yang luas dengan semua orang, terutama orang-orang yang terkait dengan profesinya, orang tersebut dikatakan kompeten.
- e) *The value and attitude that influence actions*, merupakan tindakan yang dilakukan di lingkungan kerja seperti menstabilkan emosi, sosial, tegas dan ramah.⁶

2) *Individual Motivation*

Motivasi yaitu stimulus yang besar, yang datang dari dalam diri seseorang atau lingkungan, untuk menjalankan tindakanya menuju suatu tujuan. Seorang karyawan dengan motivasi tinggi memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaannya.

Terbentuk motivasi berasal dari sikap karyawan pada situasi kerja di perusahaan. Perilaku positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasi mereka untuk bekerja mencapai kinerja terbaiknya.

⁶ Iwan Sukoco dan Dea Prameswari, "Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management," 93-104.

Sikap mental karyawan harus siap baik secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya karyawan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, paham situasi serta kondisi, dan berusaha mencapai tujuan kerja.⁷

3) *The Organization Climate*

Budaya organisasi adalah nilai-nilai organisasi yang dianut oleh para anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi organisasi dan perilaku para anggota organisasi tersebut. Suasana kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang menyenangkan merangsang karyawan untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi perusahaan. Karyawan yang senang dengan perusahaan tempat mereka bekerja lebih mungkin untuk terus bersedia bekerja di sana, meskipun ada lowongan di tempat lain. Jika koneksi yang kuat dengan perusahaan sudah memiliki sudah memiliki karyawan, mereka akan bekerja secara intensif untuk pengembangan perusahaan lebih lanjut.⁸

4) *Workgroup Effectiveness*

Efisiensi kerja tim bersumber pada hasil yang produktif serta merasa puas. Kepuasan mengacu pada kemampuan kelompok untuk melengkapi kebutuhan pribadi dan mempertahankan komitmen anggotanya.⁹

5) *Leadership*

Pengaruh interpersonal dalam kondisi tertentu dan langsung melawati proses komunikasi untuk mengapai tujuan tertentu adalah pengertian dari Kepemimpinan.¹⁰

2. Teori Psikologi Kerja

a. Pengertian dan Tokoh-Tokoh Psikologi Kerja

Teori psikologi kerja adalah cabang psikologi yang mempelajari perilaku, sikap, motivasi, dan kinerja individu dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Tujuan utamanya

⁷ Etta Mamang Sangadji, *Perilaku Konsumen* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2013), 155.

⁸ Iwan Sukoco dan Dea Prameswari, "Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management," 93-104.

⁹ Iwan Sukoco dan Dea Prameswari, "Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management," 93-104.

¹⁰ Iwan Sukoco dan Dea Prameswari, "Human Capital Approach to Increasing Productivity of Human Resources Management," 93-104.

adalah memahami bagaimana faktor psikologis mempengaruhi interaksi individu dengan pekerjaannya, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas.

Beberapa tokoh yang memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori psikologi kerja antara lain:

1. Frederick Taylor adalah seorang insinyur dan ahli manajemen yang dikenal dengan kontribusinya dalam pengembangan teori manajemen ilmiah. Dia mengemukakan konsep-konsep seperti pemecahan kerja, waktu dan gerakan terstandarisasi, dan pentingnya efisiensi dalam meningkatkan produktivitas.
2. Elton Mayo adalah seorang psikolog dan sosiolog yang terkenal dengan penelitiannya yang dilakukan di Hawthorne Works pada tahun 1920-an. Penelitiannya mengungkapkan pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.
3. Abraham Maslow adalah seorang psikolog yang mengembangkan teori kebutuhan hierarki. Teorinya menyatakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang perlu dipenuhi, termasuk kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Konsep ini relevan dalam memahami motivasi karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.
4. Frederick Herzberg adalah seorang psikolog yang mengemukakan teori motivasi-higiene. Teorinya menyatakan bahwa ada faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja (faktor motivasi), dan ada faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan (faktor higiene). Konsep ini membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
5. Victor Vroom adalah seorang psikolog yang mengembangkan teori pengambilan keputusan berdasarkan teori keputusan partisipatif. Teorinya menyatakan bahwa partisipasi karyawan dalam

pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.¹¹

b. Sejarah Teori Psikologi Kerja

Sejarah teori psikologi kerja dapat ditelusuri kembali ke abad ke-20 dengan perkembangan ilmu psikologi dan perubahan dalam dunia kerja. Beberapa peristiwa penting dalam sejarah teori psikologi kerja antara lain:

1. Periode Awal (1900-1930): Pada periode ini, fokus utama teori psikologi kerja adalah pada seleksi dan penempatan karyawan dalam organisasi. Teori-teori awal, seperti teori seleksi dan teori perkembangan karir, berupaya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan individu dalam pekerjaan.
2. Periode Perang Dunia II (1940-1950): Pada periode ini, penelitian tentang faktor-faktor motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan semakin berkembang. Teori-teori seperti teori motivasi dan teori hirarki kebutuhan muncul sebagai upaya untuk memahami faktor-faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.
3. Periode Pascaperang (1950-1970): Pada periode ini, teori-teori psikologi kerja semakin berkembang dengan fokus pada pemahaman tentang faktor-faktor kepemimpinan, dinamika kelompok kerja, dan interaksi antara individu dan organisasi. Teori-teori seperti teori kepemimpinan transformasional, teori pengaruh sosial, dan teori perilaku organisasi muncul selama periode ini.
4. Era Modern (1970-2000): Pada era ini, terjadi pergeseran paradigma dalam teori psikologi kerja. Fokus bergeser dari teori-teori tradisional ke teori-teori kontemporer yang menggabungkan aspek-aspek psikologi, manajemen, dan organisasi. Teori-teori seperti teori pengambilan keputusan, teori keseimbangan kehidupan kerja, dan teori stres kerja menjadi perhatian utama dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

¹¹ Paul M. Muchinsky and Satoris S. Culbertson, *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organization* (London: Hypergraphic Press, 2016), hlm 8-11.

5. Era Kontemporer (2000-sekarang): Dalam era kontemporer, teori psikologi kerja terus berkembang dengan penerapan teknologi dan perubahan sosial yang cepat. Fokus semakin diperluas ke area seperti kecerdasan emosional, kebahagiaan di tempat kerja, kerja fleksibel, dan keberagaman di tempat kerja.¹²

Perkembangan teori psikologi kerja terus berlanjut seiring perubahan dunia kerja dan penelitian ilmiah yang terkini. Penemuan dan pemahaman baru terus berkembang untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan efektivitas organisasi.

Teori psikologi kerja adalah bidang studi yang memfokuskan pada pemahaman perilaku manusia dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Berikut adalah beberapa teori psikologi kerja yang penting: teori klasik, motivasi, keseimbangan kerja dan keluarga, teori kepemimpinan dan teori stress kerja.¹³

c. Relevansi Teori Psikologi Kerja dengan Variabel Penelitian

Teori psikologi kerja memiliki relevansi yang signifikan dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, *muslim coworkers support*, dan motivasi spiritual. Berikut adalah penjelasan mengapa teori psikologi kerja relevan dengan faktor-faktor tersebut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia: teori psikologi kerja menyediakan kerangka kerja untuk mempelajari pengembangan karyawan secara keseluruhan. Melalui teori-teori seperti teori pembelajaran dan teori pengembangan karir, kita dapat memahami pentingnya memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi kepada karyawan. Dengan mengembangkan sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan kinerja

¹² Paul M. Muchinsky and Satoris S. Culbertson, *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organization* (London: Hypergraphic Press, 2016), hlm 11-13.

¹³ Paul M. Muchinsky and Satoris S. Culbertson, *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organization* (London: Hypergraphic Press, 2016), hlm 13.

karyawan dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman yang relevan.

2. *Muslim coworkers support*: teori psikologi kerja menekankan pentingnya interaksi dan dukungan sosial di tempat kerja. Konsep seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, dan efek rekan kerja dapat menjelaskan bagaimana interaksi positif antara rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Muslim coworkers support* yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan efektivitas karyawan secara keseluruhan.
3. Motivasi Spiritual: dalam konteks motivasi kerja, teori psikologi kerja dapat mencakup aspek motivasi spiritual. Motivasi spiritual melibatkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip agama Islam yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu. Dalam teori motivasi seperti teori kebutuhan, teori harapan, atau teori tujuan, aspek spiritualitas Islam dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan. Motivasi spiritual dapat membantu karyawan mencari makna dalam pekerjaan mereka, mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam tindakan mereka, dan meningkatkan keterikatan dan kinerja mereka di tempat kerja.

Dengan memahami teori-teori psikologi kerja dan menerapkannya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, *muslim coworkers support*, dan motivasi spiritual Islam, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong karyawan untuk berkembang, meningkatkan kolaborasi tim, dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan SDM untuk mencapai suatu hasil optimal merupakan pengertian dari Pengembangan SDM.¹⁴

¹⁴ Effendi and Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam", *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021) : 39-51

Pengembangan sumber daya manusia membantu perusahaan untuk mempersiapkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan strategi yang akan diterapkan. Penetapan kriteria pekerja tersebut didasarkan pada strategi perusahaan yang disertai dengan visi dan misinya. Pengembangan SDM muncul dari strategi SDM, yang pada gilirannya diturunkan dari strategi perusahaan. Agar pengembangan SDM sejalan dengan strategi perusahaan, maka strategi sumber daya manusia harus sejalan dengan strategi perusahaan.¹⁵

Pengembangan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan adanya pengembangan dapat mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap sumber yang berasal dari luar. Jika pengembangan berjalan secara efektif dapat menurunkan biaya untuk proses rekrutmen dan seleksi. Disamping itu, dari pengembangan SDM akan berdampak positif terhadap motivasi dan komitmen karyawan karena adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir dan sebagai penghargaan bagi karyawan. Disamping itu, pengembangan juga dikaitkan dengan adaptasi terhadap berbagai perkembangan pengetahuan dan keterampilan serta tuntutan persaingan.¹⁶

b. Ruang Lingkup dan Tujuan Pengembangan SDM

Ruang lingkup pengembangan SDM dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Perekrutan dan Seleksi: Melibatkan proses mencari, menarik, dan memilih kandidat yang sesuai untuk posisi yang tersedia dalam organisasi.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Memfasilitasi pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan karir, dan program pengembangan lainnya.
3. Manajemen Kinerja: Menetapkan sasaran, mengukur kinerja, memberikan umpan balik, dan mengelola kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

¹⁵ Effendi and Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam", *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021) : 39-51

¹⁶ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 64.

4. Manajemen Komunikasi: Memfasilitasi aliran informasi antara manajemen dan karyawan, serta memastikan komunikasi yang efektif di seluruh organisasi.
5. Manajemen Kompensasi dan Manfaat: Meliputi sistem penggajian, insentif, tunjangan, dan program keuntungan lainnya untuk memotivasi karyawan dan memastikan keadilan dalam kompensasi.¹⁷
6. Manajemen Hubungan Kerja: Mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan, termasuk penyelesaian konflik, negosiasi kolektif, dan kebijakan hubungan pekerja.

Selain ruang lingkup pengembangan SDM terdapat juga tujuan dari adanya pengembangan SDM yaitu: meningkatkan (produktivitas tenaga kerja, pelayanan, peluang karir, kompetensi, kemampuan konseptual, dan kepemimpinan), mencapai efisiensi, meminimalisir kerusakan, mengurangi kecelakaan, memelihara moral pegawai, peningkatan balas jasa serta peningkatan pelayanan kepada konsumen.¹⁸

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Tempat Kerja

1) Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan yang diberikan oleh atasan langsung merupakan teknik pengembangan yang paling efektif. Pelatihan akan memberikan pengajaran tentang pengetahuan, pengembangan keterampilan di tempat kerja dan sikap agar karyawan semakin mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai standar yang ada.

2) Rotasi pekerjaan

Bagian ini merupakan penggeseran karyawan dari satu jabatan ke jabatan lainnya sehingga mereka dapat memperluas pengalaman dan membiasakan diri mereka sendiri dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan.

¹⁷ Effendi and Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam", *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021) : 39-51

¹⁸ Effendi and Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam", *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021) : 39-51

3) Kegiatan kerja yang terencana

Kegiatan kerja yang terencana bertujuan untuk menambah pengalaman dan kemampuan karyawan. Karyawan dapat diminta untuk ikut serta dalam rapat komisi yang penting. Dengan cara tersebut diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dan juga meningkatkan keterampilan hubungan antar manusia.¹⁹

4. *Coworkers Support*

a. *Pengertian Coworkers Support*

Dukungan rekan kerja (*Coworkers Support*) yaitu dukungan sosial yang diberikan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja atau supervisor yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki komitmen terhadap organisasi.²⁰

b. *Macam-Macam Coworkers Support*

Coworkers Support terbagi menjadi dua macam yaitu dukungan emosional dan dukungan instrumental.

- 1) Dukungan emosional merupakan salah satu bentuk dukungan rekan kerja, dukungan emosional adalah sejauh mana individu mendengarkan, mengespresikan dan memelihara keprihatinan mereka dan mendorong kreativitas. Dukungan emosional dibagi menjadi 3 yaitu memberikan perhatian, empati, serta cinta.
- 2) Dukungan instrumental meliputi panduan pengetahuan, perspektif yang diberikan oleh orang lain dan dapat membantu karyawan dalam menghasilkan ide-ide. Dukungan instrumental mengacu pada bantuan rekan kerja nyata yang dapat diberikan oleh karyawan, seperti : mengerjakan tugas yang ditugaskan kepada orang lain. Rekan kerja dapat merangsang kreativitas dengan menghadirkan informasi baru dan pengetahuan baru pada karyawan sehingga karyawan dapat lebih kreatif dalam

¹⁹ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 154-155.

²⁰ Noratul Mukarramah and Nur Chalil, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan Job Embeddedness sebagai Pemediasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5, no. 4 (2020): 647-661.

menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.²¹

c. **Faktor-Faktor Coworkers Support**

Manusia tidak pernah bisa hidup sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Ada beberapa faktor yang mendasari interaksi manusia dalam kehidupannya dengan manusia lain di antaranya adalah :

1) Imitasi

Imitasi yaitu tanggapan yang dipelajari dari hasil interaksi dan pengaruh lingkungan bukan bawaan dari lahir. Imitasi tidak selalu positif tetapi juga ada yang negatif.

2) Sugesti

Sugesti yaitu memindahkan tingkah laku dan kebiasaan orang lain tanpa suatu pertimbangan. Sugesti mempunyai peran penting dalam hidup berkelompok dalam suatu organisasi.

3) Simpati

Simpati yaitu perasaan tertarik kepada orang lain. Simpati dapat muncul secara tiba-tiba dengan sendirinya tanpa dasar logika melainkan berdasarkan dari penilaian perasaan.²²

5. **Motivasi**

a. **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah stimulus yang besar berasal dari diri sendiri atau sekitar untuk menjalankan tindakannya menuju suatu tujuan. Seorang karyawan dengan motivasi tinggi memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaannya.²³

b. **Jenis-jenis Motivasi**

Motif atau motivasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

- 1) Motif Biologis : dorongan dari dalam diri seseorang untuk memenuhi keseimbangan biologis.
- 2) Motif Sosiologis : motif dari seseorang agar dapat diterima serta dapat berhubungan dengan orang lain.
- 3) Motif Pertumbuhan : motif yang terkait dengan dasar-dasar pengarahan perilaku untuk mendapatkan

²¹ Zainal Abidin Marasabessy, *To Be Creative* (Yogyakarta: Absolute Media, 2015), 28-29.

²² Sa'diyah El Adawiyah, *Human Relation*, 8-9.

²³ Sangadji, Etta Mamang, *Perilaku Konsumen*, 155.

keterampilan dan pengetahuan bagi pengembangan potensi seseorang.²⁴

c. Unsur-Unsur dan Teknik Motivasi

Ada tiga unsur motivasi kerja, yaitu usaha, tujuan organisasi, kebutuhan. Secara umum, kinerja tinggi bisa dikaitkan dengan tingginya motivasi. Sedangkan, motivasi yang rendah erat kaitannya dengan kinerja rendah. Kinerja seorang pegawai terkadang tidak bergantung pada kompetensinya karena ada faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Untuk memberikan motivasi karyawan perlu adanya teknik. Teknik-tekniknya adalah teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif.²⁵ Selain kedua teknik tersebut ada teknik lain yang dapat memotivasi karyawan yaitu berfikir positif, menciptakan perubahan yang kuat, membangun harga diri, memantapkan pelaksanaan, membangkitkan orang yang lemah menjadi kuat dan menghindari sikap suka menunda-nunda.²⁶

6. Kinerja Karyawan di Era Society 5.0

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawan. kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang seharusnya memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja yaitu perilaku yang nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²⁷

²⁴ Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi : Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), 181-182.

²⁵ Adie Erar Yusuf, "Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Individu," *Humaniora* 5, no. 45 (2014): 494-500.

²⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, 230-231.

²⁷ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 1.

b. Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor dari dalam lingkungan organisasi yang terbagi atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan baku, teknologi (robot, sistem produksi, dan lain sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, serta teman sekerja.
- 2) Faktor luar lingkungan yang terbagi atas, kehidupan ekonomi, politik, budaya serta agama masyarakat dan kompetitor.
- 3) Faktor dari diri karyawan yang terbagi atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.²⁸

c. Keterampilan yang Dipersiapkan Karyawan di Era Society 5.0

Society 5.0 merupakan sebuah masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi untuk memberikan solusi masalah sosial melalui sistem yang sangat mengintegrasikan ruang maya dan fisik.²⁹ Adapun skill atau keterampilan yang perlu dipersiapkan oleh karyawan di era *society 5.0* yaitu :

- 1) Pemecahan masalah yang kompleks

Kemampuan ini datang secara alami dengan kerja keras dan pengalaman hidup. Tidak ada aturan atau kerangka kerja khusus yang harus diikuti untuk menguasai keterampilan ini.

²⁸ Claudio Usman, Daud M. Liando, dan Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado),” *Society : Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, (2016) : 19–33,

²⁹ Ridwan, Nengsi, And Karlinda, “Mempersiapkan Sdm Handal dalam Menghadapi Smart Society 5.0 Pada Santri Rahmatan Lil’alamin International Islamic Boarding School”, 975-981

- 2) Berfikir kritis
Kemampuan ini digunakan untuk berpikir jernih dan mendalam tentang suatu masalah dan membuat penilaian yang logis.
- 3) Kreativitas
Perusahaan mempekerjakan orang-orang yang kreatif dan inovatif. Mereka ingin karyawannya menerapkan ide-ide baru serta berpikir di luar kotak untuk bersaing dan menawarkan hal-hal baru yang membedakan mereka dari perusahaan lain
- 4) Kepemimpinan
Salah satu keterampilan terpenting yang harus dipelajari seseorang untuk menjadi sukses. Karena setiap pemimpin membutuhkan tim untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan tim dapat dicapai ketika pemimpin memiliki keterampilan manajemen..
- 5) Koordinasi dengan orang lain
Keberhasilan tim sangat tergantung pada koordinasi anggotanya. Faktanya, sebuah tim tidak bisa menang dengan kinerja seorang individu, tetapi harus berkoordinasi dan bekerja sama dengan semua anggota tim.
- 6) Kecerdasan emosional
Kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi diri sendiri dan kemampuan mengendalikan emosi orang lain..
- 7) Pertimbangan dan pengambilan keputusan
Kemampuan ini juga dibutuhkan dalam perusahaan dalam kehidupan pribadi. Bukan hanya kemampuan untuk membuat keputusan dan menilai, tetapi kemampuan untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat.
- 8) Orientasi layanan
Mencari berbagai cara untuk membantu orang lain.
- 9) Perundingan
Mencapai kesepakatan yang diinginkan tanpa argumen atau perselisihan adalah kunci keterampilan negosiasi.
- 10) Fleksibilitas kognitif
Kemampuan seseorang untuk menghadapi orang yang berbeda. Individu yang berbeda memiliki

pemikiran, ide, tindakan, pendapat, emosi yang berbeda dan perlu diperlakukan dengan cara yang berbeda.³⁰

7. UMKM

a. Pengertian UMKM

UMKM adalah kepanjangan dari Usaha Mikro Kecil Menengah. UMKM didefinisikan sebagai usaha produktif yang dapat dimiliki oleh perseorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. UMKM sendiri dapat didefinisikan berdasarkan kriteria, jumlah tenaga kerja yang dipergunakan, jumlah kapital dan omzet dari kegiatan yang dihasilkan, dan karakteristik UMKM, seperti skala usaha, teknologi yang digunakan, organisasi dan manajemen, orientasi pasar dan lain sebagainya.³¹

b. Kriteria UMKM

Kriteria UMKM dapat dikelompokkan berdasarkan jumlah aset dan Omzet yang dimiliki masing-masing badan usaha yang sesuai dalam rumusan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, sedangkan pengelompokan berdasarkan jumlah karyawan yang terlibat dalam sebuah usaha yang tidak dirumuskan dalam undang-undang tersebut.³² Adapun kriteria UMKM berdasarkan aset dan omzet adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kriteria UMKM berdasarkan Aset dan Omzet

No.	Uraian	Aset	Omzet
1.	Usaha Mikro	Maksimum Rp. 50 Juta	Maksimum Rp. 300 Juta
2.	Usaha Kecil	> Rp.50 Juta- 500Juta	> Rp.300 Juta-2,5 Milyar
3.	Usaha Menengah	> Rp.500 Juta - < 1 Milyar	> Rp. 2,5 Milyar- 50 Milyar

Adapun kriteria UMKM berdasarkan aset dan omzet adalah sebagai berikut :

³⁰ Reza Adi Prayoga and Tiffany Lajira, “Strategi Pengembangan Kualitas SDM ‘Generasi Millennial dan Generasi Z’ dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0,” *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* 1, no. 1 (2022): 37–40.

³¹ Muhammad Azrul Tanjung, *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia* (Jakarta: Erlangga, 2017), 89.

³² Muhammad Azrul Tanjung, *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia*, 91.

Tabel 2.2
Kriteria UMKM berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja

No.	Kelompok UMKM	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Usaha Mikro	Kurang dari 4 orang
2.	Usaha Kecil	5 sampai dengan 19 orang
3.	Usaha Menengah	20 sampai dengan 99 orang

c. Ciri dan Karakteristik UMKM

Ciri-ciri UMKM dapat dijelaskan berdasarkan kelompok usahanya. Usaha mikro, umumnya dicirikan oleh beberapa kondisi di antaranya :

- 1) Belum melakukan manajemen atau pencatatan keuangan, sekalipun yang sederhana atau masih sangat sedikit yang mampu membuat neraca usahanya.
- 2) Pengusaha atau SDM-nya berpendidikan rata-rata sangat rendah, umumnya tingkat SD dan belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai.
- 3) Pada umumnya, tidak atau belum mengenal perbankan, tetapi lebih mengenal rentenir atau tengkulak.
- 4) Umumnya, tidak memiliki ini usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP.
- 5) Tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki pada umumnya kurang dari 4 orang.
- 6) Perputaran usaha umumnya cepat dan mampu menyerap dana yang relatif besar.
- 7) Pada umumnya, pelaku usaha mikro memiliki sifat tekun, sederhana, serta dapat menerima bimbingan.³³

Adapun karakteristik-karakteristik UMKM adalah sebagai berikut :

- 1) Sudah melakukan pembukuan atau manajemen keuangan. Walaupun masih sederhana, tetapi keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dari keuangan keluarga dan sudah membuat neraca usaha.
- 2) Sumber daya manusianya sudah lebih maju dengan rata-rata pendidikan SMA dan sudah memiliki pengalaman usaha.
- 3) Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya, termasuk NPWP.³⁴

³³ Muhammad Azrul Tanjung, *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia*, 93.

³⁴ Muhammad Azrul Tanjung, *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia*, 93.

d. Tantangan dan Peluang UMKM di Era *Society 5.0*

Era *Society 5.0* yaitu manufaktur yang terhubung secara digital dan didukung oleh internet, *big data*, *cloud computing* dan *artificial intelligence* akan berdampak pada pembangunan pedesaan. Adapun tantangan yang perlu kita hadapi, yaitu

- 1) Dengan digunakan robot dan komputer pintar (*artificial Intelligence*) banyak sektor pekerjaan yang hilang, mesin-mesin pintar menggantikan pekerjaan manusia.
- 2) Dampak negatif dari gadget digunakan mengakses informasi digital bermuatan negatif dari media sosial, banyak berita hoax, atau informasi yang tidak akurat dan tepat
- 3) Persaingan yang ketat dalam perdagangan online (*E-commerce*)
- 4) Tumbuh kebutuhan untuk kerja sama dan kolaboratif
- 5) Meningkatnya kebutuhan akan inovasi

Adapun peluang UMKM adalah sebagai berikut :

- 1) Pemasaran atau Penjualan produk-produk masyarakat dapat dilakukan secara digital
- 2) Harga gadget dan handphone semakin murah
- 3) Harga internet semakin terjangkau oleh masyarakat
- 4) Semakin banyak wirausaha UMKM menggunakan *e-commerce*
- 5) Kinerja perusahaan tidak hanya ukuran keuangan tapi juga *wellbeing* dari masyarakat dan pekerja misalnya : Perbankan, *Fintech* dan Industri pengolahan.³⁵

B. Perspektif Islam tentang Teori

1. *Theory Islamic Human Capital*

a. Pengertian *Theory Islamic Human Capital*

Islamic human capital adalah modal yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang menjadikan manusia sebagai modal atau aset suatu bangsa dengan sesuai ajaran atau syariat islam.³⁶ *Human capital*

³⁵ Rusdi Hidayat and Sonja Andarini, "Strategi Pemberdayaan UMKM di Pedesaan berbasis Kearifan Lokal di Era Industri 4.0 Menuju Era *Society 5.0*," *Jurnal Bisnis Indonesia*, 2020, 93–109.

³⁶ Syaiful Sagala, *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul melalui Pendidikan Berkualitas* (Depok: Kencana, 2017), 37.

adalah kunci dari segala kegiatan operasional perusahaan agar dapat memberikan nilai tambah dan mampu mendukung proses operasional yang dinamis.³⁷

Perusahaan menyadari bahwa daya saing berbasis teknologi yaitu keuntungan sementara dan berkelanjutan bergantung pada pengelolaan *human capital* dalam kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai melalui pengetahuan. Manusia membangun pengetahuan dan teknologi untuk mengembangkan *human capital* demi kesejahteraan umat manusia. Kemudian, ilmu dan teknologi yang bersumber spiritualisme tidak berdasarkan angka akuntansi saja, keuntungan adalah hasil tenaga manusia yang digunakan dengan ridho Allah untuk mengangkat akhlak manusia menjadi beriman dan bertakwa. *Human capital* harus mendukung dan menghormati otoritas agama dan negara, memanusiakan manusia dan meningkatkan kesadaran sosial didasarkan wahyu Allah.³⁸

Dalam paradigma spiritualisme Islam, karyawan diposisikan sebagai manusia ciptaan Allah, unsur spritualitas karyawan dihargai dan dikembangkan, dan karyawan dipandang sebagai makhluk yang bekerja dan berpikir dengan kekuatan dari Allah sehingga hidupnya penuh hikmah. *Human capital* dalam menciptakan nilai yaitu hasil kerja manusia yang diridhoi Allah, yang disalurkan kepada individu di dalam dan di luar perusahaan dalam bentuk bagi hasil bagi mitra, pemangku kepentingan dan bantuan kepada fakir miskin, anak yatim, orang yang terdampak kelaparan, melestarikan alam dan bertakwa kepada Allah. Hakikat *human capital* yang dipahami berdasarkan falsafah spiritualisme Islam yaitu hasil kerja manusia yang diridhoi Allah untuk kesejahteraan umat manusia, kelestarian lingkungan sosial dan kelestarian alam. Disamping itu, keuntungan digunakan untuk membangun akhlak mulia,

³⁷ Sri Harmonika, "Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal At-Tadair* 1, no. 1 (2017): 1–14.

³⁸ Dwi Soegiarto, "Pengaruh Islamic Human Capital terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 02 (2022): 2202–2209.

rendah hati (*tawadhu*), mengutamakan kepentingan umum (*itsar*), membantu orang lain, dan selalu berbuat baik.³⁹

Dalam menciptakan nilai, keuntungan tidak seluruhnya menjadi milik pemilik modal, pemilik modal menyadari bahwa modal yang dimiliki yaitu titipan Allah. Modal tidak boleh mengeksploitasi manusia. Hasil kerja dengan menggunakan modal harus dikembalikan kepada pekerja dan orang yang membutuhkan. Dasar *human capital* yaitu budaya organisasi dan *human capital* karyawan dapat dikapitalisasi jika manajer mengembangkan karyawan.⁴⁰ Dengan kata lain, manajer harus meletakkan landasan budaya dan kerangka budaya yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan *human capital* karyawan, yang meningkatkan komitmen serta motivasi karyawan melalui pengembangan dan penerapan *human capital* untuk mengembangkan potensi organisasi untuk daya saing yang berkelanjutan.

Menurut teori *Human capital* dari Adam Smith, ahli ekonom tersebut membagi tenaga kerja menjadi 2 bagian yaitu tenaga kerja produktif dan tenaga kerja yang tidak produktif. Dikatakan tenaga produktif apabila dapat menambah nilai material, seperti pekerja disektor pertanian dan manufaktur. Tenaga kerja bersinonim dengan manusia yang merupakan faktor produksi yang amat penting. Bahkan kekayaan alam suatu negara tidak akan berguna jika tidak dimanfaatkan manusia.⁴¹

Melihat dari pentingnya dalam penciptaan kekayaan, islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap tenaga kerja. Terdapat dalam Al-qur'an yang mengajarkan prinsip dasar tentang tenaga kerja. Mengingat pentingnya tenaga kerja dalam memproduksi kekayaan, Al-Qur'an memberi tekanan besar tentang hal itu seperti yang dinyatakan dalam surat Al-Najm : 39.

³⁹ Dwi Soegiarto, "Pengaruh Islamic Human Capital terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang," : 2202–2209.

⁴⁰ Dwi Soegiarto, "Pengaruh Islamic Human Capital terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang," : 2202–2209.

⁴¹ Dya Muthiah Rahmi, "Investasi Modal Manusia Dalam Pembangunan Ekonomi Perspektif Islam," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2019): 55–64.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. (Q.S al-Najm : 39).⁴²

Berdasarkan dari tafsir al-misbah (J) *Lâm* pada firman-Nya (لِلْإِنْسَانِ) *li al-insân* berarti untuk manusia. Kata untuk manusia yang dapat diartikan kepemilikan, karena kepemilikan yang hakiki adalah yang senantiasa akan menyertai manusia sepanjang eksistensinya. Ia adalah amal-amalnya yang baik dan yang buruk. Ini berbeda dengan kepemilikan relatif, seperti kepemilikan harta, anak, kedudukan dan lain-lain yang sifatnya sementara serta pasti akan lenyap. Kemudian kata (سَعَىٰ) *sa'â* pada mulanya berarti berjalan cepat, namun belum sampai pada tingkat berlari. Kata ini kemudian digunakan dalam arti berupaya dengan sungguh-sungguh.⁴³

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan cara bekerja keras dan bersungguh-sungguh. Keberhasilan dan kemajuan manusia dimuka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja maka ia akan semakin kaya. Pendekatan konsep ekonomi pembangunan syariah ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manusia adalah subjek dan objek pembangunan. Kualitas Sumber daya manusia sangat menentukan tingkat keberhasilan pembangunan ekonomi suatu perusahaan. Oleh karena itu, investasi pada modal manusia sekarang ini telah sepenuhnya diakui bahwa pertumbuhan perusahaan berkembang terhambat bukan semata-mata dikarenakan kekurangan modal fisik tetapi dikarenakan kekurangan keterampilan dan pengetahuan SDM didalam perusahaan tersebut. Maka, penting untuk melakukan pembentukan modal manusia bukan bahkan

⁴² Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa* (Jakarta Selatan: CV Al Fatih Berkah Cipta, 2013), 155.

⁴³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Tangerang : Lentera Hati, 2017), 205-206.

dianggap lebih penting daripada pembentukan modal material.⁴⁴

Human capital dalam perspektif islam juga mengatakan bahwa eksistensi human capital adalah sebagai khalifatullah fil ardh untuk memakmurkan kehidupan bumi. Manusia adalah sebagai khalifah di muka bumi, seperti yang terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan yang tertinggi diantara makhluk lainnya.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ
 قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ (۳۰)

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁴⁵

Tafsir surat Al-Baqarah ayat 30 menjelaskan asal muasal manusia sehingga menjadi kafir, yaitu kejadian pada masa Nabi Adam. Dan ingatlah, wahai Rasul, satu kisah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah, yakni manusia yang akan menjadi pemimpin dan penguasa, di bumi". Khalifah itu akan terus berganti dari satu generasi ke generasi sampai hari Kiamat nanti dalam rangka melestarikan bumi ini dan melaksanakan titah Allah yang berupa amanah atau tugas-tugas keagamaan. Para malaikat dengan serentak mengajukan pertanyaan kepada Allah, untuk mengetahui lebih jauh tentang maksud Allah. Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang memiliki kehendak atau ikhtiar dalam melakukan satu pekerjaan sehingga berpotensi merusak dan

⁴⁴ Dya Muthiah Rahmi, “Investasi Modal Manusia dalam Pembangunan Ekonomi Perspektif Islam,”: 55–64.

⁴⁵ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 6.

menumpahkan darah di sana dengan saling membunuh,” sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Malaikat menganggap bahwa diri merekalah yang patut untuk menjadi khalifah karena mereka adalah hamba Allah yang sangat patuh, selalu bertasbih, memuji Allah, dan menyucikan-Nya dari sifat-sifat yang tidak layak bagi-Nya. Menanggapi pertanyaan malaikat tersebut, Allah berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". Penciptaan manusia adalah rencana besar Allah di dunia ini. Allah Mahatahu bahwa pada diri manusia terdapat hal-hal negatif sebagaimana yang dikhawatirkan oleh malaikat, tetapi aspek positifnya jauh lebih banyak. Dari sini bisa diambil pelajaran bahwa sebuah rencana besar yang mempunyai kemaslahatan yang besar jangan sampai gagal hanya karena kekhawatiran adanya unsur negatif yang lebih kecil pada rencana besar tersebut.⁴⁶

Berdasarkan tafsir tersebut, Manusia sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi memiliki kewajiban pekerjaan organisasi dan manusia bukan semata-mata sebagai pekerja organisasi. Namun, sebagai generasi-generasi penerus penting untuk menjadi SDM unggul, maka diperlukan pengembangan human capital dalam Islam lebih kompleks bukan hanya pada aspek pengetahuan, *skill creativity*, inovasi, energi, kesehatan, tetapi juga harus mencakup aspek moral dan penguatan akidah. Dan sebagai manusia yang diberi pengetahuan oleh Allah SWT, seharusnya menggunakannya untuk dapat mengelola, merancang strategi dalam membangun *work engagement*, meningkatkan loyalitas pekerja, serta menurunkan *turnover*.

b. Manusia sebagai *Human Capital* dalam Kehidupan Sehari-Hari

Manusia sebagai human capital bila dilihat dari kehidupan nyata, secara konkrit keberadaannya mempunyai dimensi ruang dan waktu tertentu dalam kehidupan bermasyarakat, dalam kehidupan sehari-hari manusia dipandang sebagai :

⁴⁶ Qur'an Kemenag, "Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 30," Diakses pada Tanggal 24 Februari 2023 pada Pukul 14.30 WIB, <https://quranhadist.com/quran/2-al-baqarah/al-baqarah-ayat-30/>.

- 1) Makhluk alamiah, adalah yang secara biologis hidup berkembang dan mati secara alamiah mengikuti *sunnaatullah* (Q.S al- Mukminun ayat 12-15).

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِنْ طِينٍ ۚ (١٢) ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً
 فِي قَرَارٍ مَكِينٍ ۖ (١٣) ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ
 مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظْمًا فَكَسَوْنَا الْعِظْمَ لَحْمًا ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ
 خَلْقًا آخَرَ ۚ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ ۗ (١٤) ثُمَّ إِنَّكُمْ بَعْدَ ذَلِكَ
 لَمَيْتُونَ (١٥)

Artinya : “(12) Dan sungguh, Kami telah menciptakan manusia dari saripati (berasal) dari tanah. (13) Kemudian Kami menjadikannya air mani (yang disimpan) dalam tempat yang kokoh (rahim). (14) Kemudian, air mani itu Kami jadikan sesuatu yang melekat, lalu sesuatu yang melekat itu Kami jadikan segumpal daging, dan segumpal daging itu Kami jadikan tulang belulang, lalu tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian, Kami menjadikannya makhluk yang (berbentuk) lain. Mahasuci Allah, Pencipta yang paling baik. (15) Kemudian setelah itu, sesungguhnya kamu pasti mati.”⁴⁷

- 2) Makhluk produktif, adalah makhluk yang berkerja untuk memenuhi kebutuhan hidup guna mencapai kemaslahatan hidup dunia dan akhirat. Dalam melakukan pekerjaannya, lingkungan dapat mempengaruhi sehingga perlu menjadi manusia yang estetis, etik dan religius (Q.S at-Taubah ayat 105).⁴⁸

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
 اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

⁴⁷ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa* (Jakarta Selatan: CV Al Fatih Berkah Cipta, 2013), 342.

⁴⁸ Iskandar Budiman, “Human Resources Development as Human Capital in Islamic Economic System,” *Media Syari'ah* 17, no. 2 (2015): 263.

Artinya : “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴⁹

- 3) Makhuk kontekstualisasi progresif, adalah makhluk yang mampu memecahkan masalah sesuai dengan konteksnya (Q.S al-Baqarah ayat 286).

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ (٢٨٦)

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”⁵⁰

- 4) Makhluk intelegensia, adalah makhluk yang memiliki kecakapan emosi (cipta, rasa dan karsa), (Q.S ali Imran ayat 186).

لَتُبْلَوْنَ فِيْ أَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ وَلَتَسْمَعَنَّ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَمِنَ الَّذِينَ أَشْرَكُوا أَذًى كَثِيرًا ۗ وَإِنْ تَصْبِرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ (١٨٦)

Artinya : “Kamu pasti akan diuji dengan hartamu dan dirimu. Dan pasti kamu akan mendengar banyak hal yang sangat menyakitkan hati dari orang-orang yang diberi Kitab sebelum kamu dan dari orang-orang musyrik. Jika kamu bersabar dan bertakwa, maka sesungguhnya yang demikian itu termasuk urusan yang (patut) diutamakan.”⁵¹

⁴⁹ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 203.

⁵⁰ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 49.

⁵¹ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 74.

- 5) Makhluk ekonomi, adalah makhluk yang mencintai kekayaan dan menganggap kekayaan sebagai tujuan (Q.S al-Hadid ayat 20).⁵²

اعْلَمُوا أَنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَهُوَ زِينَةٌ وَتَفَاخُرٌ بَيْنَكُمْ وَتَكَاثُرٌ فِي الْأَمْوَالِ وَالْأَوْلَادِ كَمَثَلِ غَيْثٍ أَعْجَبَ الْكُفَّارَ نَبَاتُهُ ثُمَّ يَهِيجُ فَتْرَهُ مُمْصَفًا ثُمَّ يَكُونُ حُطَامًا وَفِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَعْرِفَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٌ مِّمَّا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعَ الْعُرُورِ (٢٠)

Artinya : “Ketahuilah, sesungguhnya kehidupan dunia itu hanyalah permainan dan sendagurauan, perhiasan dan saling berbangga di antara kamu serta berlomba dalam kekayaan dan anak keturunan, seperti hujan yang tanam-tanamannya mengagumkan para petani; kemudian (tanaman) itu menjadi kering dan kamu lihat warnanya kuning kemudian menjadi hancur. Dan di akhirat (nanti) ada azab yang keras dan ampunan dari Allah serta keridaan-Nya. Dan kehidupan dunia tidak lain hanyalah kesenangan yang palsu.”⁵³

- 6) Makhluk yang mampu bersatu dengan alam, adalah yang mampu memanfaatkan dan melestarikan untuk keberlangsungan hidup generasi berikutnya. (Q.S al-Hijr ayat 19-20).

وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَوْبَقْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَّوْزُونٍ (١٩) وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُ بِرِزْقَيْنَ (٢٠)

Artinya : “(19) Dan Kami telah menghamparkan bumi dan Kami pancangkan padanya gunung-gunung serta Kami tumbuhkan di sana segala sesuatu

⁵² Iskandar Budiman, “Human Resources Development as Human Capital in Islamic Economic System,”: 264.

⁵³ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 540.

menurut ukuran. (20) Dan Kami telah menjadikan padanya sumber-sumber kehidupan untuk keperluanmu, dan (Kami ciptakan pula) makhluk-makhluk yang bukan kamu pemberi rezekinya.”⁵⁴

Kedudukan manusia sebagai human capital dalam merespon permasalahan-permasalahan ekonomi didasari pada pemikiran yang bersifat idealisme (rasionalisasi yang tidak terikat dengan kurun waktu) dan materialisme (sangat terikat dengan ruang dan waktu). Sumber daya manusia berfungsi sebagai alat produksi dalam sistem ekonomi islam sangat berperan untuk meningkatkan produksi dan tidak dapat terpisahkan dari tujuan yang bersifat idealisme dan materialisme. Seiring perkembangan peradaba islam terhadap sistem perekonomian telah menempatkan manusia sebagai human capital yang memiliki kekuatan ekonomi yang mampu mengalihkan kekuasaan kaum feodal dan kapitalis menjadi kekuatan ekonomi baru yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai kemaslahatan umat.⁵⁵

c. Jenis-jenis Human Capital

Adapun jenis-jenis dari human capital ada 5 yaitu :

1) *General human capital management*

Jenis ini sangat dibutuhkan oleh seseorang yang berada dilevel eksekutif sehingga mampu berinteraksi dengan investor atau pebisnis lain agar perusahaan dapat maju. Pada jenis ini merupakan bentuk kompetensi-kompetensi dibidang manajerial, seperti: kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta keahlian fungsional lainnya dan didalamnya termasuk bagaimana cara mengelola keuangan, operasional dan sumber daya manusia.

2) *Strategic human capital*

Jenis ini SDM dituntut untuk memiliki keahlian yang sifatnya strategis yang diperoleh dari pengalaman ketika mereka menghadapi kondisi tertentu yang tidak dapat diprediksi. Contohnya dibagian keuangan,

⁵⁴ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 263.

⁵⁵ Iskandar Budiman, "Human Resources Development as Human Capital in Islamic Economic System," *Media Syari'ah* 17, no. 2 (2015): 264.

karyawan diharuskan dapat menyusun strategi keuangan ketika terjadi efisiensi, misalnya gara-gara kondisi keuangan sedang tidak bagus.

3) *Industry human capital*

Jenis ini sangat menuntut seseorang untuk mempunyai pengetahuan berkaitan dengan industri tertentu dari segi teknis, regulasi, dan sebagainya. Contohnya pengetahuan tentang industri otomotif, makanan, retail, dan lain-lain.

4) *Relationship human capital*

Kemampuan jenis ini merupakan kemampuan yang penting dimiliki karyawan untuk berinteraksi dengan baik sehingga akan mendukung tercapainya objektif pekerjaan mereka.

5) *Company sepecific human capital*

Jenis ini berkaitan dengan struktur serta kebijakan dari perusahaan sehingga mereka yang telah memahami budaya serta ketentuan perusahaan, mereka akan lebih mudah bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan.⁵⁶

2. Teori Psikologi Kerja Islam

Psikologi kerja Islam adalah bidang studi yang menggabungkan prinsip-prinsip Islam dengan konsep-konsep psikologi dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Berikut adalah beberapa poin yang relevan dalam psikologi kerja Islam:

- a. Makna Pekerjaan: Psikologi kerja Islam menekankan pentingnya menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan. Konsep seperti ikhlas (ikhlas dalam bekerja untuk Allah), tawakkal (mengandalkan Allah dalam usaha), dan ihsan (melakukan pekerjaan dengan kebaikan dan kesempurnaan) menjadi fokus penting dalam memahami bagaimana keimanan dan spiritualitas dapat mempengaruhi persepsi dan sikap terhadap pekerjaan.⁵⁷
- b. Etika Kerja: Psikologi kerja Islam menyoroti nilai-nilai etika Islam dalam lingkungan kerja. Konsep-konsep seperti

⁵⁶ Rio Nardo et al., *Human Capital Management* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 6-8.

⁵⁷ Abu Bakar, "Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Work-Related Variables," *Business and Economic Horizons* 5, no. 1 (2011): 83-96.

amanah (kepercayaan dan tanggung jawab), adil (keadilan), dan husn al-khuluk (akhlak yang baik) menjadi pedoman penting dalam perilaku dan interaksi di tempat kerja.⁵⁸

- c. Keseimbangan Hidup: Psikologi kerja Islam menekankan pentingnya mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Konsep seperti muraqabah (kesadaran diri), muhasabah (introspeksi), dan tawadhu' (rendah hati) dapat membantu individu mencari keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga serta spiritualitas.⁵⁹
- d. Dukungan dan Kolaborasi: Psikologi kerja Islam menggarisbawahi pentingnya dukungan sosial dan kerjasama dalam lingkungan kerja. Konsep seperti ukhuwah (persaudaraan) dan takaful (gotong royong) mendorong individu untuk saling mendukung, berkolaborasi, dan membentuk hubungan yang sehat di tempat kerja.⁶⁰
- e. Motivasi dan Penghargaan: Psikologi kerja Islam menyoroti motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang didasarkan pada iman dan pahala akhirat. Konsep seperti ikhlas (berbuat dengan tujuan untuk Allah), ridha (keridhaan Allah), dan jannah (surga) dapat menjadi sumber motivasi dan penghargaan yang kuat dalam meraih kinerja yang baik di tempat kerja.⁶¹

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Perspektif Islam

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia Perspektif Islam

Pengembangan sumber daya manusia perspektif Islam adalah untuk membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang selalu beribadah kepada Allah, yang menebarkan rahmat kepada alam semesta dan bertakwa kepada-Nya. Islam menghendaki manusia berada dalam posisi yang tinggi dan luhur diantara makhluk lainnya. Oleh karena itu

⁵⁸ Al Mabuk, "The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Study among Employees in Higher Education Institutions in Yemen," *The Business Review Cambridge* 14, no. 2 (2009): 106–112.

⁵⁹ Bakar, "Islamic Perspective on Work and Work Psychology," *Journal of Islam in Asia* 8, no. 2 (2011): 269–295.

⁶⁰ Ibrahim, "An Islamic Perspective of Job Satisfaction," *Journal of Religion and Business Ethics* 2, no. 2 (2014): 1–11.

⁶¹ Latif and M. S Tahir, "Islamic Work Ethics and Its Implications on Job Performance," *Journal of Islamic Marketing* 10, no. 4 (2019): 1013–1026.

manusia dikaruniai akal, tubuh yang sempurna, dan perasaan.⁶²

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan menjadi pribadi yang baik, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang mereka terima dan membudayakan ilmu yang dimilikinya.

Islam memandang bahwa ilmu adalah dasar penentu martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan ilmu yang bertambah, dapat meningkatkan pengetahuan seseorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama.⁶³

Kesempurnaan yang dimiliki manusia, dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Berbeda dengan islam, menurut orang-orang barat manusia adalah termasuk jenis binatang yang menyusui (mamalia) yang memiliki tulang belakang. Orang-orang barat tersebut mengingatkan kembali pada sejarah tentang teori evolusi yang mengatakan manusia berasal dari bangsa kera. Teori tersebut ditolak oleh islam karena bukan hanya bertentangan dengan risalah islam namun juga secara tidak langsung merendahkan derajat manusia itu sendiri sebagai khalifah di bumi.

Teori barat membagi beberapa jenis berdasarkan sikap menurut kenyataan tindakan manusia dalam kehidupannya, antara lain seperti : *Homo Sapiens* (binatang yang befikir), *Homo Laquen* (binatang yang mengerti bahasa dan merangkai kata dengan pikiran dan perasaan), *Homo Faber* (binatang yang dapat membuat alat), *Zoon Politicon*

⁶² Agung Fadil, "Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia," *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2017): 43–53.

⁶³ Djaelany Haluty, "Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas," *Jurnal Irfani* 10, no. 1 (2014): 63–74, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>.

(binatang yang pandai bekerja dan bergaul dengan sesama), *Homo Religious* (binatang yang dasarnya beragama), dan *Homo Economicus* (binatang yang patuh pada undang-undang perekonomian). Namun, dalam islam menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab yang diciptakan dengan sifat-sifat ketuhanan.⁶⁴ Definisi tersebut mengandung tiga unsur yaitu :

- 1) Semua nikmat Allah yang pernah di terima manusia (QS. At-Takasur ayat 8)

ثُمَّ لَتَسْأَلَنَّ يَوْمَئِذٍ عَنِ النَّعِيمِ (٨)

Artinya : “Kemudian kamu benar-benar akan ditanya pada hari itu tentang kenikmatan (yang megah di dunia itu).”⁶⁵

- 2) Semua tingkah laku manusia selama hidup di dunia ini (Q.S An-Nahl ayat 93)

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَتَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (٩٣)

Artinya : “Dan jika Allah menghendaki niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Dia menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Tetapi kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.⁶⁶

- 3) Lakukanlah sesuatu dengan apa yang kamu ketahui (Q.S Al-Isra 36)

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۗ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (٣٦)

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran,

⁶⁴ Djaelany Haluty, “Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas,” *Jurnal Irfani* 10, no. 1 (2014): 63–74, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>.

⁶⁵ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 600.

⁶⁶ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 277.

penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”⁶⁷

b. Potensi Dasar Sumber Daya Manusia Perspektif Islam

Adapun potensi dasar bila ditinjau dari segi substansinya, dibagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Potensi jasmani merupakan potensi fisik yang bersifat real dan nyata.
- 2) Potensi rohani merupakan potensi yang berasal dari empat unsur pokok di antaranya : roh, qalb, nafs dan akal.

Potensi Potensi manusia pada dasarnya adalah hidayah (petunjuk) Allah yang diperuntukkan bagi manusia agar dia bisa menjalankan sikap hidup yang selaras dengan hakikat ciptaannya.⁶⁸ Pembangunan potensi manusia dalam islam tentunya harus memperhatikan kedua potensi tersebut.

c. Relevansinya Pengembangan SDM dengan Ayat-Ayat Al-Qur'an

- 1) Surat Al-Isra ayat 70

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ

الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ (٧٠)

Artinya : “Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”.⁶⁹

Tafir dari surat Al-Isra ayat 70 yaitu dan sungguh, telah Kami memuliakan anak cucu Adam, yaitu golongan manusia pada umumnya dengan tubuh yang bagus, kemampuan berpikir, kebebasan berkehendak, dan ilmu pengetahuan, dan Kami angkut mereka di darat dengan kendaraan seperti onta atau lainnya, dan di laut dengan

⁶⁷ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 285.

⁶⁸ Khaira Nazla Al Naquib, Irhamsyah Putra, dan Sholahuddin Al Ayubi, “Sumber Daya Manusia Prespektif Hadis : Studi Pengembangan, Penerapan, dan Pemeliharaan,” *Jurnal Holistic : Al-Hadis* 7, no. 2 (2021): 180–195.

⁶⁹ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 289.

kapal dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik, berupa minuman dan makanan yang lezat rasanya, dan Kami lebihkan keutamaan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.

Berdasarkan surat Al-Isra ayat 70, Pengembangan SDM merupakan sebuah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan skill di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Keterampilan disini meliputi *physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan baru maupun lama, dengan adanya pengembangan tersebut dapat meningkatkan kinerja untuk saat ini dan masa yang akan datang. Dalam surat al-isra ayat 70 mengatakan bahwa manusia diberikan keistimewaan oleh Allah melebihi makhluk lainnya, jadi manusia dapat mengembangkan potensi-potensinya dan mendapatkan rejeki yang baik-baik.⁷⁰

2) Surat Al-Alaq ayat 1-5

إِفْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢)
 إِفْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا
 لَمْ يَعْلَمْ (٥)

Artinya : “(1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. (3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Mahamulia. (4) Yang mengajar (manusia) dengan pena. (5) Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”.⁷¹

Rangkaian Surat Al-Alaq Ayat 1-5 di atas memiliki susunan kata yang unik dan [serasi](#). Ada 6 kata

⁷⁰ Veithal Rizal Zainal, Salim Basmalah, and Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 238.

⁷¹ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa* (Jakarta Selatan: CV Al Fatih Berkah Cipta, 2013), 597.

yang disebut berulang sebanyak dua kali, yaitu kata-kata: *اَفْرَأَ* – *الْإِنْسَانَ* – *خَلَقَ* – *الَّذِي* – *رَبُّكَ* – *اَفْرَأَ*. Pengulangan kata-kata tersebut pasti menunjukkan ada pesan penting yang harus ditegaskan yang disampaikan oleh Allah Swt kepada Rasulullah dalam wahyu pertama ini. Pengulangan kata-kata dapat dipahami sebagai berikut:

- a) Kata *اَفْرَأَ* mengandung pesan perintah kepada Nabi Muhammad dan umatnya untuk membaca dan membaca apa saja yang ada di alam raya ini, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- b) Kata *رَبُّكَ* mengandung pesan bahwa Tuhan yang telah menciptakan manusia yang memerintahkan Nabi Muhammad dan umatnya untuk membaca dan Tuhan pula yang mengajarkan ilmu kepada Nabi Muhammad dan seluruh manusia.
- c) Kata *الَّذِي* mengandung pesan bahwa Tuhan-lah yang memerintahkan membaca dan mengajarkan semua ilmu.
- d) Kata *خَلَقَ* mengandung pesan bahwa Tuhanlah yang telah menciptakan alam ini seluruhnya dari tidak ada menjadi ada dan Tuhan pula yang telah menciptakan semua manusia dari tidak ada menjadi ada.
- e) Kata *الْإِنْسَانَ* mengandung makna bahwa manusia diciptakan dari segumpal darah dan hanya manusia yang dapat menerima dan memiliki ilmu.
- f) Kata *عَلَّمَ* mengandung pesan bahwa hanya Allah yang mengajarkan ilmu sehingga manusia pandai menulis dan dapat mengetahui sesuatu yang belum diketahui sebelumnya.⁷²

Berdasarkan terjemahan dari Q.S Al-Alaq ayat 1-5 menjelaskan bahwa hal tersebut sangat relevan dengan pengembangan manusia. Pengembangan sumber daya manusia yaitu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

⁷² Ahmad Thib Raya, “Tadabbur Atas Surat Al-Alaq Ayat 1-5 : Wahyu Pertama Perintah Membaca,” Diakses pada Tanggal 26 Februari 2023 pada Pukul 11.00 WIB, <https://tafsiralquran.id/tadabbur-atas-surat-al-alaq-ayat-1-5-wahyu-pertama-perintah-membaca/>.

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat al-Alaq 1-5 ayat tersebut menjelaskan pendidikanlah sangat penting. Dimulai dengan membaca, orang bisa memiliki pengetahuan, dan dari pengetahuan yang dimiliki bisa berkreasi dan menghasilkan sesuatu yang bernilai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas manusia, maka manusia harus belajar, dalam artian mengembangkan ilmu yang telah dimiliki sehingga menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bisa bermanfaat buat manusia yang lain. Dan tidak hanya kualitas kemampuan intelektual saja yang dikembangkan namun kualitas keimanan juga harus dikembangkan, dan semua itu bisa dilakukan dengan memperbanyak ilmu pengetahuan.⁷³

d. Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dimensi dan Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Renny Husniati dan Alnisa Min Fadillah tahun 2020 di antaranya adalah :

- 1) Pengetahuan
 - a) Mengetahui cara mengelola pekerjaan
 - b) Mengetahui tanggung jawab yang diberikan
 - c) Mengetahui produk yang dihasilkan
- 2) Keterampilan
 - a) Mampu membuat keputusan berdasarkan informasi
 - b) Mampu mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas
 - c) Mampu melaksanakan tugas
 - d) Mampu mematuhi aturan yang telah ditetapkan
- 3) Penguasaan teknologi
 - a) Mampu meringankan pekerjaan
 - b) Mampu meningkatkan produktivitas
 - c) Mampu mencari informasi yang akurat.⁷⁴

⁷³ Anisatul Maghfiroh, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Syariah,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 01 (2021): 403–411.

⁷⁴ Renny Husniati and Alnisa Min Fadillah, “Mapping of Human Resource Characteristics of MSME in Pandeglang District , Pandeglang Regency , Banten Province,” *Journal of Management and Leadership* 3, no. 2 (2020): 48–55.

4. *Muslim Coworkers Support*

a. *Pengertian Muslim Coworkers Support*

Muslim Coworkers Support dapat diterjemahkan dukungan rekan kerja muslim yang artinya sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian sesama karyawan muslim dengan menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang dibutuhkan, dan memberikan bantuan untuk mengatasi situasi yang menekan ditempat kerja.⁷⁵

Dukungan rekan kerja merupakan bentuk dukungan sosial. Dukungan sosial adalah bentuk pemberian bantuan kepada orang lain, bentuk bantuan itu terdiri dari pemberian rasa cinta, kasih sayang, dan kenyamanan kepada seseorang. Dalam islam dukungan sosial disebut *Ta'awun* (tolong-menolong). Tolong menolong sangat dianjurkan dalam islam hal ini mengingatkan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan dari orang lain.⁷⁶ Dalam islam hubungan sosial dibedakan menjadi tiga hubungan di antaranya :

1) Hubungan manusia dengan Allah (*Hablumminallah*)

Hubungan manusia dengan Allah adalah sebagai perwujudan ibadah yang dilakukan oleh manusia berupa menjalankan semua perintah dari Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya.

2) Hubungan manusia dengan diri sendiri

Hubungan manusia dengan diri sendiri adalah bagaimana dia memperlakukan dirinya sendiri dengan baik dan bagaimana manusia itu mengembangkan dirinya sendiri kedalam hal yang lebih baik dengan kemampuan yang dimilikinya.

3) Hubungan manusia dengan manusia (*Habluminannas*)

Hubungan manusia dengan manusia adalah sebuah bentuk perilaku seseorang kepada orang lain berupa menolong seseorang yang sedang dalam kesusahan.⁷⁷

⁷⁵ Wenang, Affifatusholihah, and Fadhilah, "Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas", *Jurnal Inovasi Bisnis* 8, (2020) : 29-33.

⁷⁶ Aliah and Purwakani Hasan, *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 87.

⁷⁷ Aliah and Purwakani Hasan, *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*, 66-69.

Penerapan perilaku *ta'awun* di dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan untuk menurunkan niat karyawan untuk berpindah tempat karena ada kenyamanan rekan di tempat kerjanya. Perilaku *ta'awun* merupakan sikap saling membantu yang didasari dan dilandasi dengan nilai-nilai ibadah dan spiritual, sehingga terkandung nilai ikhlas di dalamnya karena didasarkan membantu atau menolong karena Allah SWT. Dengan kuatnya perilaku *ta'awun* di sebuah perusahaan dapat menumbuhkan rasa damai, tenang, nyaman karena semua hal tersebut dilandaskan dengan niat beribadah kepada Allah SWT dan yang penting yaitu untuk mencari keberkahan dari Allah SWT dalam bekerja dan dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat.⁷⁸

b. Fungsi dan Tujuan *Muslim Coworkers Support*

Fungsi dari *coworkers support* dalam sebuah organisasi di antaranya yaitu :

- 1) Untuk meningkatkan semangat kerja dalam suatu organisasi.
- 2) Untuk meningkatkan hubungan kerja sama diantara rekan kerja muslim dalam suatu organisasi.
- 3) Untuk mengurangi terjadinya konflik maupun stress kerja pada karyawan.
- 4) Untuk mengetahui kondisi yang terjadi antar karyawan sedini mungkin, terutama yang menyebabkan hubungan menjadi tidak harmonis.
- 5) Untuk mengetahui sejauh mana faktor psikologis, komunikasi, dan lingkungan sekitar mempengaruhi kerja karyawan.
- 6) Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan tujuan dari *coworkers support* dalam sebuah organisasi di antaranya yaitu :

- 1) Menciptakan upaya saling pengertian untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
- 2) Bisa menjalin hubungan yang baik sehingga lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi.

⁷⁸ Fahrudin Hasbi, "Perilaku Ta'awun dalam Bekerja," Diakses pada Tanggal 12 Maret 2023 pada Pukul 10.15 WIB, <https://www.murianews.com/2021/11/13/252560/perilaku-taawun-dalam-bekerja>.

- 3) Manusia memiliki harga diri yang ingin dihargai oleh orang lain, sehingga hubungan yang saling menghargai dapat terwujud dalam suatu organisasi.⁷⁹

c. Tips Muslim Coworkers Support di Tempat Kerja

Ada beberapa tips yang dapat mendukung rekan kerja muslim di tempat kerja di antaranya adalah :

- 1) Investasikan dalam pemahaman

Sebagian besar kesalahpahaman dan perlakuan buruk terhadap umat islam berasal dari persepsi yang kurang informasi tentang islam.
- 2) Praktikkan penjadwalan inklusif

Salah satu cara mudah dan bermakna untuk melibatkan karyawan muslim adalah dengan menyadari kebutuhan jadwal mereka. Jadwal disini yang dimaksud adalah panggilan untuk beribadah kepada Allah SWT atau yang disebut dengan Sholat. Untuk mendukung hal tersebut maka sebaiknya di sebuah perusahaan menyediakan area pribadi untuk sholat, toilet dan tempat untuk berwudlu agar membantu karyawan muslim untuk menjalankan kewajibannya di tempat kerja dengan kondisi yang nyaman dan bersih.
- 3) Menghormati batasan gender atau lawan jenis

Beberapa pria dan wanita Muslim mungkin menjaga pandangan mereka, menghindari berjabat tangan atau menahan diri dari bergaul dengan lawan jenis. Non-Muslim harus tahu bahwa ini tidak dimaksudkan untuk menyinggung atau tidak sopan. Dalam hal ini, diharapkan dapat menghormati tingkat kenyamanan yang berbeda dari semua karyawan harus menjadi praktik umum.
- 4) Mengakomodasi kebutuhan makanan

Cara sederhana lain untuk menciptakan lingkungan yang inklusif bagi karyawan Muslim adalah melalui pertimbangan seputar makanan dan minuman. Kebanyakan Muslim tidak makan produk babi atau minum alkohol.
- 5) Tunjukkan kasih sayang

Cara untuk menyatukan rekan kerja yaitu dengan kasih sayang. Kasih sayang disini dapat berupa

⁷⁹ Sa'diyah El Adawiyah, *Human Relation* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 9-10.

pemberian rasa perhatian, kepedulian, empati, simpati dan saling memotivasi setiap karyawan atau rekan kerja dalam sebuah perusahaan tempat kita bekerja.⁸⁰

d. Relevansi Muslim Coworkers Support dengan Al-Qur'an

1) Q.S Ad-Dhuha ayat 1-11

وَالضُّحَىٰ (١) وَاللَّيْلِ إِذَا سَجَىٰ (٢) مَا وَدَّعَكَ رَبُّكَ وَمَا قَلَىٰ
 (٣) وَلَلْآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ (٤) وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ
 فَتَرْضَىٰ (٥) أَلَمْ يَجِدَكَ يَتِيمًا فَآوَىٰ (٦) وَوَجَدَكَ ضَالًّا فَهَدَىٰ
 (٧) وَوَجَدَكَ عَابِلًا فَأَغَىٰ (٨) فَأَمَّا الْيَتِيمَ فَلَا تَقْهَرْ (٩) وَأَمَّا
 السَّآئِلَ فَلَا تَنْهَرْ (١٠) وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ (١١)

Artinya : “(1) Demi waktu duha (ketika matahari naik sepenggalah), (2) Dan demi malam apabila telah sunyi, (3) Tuhanmu tidak meninggalkan engkau (Muhammad) dan tidak (pula) membencimu, (4) Dan sungguh, yang kemudian itu lebih baik bagimu dari yang permulaan. (5) Dan sungguh, kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, sehingga engkau menjadi puas. (6) Bukankah Dia mendapatimu sebagai seorang yatim, lalu Dia melindungimu), (7) Dan Dia mendapatimu sebagai seorang yang bingung, lalu Dia memberikan petunjuk, (8) Dan Dia mendapatimu sebagai seorang yang kekurangan, lalu Dia memberikan kecukupan. (9) Maka terhadap anak yatim janganlah engkau berlaku sewenang-wenang. (10) Dan terhadap orang yang meminta-minta janganlah engkau menghardik(nya). (11) Dan terhadap nikmat Tuhanmu hendaklah engkau nyatakan (dengan bersyukur).⁸¹

⁸⁰ Rebekah Bastian, “Five Tips for Supporting Muslims in The Workplace,” *Forbes.com* Diakses pada tanggal 12 Maret 2023 pada Pukul 10.23 WIB., <https://www.forbes.com/sites/rebekahbastian/2019/07/17/five-tips-for-supporting-muslims-in-the-workplace/?sh=2b7f00a237d1>.

⁸¹ Abu Fathhan Al Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa* (Jakarta Selatan: CV Al Fatih Berkah Cipta, 2013) 596.

Berdasarkan asbabun nuzul, surat ini turun pada waktu dhuha (pagi hari) digunakan untuk menjawab atas pertanyaan dan hinaan yang dilontarkan oleh kaum kafir Mekah yang menganggap Rasulullah SAW seperti sudah tidak diperhatikan oleh Allah karena Rasulullah SAW sudah lama tidak menerima wahyu. Dan surat ini juga terdapat larangan untuk berbuat buruk terhadap anak yatim, orang yang meminta-minta dan perintah Allah SWT kepada Nabi SAW untuk mensyukuri segala nikmat.⁸²

Relevansinya dengan *muslim coworkers support* adalah pada surat Ad-Dhuha ayat 1-2 sebagai isyarat bahwa Allah SWT melimpahkan ketenangan dan kelembutan pada alam semesta serta kehidupan Rasulullah SAW. Pada ayat 3 mengisyaratkan bahwa Allah SWT tetap bersama Rasulullah SAW dan tidak meninggalkannya sebagaimana tuduhan kaum Musyrik, rasa sedih itu disambut dalam ayat ke 3. Ayat ke 3 merupakan wujud dukungan yang menyebabkan individu merasa bagian dari kelompok (dukungan sosial) dan dukungan yang dapat mengurangi kecenderungan individu untuk mengalami atau menunjukkan efek yang tak diharapkan dan tidak tepat (dukungan emosional). Dan pada ayat 4-5 yang menjanjikan karunia Allah SWT kepada Rasulullah SAW sekaligus sebagai pembuka adanya dukungan instrumental. Pada ayat 6-8 mengingatkan Rasulullah SAW tentang dukungan instrumental dan memberikan bukti bahwa Allah SWT tidak pernah meninggalkan Rasulullah SAW disepanjang hidupnya dengan memberikan perlindungan, menyediakan lingkungan yang bersedia menjaganya, dan *tangibel support* berupa perlindungan langsung dari Allah SWT. Pada ayat 9-11 sebagai pengarah dari Allah SWT mengenai apa yang harus dilakukan selanjutnya dan menyuruh kita untuk memberikan dukungan kepada anak yatim dan orang yang meminta-minta khususnya dalam

⁸² Muhammad Rafi, “Kegundahan Nabi Muhammad SAW Dibalik Turunnya Surah Ad-Dhuha,” Tafsiralquran.id, Diakses pada Tanggal 27 Februari 2023 pada Pukul 06.15 WIB <https://tafsiralquran.id/kegundahan-nabi-muhammad-saw-dibalik-turunnya-surah-ad-dhuha/>.

bentuk dukungan *self-esteem* (dukungan yang diberikan untuk meningkatkan harga diri orang lain, termasuk persepsi, kemampuan, dan prestasi) dan menyuruh kita untuk bersyukur dengan nikmat yang diberikan Allah SWT.⁸³

Berdasarkan Q.S Ad-Dhuha ayat 1-11 terlihat bahwa Q.S Ad-Dhuha merupakan ungkapan sentuhan kasih sayang, rahmat, rasa cinta, dan ada tangan penyayang yang mengusap kepedihan, kesedihan dan penderitaan. Q.S Ad-Dhuha juga menghembuskan kasih sayang keridhaan, harapan, keteduhan, ketenangan, dan keyakinan. Q.S Ad-Dhuha merupakan surat yang secara khusus untuk menghibur, menyenangkan dan menenangkan hati Rasulullah SAW, karena pada saat itu wahyu dari Allah SWT tidak kunjung turun. Meskipun surat ini ditujukan khusus untuk Rasulullah SAW, tapi melalui surat ini dapat memberikan gambaran bagaimana bentuk dukungan yang dapat diberikan untuk orang lain.

2) Surat Al-Hujurat Ayat 10

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (١٠)

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.”⁸⁴

Menurut Kemenag, tafsir ayat ini menerangkan bahwa sesungguhnya semua orang-orang Mukmin itu saudara layaknya hubungan persaudaraan dalam nasab. Hal ini karena sama-sama menganut unsur keimanan yang sama dan kekal dalam surga. Sebagaimana diriwayatkan oleh Bukhari dalam hadits sahihnya, dari 'Abdullah bin 'Umar, "Muslim itu adalah saudara muslim yang lain, jangan berbuat aniaya dan jangan membiarkan melakukan aniaya. Orang yang

⁸³ Rena Kinnara Aroltas, “Dukungan Sosial dalam QS. Ad-Dhuha dan QS. Al-Insyirah,” *Jurnal Psikologi Jambi* 4, no. 2 (2019): 61–69.

⁸⁴ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 516.

membantu kebutuhan saudaranya, maka Allah membantu kebutuhannya. Orang yang melonggarkan satu kesulitan dari seorang muslim, maka Allah melonggarkan satu kesulitan di antara kesulitan-kesulitannya pada hari Kiamat. Orang yang menutupi aib saudaranya, maka Allah akan menutupi kekurangannya pada hari Kiamat." (HR. Bukhari). Kemenag menerangkan lebih lanjut, persaudaraan itu mendorong ke arah perdamaian. Oleh karena itu, Allah SWT menganjurkan untuk mempertahankan persaudaraan tersebut dalam rangka memelihara ketakwaan pada-Nya. Pada akhir ayat dijelaskan pula bahwa memelihara persaudaraan akan mendatangkan rahmat dan ampunan Allah SWT sebagai balasan atas usaha perdamaian dan ketakwaan kepada-Nya. Sehingga, perlu ada penengah dalam mendamaikan pihak-pihak yang bertikai.⁸⁵

Relevansinya surat Al-Hujurat ayat 10 dengan *Muslim Coworkers Support* adalah manusia sebagai makhluk sosial, dimana tidak dapat dipisahkan dengan interaksi dengan manusia lainnya. Namun, interaksi antar manusia tidak selamanya terjalin baik-baik saja. Seseekali, terjadi pertengkaran, perselisihan, saling membenci dan saling menceleakai. Dan dimana dilingkungan kerja hubungan baik antar sesama sangatlah penting untuk menumbuhkan lingkungan yang nyaman. Misalnya, kerjasama antara pemberi dan penerima kerja yang harus didasarkan pada asas kekeluargaan. Sehingga dengan asas kekeluargaan tersebut diharapkan tidak akan ada pihak-pihak yang dirugikan seperti firman Allah dalam surat Al-Hujurat ayat 10.⁸⁶

⁸⁵ Kristina, "Surat Al-Hujurat Ayat 10 Arab, Latin, dan Tafsir Lengkap," news.detik.com, Diakses pada Tanggal 27 Februari 2023 pada Pukul 06.50 WIB, <https://news.detik.com/berita/d-5556505/surat-al-hujurat-ayat-10-arab-latin-dan-tafsir-lengkap#:~:text=Adapun dalam ayat 10 diceritakan,antara orang-orang yang beriman.&text=Artinya%3A %22Orang-orang beriman,%2C supaya kamu mendapat rahmat.%22>.

⁸⁶ Veithzal Rivai Zainal, Salim Basmalah, and Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management*, 669-670.

6) Dimensi dan Indikator *Coworkers Support*

Adapun dimensi dan indikator *Coworkers Support* menurut Michael Tews dan John W Michel tahun 2013 adalah :

- 1) Dukungan Instrumental
 - a) Mendapat bantuan dari rekan kerja ketika mendapat beban kerja yang berat
 - b) Mendapat bantuan dari rekan kerja dalam memecahkan masalah pekerjaan
 - c) Mendapat bantuan dari rekan kerja ketika berada dalam keadaan mendesak
- 2) Dukungan Emosional
 - a) Mendapatkan pujian ketika berhasil dalam menyelesaikan tugas
 - b) Menjadi pendengar yang baik ketika rekan kerja berkeluh kesah tentang pekerjaannya
 - c) Perasaan diterima dikelompok kerja.⁸⁷

5. Motivasi Spiritual

a. Pengertian Motivasi Spiritual

Kajian tentang spiritualitas berasal dari filsafat spiritualisme, yaitu aliran yang menjelaskan pokok dari realitas adalah spirit.⁸⁸ Spiritualitas adalah kesadaran manusia akan adanya relasi manusia dengan Tuhan, atau sesuatu yang dipersepsikan sebagai sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealisme, sikap, pemikiran, perasaan, dan pengharapannya kepada Yang Mutlak, serta bagaimana individu mengekspresikan hubungan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai sesuatu yang transpersonal, konten spiritualitas biasanya terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

- 1) Berhubungan dengan sesuatu yang tidak diketahui atau tidak pasti,
- 2) Bertujuan menemukan arti dan tujuan hidup,
- 3) Menyadari kemampuan untuk menggunakan sumber dan kekuatan dari dalam diri sendiri

⁸⁷ Michael Tews and John W Michel, "The Impact of Coworkers Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry," *Group & Organization Management* 38, no. 5 (2013): 630–53, <https://doi.org/10.1177/1059601113503039>.

⁸⁸ Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship: Transformasi Spiritual Kewirausahaan* (Yogyakarta: PT LKiS Printing Cermalang, 2013), 23.

4) Mempunyai perasaan keterikatan dengan diri sendiri dan dengan yang maha tinggi.

Dalam Islam, sebagaimana diyakini oleh *Ibn al-'Arabi*, spiritualitas seseorang mengarah pada kesatuan antara manusia, alam, dan Tuhan. Al-Qur'an mengungkapkan pandangan hidupnya bahwa alam tidak bisa dipahami hanya sebagai kumpulan dunia materi, melainkan juga dunia spiritual, yakni hubungan-hubungan analogis dan alegorisnya, serta peran manusia dalam keseluruhan sistem yang mengaturnya. Sistem hubungan ini berada dalam pola piramida yang terdiri dari makrokosmos (*al-'alam al-kabir*), mikrokosmos (*al-'alam ash-shaghir*) dan metakosmos. Makrokosmos adalah alam semesta pada umumnya, mikrokosmos adalah manusia, dan metakosmos adalah Allah. Spiritualitas manusia akan tercapai ketika mereka mampu memahami, menerjemahkan dan menyatukan ketiganya dalam diri. Penyatuan diri dengan alam dan Allah bisa dilakukan karena manusia adalah makhluk serba mencakup (*al-kawn al-jami*) sehingga berpotensi menjadi manusia sempurna (*al-insan al-kamil*), baik secara *al-haqiqiyah* dan *al-khalqiyah*.⁸⁹

Motivasi spiritual adalah suatu motivasi yang datang dari keyakinan dan nilai-nilai yang dianut oleh seseorang. Bagi seorang muslim, sudah pasti ayat-ayat Al-Qur'an dan As-Sunnah menjadi motivator utama dalam kehidupan. Motivasi tersebut merupakan satu-satunya yang sah dan kuat untuk mendorong manusia beraktivitas hingga berhasil merealisasikan apa yang menjadi tujuannya. Dengan motivasi spiritual, seseorang tidak akan mengenal kata lelah dan putus asa dalam kamus hidupnya. Sebaliknya, mereka akan terus-menerus berusaha hingga akhirnya dengan izin dan pertolongan Allah SWT berhasil merealisasikan apa yang menjadi cita-citanya. Oleh karena itu, motivasi inilah yang harus dipahami dan dimiliki oleh kaum muslim saat ini.⁹⁰

Bersungguh-sungguh untuk mengerahkan seluruh harta, pikiran maupun zikirnya untuk memperbaharui serta mengungkapkan maknanya sebagai wujud pengabdian

⁸⁹ Abdul Jalil, *Spiritual Enterpreneurship: Transformasi Spiritual Kewirausahaan* (Yogyakarta: PT LKiS Printing Cermalang, 2013), 30.

⁹⁰ Faqih Syarif, *The Power of Spirituality* (Jakarta: Erlangga, 2015), 80.

kepada Allah SWT yang harus tunduk kepada dunia yang menjadi masyarakat baik jika ditempatkan di tempat lain dan juga dapat dikatakan bahwaahanya melalui bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya adalah makna dari bekerja dalam islam.⁹¹ Pekerjaan manusia bukan sekedar motif untuk mencari kehidupan dunia, tetapi pekerjaan adalah perintah agama. Menurut Ahmad, Islam ialah agama yang menjunjung tinggi kerja keras.⁹²

Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi seorang Muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada Allah, rasul-Nya, kitab-Nya dan hari pembalasan. Iman adalah kekuatan yang paling kuat yang memotivasi semua tindakan dan aktivitas seorang Muslim. Islam memandang individu sebagai satu keseluruhan yang harus taat kepada Allah sebagaimana Al-Qur'an memerintahkan kepada Nabi Muhammad SAW dalam Q.S Al- An'am ayat 162.⁹³

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya Sholatku, Ibadahku, hidupku, matiku hanyalah untuk Allah SWT, tuhan seluruh alam.”⁹⁴

Tafsir Kemenag yaitu katakanlah muhammad, sesungguhnya salatku yang aku kerjakan selama hidupku, ibadahku atau kurbanku, hidupku dengan berbagai amalan yang aku kerjakan selama itu, dan matiku dengan membawa iman dan amal saleh, hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam, bukan untuk lain-Nya. Ayat ini menegaskan tentang keharusan manusia untuk mengabdikan hanya kepada Allah, baik dalam bentuk ibadah ritual atau lainnya, semenjak hidup sampai mati. Tidak ada sekutu bagi-Nya dalam bentuk apa pun, karena hal itu mustahil bagi Allah. Dan demikianlah yang diperintahkan kepadaku, karena inti dari ajaran Islam, yaitu ajaran yang dibawa oleh nabi-nabi

⁹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 25.

⁹² Ahmad Mustaq, *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 2001), 16.

⁹³ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam* (Yogyakarta: AK Group, 2005), 144.

⁹⁴ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 148.

terdahulu, adalah ketauhidan. Dan aku adalah orang yang pertama-tama berserah diri atau muslim. Sebagai nabi, beliaulah yang harus mengawal ketauhidan ini sebelum umatnya.⁹⁵

Berdasarkan Q.S Al- An'am ayat 162, islam menciptakan motivasi sebagai petunjuk diri batiniah yang nyata dalam diri seseorang muslim. Muslim sejati melaksanakan semua bentuk tugas termasuk kerja organisasional dan produktif dengan niat dasar untuk mencari keridhaan Allah SWT. Dengan Keridhaan Allah sebagai tugas akhir aktivitas manusia, islam memberikan motivasi yang paling memungkinkan bagi peningkatan perilaku manusia. Ia menanamkan kehendak ikhlas untuk melakukan semua yang baik dan menghindari semua yang buruk.⁹⁶

b. Macam-Macam Motivasi Spiritual

Ajaran Islam menegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Sementara itu, motivasi merupakan kunci utama dalam menafsirkan dan melahirkan perbuatan manusia. Dalam konsep Islam, peran motivasi ini disebut dengan niat dan ibadah. Niat merupakan pendorong utama manusia untuk berbuat atau beramal, sedangkan ibadah adalah tujuan manusia berbuat atau beramal.⁹⁷ Ada 3 macam motivasi spiritual adalah :

- 1) Motivasi *jismiah* (fisiologis) yaitu motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan fisik-biologis, seperti makan, minum, pakaian, agama, jiwa, harta, akal, dan keturunan. Motivasi *jismiah* merupakan masalah utama atau primer.
- 2) Motivasi *nafsiah* (psikologis) yaitu motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat psikologis, seperti rasa aman,

⁹⁵ Tafsir Learn Quran, "Tafsir Kemenag QS. Al An'am Ayat 162," Diakses pada Tanggal 12 Maret 2023 pada Pukul 17.00 WIB, <https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-6-al-an'am/ayat-162>.

⁹⁶ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, 144-145.

⁹⁷ Anita Rahmawaty, "Model Perilaku Penerimaan Internet Banking di Bank Syari'ah: Peran Motivasi Spiritual," *AICIS XII*, n.d., 1784-1807, digilib.uinsby.ac.id.

penghargaan, rasa memiliki, dan rasa cinta. Motivasi nafsiyah merupakan masalah penting atau sekunder.

- 3) Motivasi ruhaniah (spiritual) yaitu motivasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat spiritual, seperti aktualisasi diri dan agama. Motivasi ruhaniah merupakan masalah penunjang atau tersier.⁹⁸

Dalam konteks Syariah, hukum-hukum syariah meliputi Ibadah dan muamalah yang bertujuan untuk mewujudkan dan melindungi tiga masalah tersebut. Dalam ruang lingkup tujuan syariah, para ulama merumuskan lima tujuan diturunkannya syariah islam yang dikenal dengan *maqashid as-syariah* (maksud dan tujuan syariah) di antaranya adalah : *Hifdz Ad-Din* (menjaga agama), *Hifdz An-Nafs* (memelihara jiwa), *Hifdz Al-Aql* (menjaga akal), *Hifdz An-Nasb* (menjaga keturunan) dan *Hifdz Al-Maal* (menjaga harta). Sedangkan muamalat mencakup 2 hal yaitu *muamalah abadiyah* (ditinjau dari segi subjek atau pelakunya) dan *muamalah madiyah* (ditinjau dari segi objeknya). Dalam motivasi spiritual, *Maqashid as-syariah* merupakan masalah utama (primer) untuk kebutuhan pokok manusia.⁹⁹

Adanya motivasi spiritual dalam diri seseorang, maka seseorang tersebut dapat mengembangkan aktualisasi dirinya melalui peningkatan rasa percaya diri, jujur, mengembangkan cara pikir, sikap obyektif, efektifitas dan kreativitas. Selain itu, seseorang tersebut selalu memulai setiap aktivitas dengan niat ibadah serta mempertimbangkan aspek masalah dalam memperoleh kesejahteraan di dunia dan akhirat (falah).

c. Tujuan Spiritual dalam Islam

Tujuan utama spiritualisme antara manusia dan Allah SWT yaitu:

- 1) peningkatan kualitas iman dan taqwa.
- 2) peningkatan kualitas ibadah.
- 3) peningkatan kualitas akhlak.

⁹⁸ Anita Rahmawaty, "Model Perilaku Penerimaan Internet Banking di Bank Syari'ah: Peran Motivasi Spiritual," *AICIS XII*, n.d., 1784–1807, *digilib.uinsby.ac.id*.

⁹⁹ Abu Fahmi et al., *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 12-19.

- 4) tercapainya perdamaian hakiki.
- 5) keselamatan dunia akhirat.¹⁰⁰

d. Fungsi Spiritual dalam Islam

Dalam sejarah islam terdapat khazanah spiritualisme yang sangat berharga, yakni sufisme, ia berkembang mengikuti dialektika jaman sejak Muhammad SAW diutus sampai sekarang pada zaman islam klasik, tasawuf merupakan kepentingan individual. Pada zaman pertengahan, ia berubah menjadi tarekat. Spiritualisme pada generasi pertama Islam berfungsi untuk mendorong gerak sejarah ke depan dan pada saat yang sama membuat hidup lebih seimbang, bagi masyarakat terbelakang. Peran spiritualisme dimasa masa mendatang menjadikan Islam tidak sekedar *ethical religion* dimana Islam lebih berfungsi sebagai ajaran etika mendampingi proses modernisasi dan sekularisasi. lebih dari itu, Islam memiliki kecenderungan sebagai *civil religion* yang dihayati dan diamalkan sebagai reaksi terhadap perubahan masyarakat yang sangat cepat akibat kemajuan ilmu pengetahuan. Kita optimis tasawuf dan tarekatnya akan muncul menjadi semangat jaman.¹⁰¹

e. Kebutuhan Dasar Spiritual Manusia dalam Islam

Teori kebutuhan Maslow mengatakan bahwa motivasi kerja manusia itu berbanding paralel dengan kebutuhannya. Artinya semakin kuat kebutuhan seseorang akan semakin keras pula motivasi kerjanya. Adapun kebutuhan-kebutuhan dasar spiritual manusia dalam islam yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kepercayaan dasar (*basic trust*) yaitu Ibadah kepada Allah SWT.
- 2) Kebutuhan akan makna dan tujuan hidup, kebutuhan untuk menemukan makna hidup dalam membangun hubungan yang selaras dengan Allah SWT, sesama manusia dan alam sekitarnya.
- 3) Kebutuhan akan komitmen peribadatan
- 4) Kebutuhan akan bebas dari rasa bersalah dan dosa.
- 5) Kebutuhan akan penerimaan diri dan harga diri (*self acceptance* dan *self esteem*)

¹⁰⁰ M Nasir Agustiawan, "Spiritualisme dalam Islam," *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan* 4, no. 2 (2017): 88–106, <https://ejurnal.stih-painan.ac.id/index.php/jihk/article/view/110>.

¹⁰¹ M Nasir Agustiawan, "Spiritualisme dalam Islam," 88-106.

- 6) Kebutuhan akan rasa aman, terjamin dan keselamatan terhadap harapan masa depan.
- 7) Kebutuhan akan dicapainya derajat dan martabat yang makin tinggi sebagai pribadi yang utuh.
- 8) Kebutuhan akan terpeliharanya interaksi dengan alam dan sesama manusia.
- 9) Kebutuhan akan kehidupan bermasyarakat yang penuh dengan nilai-nilai religius.¹⁰²

f. Relevansi Motivasi Spiritual dengan Al-Qur'an

Dalam sorotan Al-Quran sesungguhnya motivasi spiritual agamis yang berarti motivasi yang memiliki dasar kefitrahan dalam pembawaan manusia. Manusia merasakan adanya motivasi yang ada didalam lubuk hatinya yang mendorong kearah berfikir untuk mengetahui pencipta alam dan penciptanya. Lalu mendorong mereka untuk beribadah, bertawakul dan berlindung kepadanya untuk meminta pertolongan-Nya.¹⁰³ Islam memandang motivasi sebagai suatu yang sangat penting, seperti yang terdapat dalam :

1) Q.S Al-Baqarah ayat 148

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْحَيْرَاتِ ۚ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ يٰۤاٰتٍ
بِكُمْ اللّٰهُ جَمِيعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ (۱۴۸)

Artinya : “Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”.¹⁰⁴

Tafsir Q.S Al-Baqarah ayat 148 dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya, karena yang terpenting dalam beragama adalah kepatuhan kepada Allah dan berbuat kebaikan terhadap

¹⁰² M Nasir Agustawan, “Spiritualisme dalam Islam,” *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan* 4, no. 2 (2017): 88–106, <https://ejurnal.stihpainan.ac.id/index.php/jihk/article/view/110>.

¹⁰³ La Ode Bahana Adam, “Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari),” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 4 (2022): 880–889.

¹⁰⁴ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 23.

orang lain. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan terhadap semua itu Allah akan memberikan perhitungan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha kuasa atas segala sesuatu.¹⁰⁵

Hal tersebut relevan dengan Motivasi spiritual karena ayat tersebut menyuruh kita untuk saling berlomba dalam kebaikan dan kepatuhan kepada Allah SWT. Motivasi spiritual merupakan wujud dari bagaimana hubungan karyawan dengan Allah SWT.

2) Al-Jumuah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya : “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.¹⁰⁶

Tafsir Al-Jumuah ayat 10 yaitu dari potongan arti “*Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi,*” Artinya, setelah shalat dilaksanakan, kita bisa kembali bekerja untuk mencari rezeki. Tetapi ketika waktunya shalat tiba, hentikan aktivitas duniawi dan berikan atensi penuh untuk menunaikan ibadah. Kemudian potongan dari arti “*dan carilah karunia Allah*” yaitu rezeki Allah yang diberikan kepada hamba-hamba-Nya yang berupa keuntungan dalam muamalat dan pekerjaan lainnya. Potongan arti dari “*dan ingatlah Allah banyak-banyak*” yaitu janganlah kalian lalai untuk banyak-banyak mengingat Allah dengan bersyukur atas kebaikan yang diberikan kepada kalian baik itu kebaikan dunia maupun kebaikan akhirat. Yang terakhir potongan ayat

¹⁰⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an* (Tangerang: Lentera Hati, 2017), 423-424.

¹⁰⁶ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 554.

dari “*supaya kamu beruntung*” yaitu agar kalian dapat meraih kebaikan dunia dan akhirat.¹⁰⁷

Relevansinya dengan motivasi spiritual kerja yang mengacu pada Surat Al-Jumuah ayat 10 yaitu sebagai seorang muslim diperintahkan oleh agamanya untuk senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib, seperti sholat. Dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam, seperti bekerja keras dan belajar secara sungguh-sungguh. Ayat ini juga memerintahkan untuk melakukan keseimbangan kehidupan di dunia dan mempersiapkan kehidupan di akhirat kelak yaitu selain giat melaksanakan ibadah diharuskan untuk giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

g. Dimensi dan Indikator Motivasi Spiritual

Adapun dimensi dan indikator motivasi spiritual menurut Zef Rizal, Budiyanto, dan Nur Fadrijh Asyik tahun 2022 adalah :

- 1) Motivasi Aqidah (Keyakinan)
 - a) Percaya adanya rukun iman
- 2) Motivasi Muamalah (Eksperiensial)
 - a) Memenuhi kebutuhan bekerja
 - b) Memenuhi kebutuhan berproduksi
- 3) Motivasi Ibadah (Ritual)
 - a) Pengamalan do'a
 - b) Pengamalan sholat.¹⁰⁸

6. Kinerja Karyawan menurut Perspektif Islam

a. Pengertian Kinerja Karyawan menurut Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kinerja yaitu hasil dari suatu upaya yang **bersungguh-sungguh** dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, zikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia

¹⁰⁷ Tafsirweb, “Surat Al-Jumuah Ayat 10,” Diakses pada tanggal 27 Februari 2023 pada Pukul 10.30 WIB, <https://tafsirweb.com/10910-surat-al-jumuah-ayat-10.html#:~:text=Artinya%3A>.

¹⁰⁸ Zef Rizal, Budiyanto, and Nur Fadrijh Asyik, “The Role of Spiritual Motivation in Moderating the Effect of Job Placement and Job Training on Employee Performance (Study on Anchovy Export Company on Madura Island , East Java , Indonesia),” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 9, no. 7 (2022): 309–325.

dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.

Sebagai seorang karyawan muslim yang ingin menghasilkan kinerja Islam, maka diperlukan kesungguhan dalam proses bekerja serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Hasil penerapan dari karyawan yang dapat mewujudkan kinerja islam tersebut menunjukkan semangat bekerja kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT. Dan diharapkan seseorang muslim dapat menunjukkan jati dirinya sebagai masyarakat yang terbaik dan bermanfaat bagi lingkungannya. Seorang muslim yang memiliki pemahaman bahwa bekerja merupakan salah satu ibadah akan selalu terpacu semangatnya untuk mencapai kinerja optimal.¹⁰⁹

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik kinerja karyawan bagi orang yang mempunyai kinerja tinggi di antaranya:

- 1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- 2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- 3) Tujuan yang realistis dimiliki.
- 4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- 5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- 6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.¹¹⁰

c. Unsur- Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku seseorang dalam pelaksanaan kerja sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penilaian kinerja atas proses kerja menekankan pada perilaku karyawan dalam proses kerja, penilaian kinerja ini didasarkan pada baik dan buruk perilaku seseorang. Namun, terdapat pergeseran yang menyebabkan terjadinya pergeseran orientasi output, yaitu penilaian kinerja seseorang berdasarkan hasil. Adapun beberapa unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

¹⁰⁹ Yoga Dwi Anugrahadi and Ari Prasetyo, “Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT. Asuransi Tafakul Keluarga di Jakarta,” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 11 (2019): 2252–2271.

¹¹⁰ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, 5.

1) Kinerja yang berorientasi dapa input

Sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan. Adapun karakteristik yang banyak dijadikan objek pengukuran yaitu kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun dan lain sebagainya.

2) Kinerja yang berorientasi pada proses

Kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, penilaian ini tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapai.

3) Kinerja yang berorientasi pada output

Sistem ini disebut juga sistem manajemen kinerja yang berbasis pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini berfokus pada hasil yang diperoleh atau dicapai karyawan dalam bekerja.

Dalam praktik penilaian kinerja ketiga sistem itu dikombinasikan antara *traits (input)*, *behavior (proses)* dan *result (hasil)*. Dengan demikian untuk pengukurannya dapat digunakan faktor-faktor lain yaitu kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, komitmen, sopan santun, kualitas, hasil dan ketepatan waktu dalam bekerja¹¹¹

Penilaian kinerja menurut islam pada prinsipnya yaitu merencanakan, memantau, dan mengevaluasi kompetensi syariah pada karyawan. Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan adalah bisnis dan *mardhotillah*.¹¹²

d. Relevansinya Kinerja Karyawan dengan Al-Qur'an

1) QS. Al-Qashas ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, Wahai ayahku! Jadikanlah dia

¹¹¹ Abu Fahmi et al., *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 181-182.

¹¹² Abu Fahmi et al., *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 183.

sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”¹¹³.

Tafsir surat Al-Qashas ayat 26 yaitu terdapat anak perempuan orang tua itu kagum kepada Musa, melihat kekuatan fisiknya dan kewibawaannya ketika mengambil air minum ternak, serta kesantunannya ketika berjalan menuju rumah. Selanjutnya salah seorang dari kedua perempuan yang datang mengundang Musa berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja pada kita antara lain menggemblakan ternak kita, karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya, dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja pada kita untuk pekerjaan apa pun ialah orang yang kuat fisik dan mentalnya dan dapat dipercaya."¹¹⁴

Berdasarkan QS. Al-Qashas ayat 26 relevansinya dengan kinerja karyawan yaitu ayat ini menjelaskan bahwa seorang karyawan yang dipilih untuk melakukan pekerjaan adalah mereka yang mempunyai kekuatan mental dan fisik dalam menghadapi beban kerja serta yang dapat dipercaya akan tugas dan tanggungjawabnya. Kekuatan tersebut dapat dihasilkan melalui pelatihan yang secara teratur diberikan kepada karyawan untuk memperbaiki kinerjanya sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai.

2) Surat Al-An'am ayat 135

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِبِكُمْ اِلٰىّٰى عَامِلًاۙ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَۙ مَنْ
تَكُوْنُ لَهُۥ عَاقِبَةُ الدّٰرِۙ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah sepenuh kemampuanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan

¹¹³ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 388.

¹¹⁴ Quranhadis.com, “Al-Quran Surat Al-Qashas Ayat 26,” Diakses pada Tanggal 27 Februari 2023 pada Pukul 10.53 WIB, <https://quranhadits.com/quran/28-al-qasas/al-qasas-ayat-26/>.

mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.”¹¹⁵

Tafsir surat Al-An'am ayat 135 menurut Jalaluddin al-Mahalli dan Jalaluddin as-Suyuti yaitu (Katakanlah) kepada mereka ("Hai kaumku! Berbuatlah sepenuh kemampuanmu) sesuai dengan keadaanmu (sesungguhnya aku pun berbuat pula) sesuai dengan keadaanmu. (Kelak kamu akan mengetahui siapakah di antara kita) man menjadi maushul dan menjadi maf'ul dari Lafal al-`ilm (yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini.") akibat yang dipuji di akhirat nanti, apakah kami atau kamu? (Sesungguhnya tidak akan mendapat keberuntungan) kebahagiaan (orang-orang yang lalim itu) yaitu orang-orang kafir.¹¹⁶

Berdasarkan QS. Al-An'am ayat 135 relevansinya dengan kinerja karyawan yaitu poin pertama, ayat ini sangat ditekankan untuk bekerja keras dan apapun yang kita lakukan akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang kita kerjakan. Hasil yang baik memerlukan proses yang baik dan begitu sebaliknya. Poin kedua, Allah menjanjikan tempat terbaik untuk orang-orang yang mau bekerja keras di akhirat kelak dengan syarat orang-orang yang zalim tidak akan mendapatkan tempat tersebut.

e. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Adapun dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Endang Suswati, tahun 2020 di antaranya adalah :

- 1) Kuantitas
 - a) Dapat memenuhi target pekerjaan sesuai dengan waktunya
- 2) Kualitas
 - a) Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

¹¹⁵ Baihaqi et al., *Al-Qur'an Tajwid Perkata Latin Asy-Syifa*, 145.

¹¹⁶ Jalaluddin Al-Mahalli and Jalaluddin As-Suyuti, "Al-Qur'an Surat Al-An'am Ayat 135," Diakses pada Tanggal 27 Februari 2023 pada Pukul 11.00 WIB, <https://quranhadits.com/quran/6-al-an-am/al-anam-ayat-135/>.

- 3) Efisiensi hasil pekerjaan
 - a) Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien
 - b) Pengaturan sasaran tujuan.¹¹⁷

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan penalaran peneliti, yang berasal dari observasi, tinjauan pustaka, dan fakta. Jadi, kerangka berpikir berisi teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar penelitian.¹¹⁸

Kinerja telah menjadi konsep yang sering dibahas atau dibicarakan. Khususnya untuk mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini telah dihadapkan pada era *society* 5.0, dimana manusia dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan dengan pandai mencari, mengambil serta menganalisis informasi atau data yang ada, karena sejumlah besar informasi berasal dunia maya. Pada era *society* 5.0 lebih menekankan manusia yang digunakan sebagai pusat peradaban yang memanfaatkan teknologi digital dalam berbagai bidang. Bahkan, kinerja karyawan juga menjadi isu aktual karena apapun organisasinya kinerja adalah kunci untuk efektivitas dan keberhasilan organisasi. Maka, untuk menghasilkan kinerja yang bagus ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti dengan pengembangan SDM, daya dukung rekan kerja dan motivasi spiritual.

Pengembangan SDM yaitu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan atau pelatihan dan pengelolaan SDM untuk mencapai suatu hasil optimal.¹¹⁹ Tujuan dari pengembangan SDM yaitu untuk mengembalikan *performance* kerja karyawan yang telah mengalami stagnasi dan penurunan produktivitas.¹²⁰ Pengembangan SDM merupakan salah satu wujud pemberian motivasi karyawan karena dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja

¹¹⁷ Endang Suswati, "Work Placement Affects Employee Performance through Work Motivation," *Journal of Applied Management (JAM)* 19, no. 2 (2021): 394–403.

¹¹⁸ Ismail Nurdin and Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 125.

¹¹⁹ Mukhlison Effendi and Sulistyorini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51.

¹²⁰ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, 158.

karyawan, karena dengan pengembangan SDM akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pada karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Apabila produktivitas kerja meningkat maka akan meningkatkan perolehan keuntungan pada suatu organisasi.

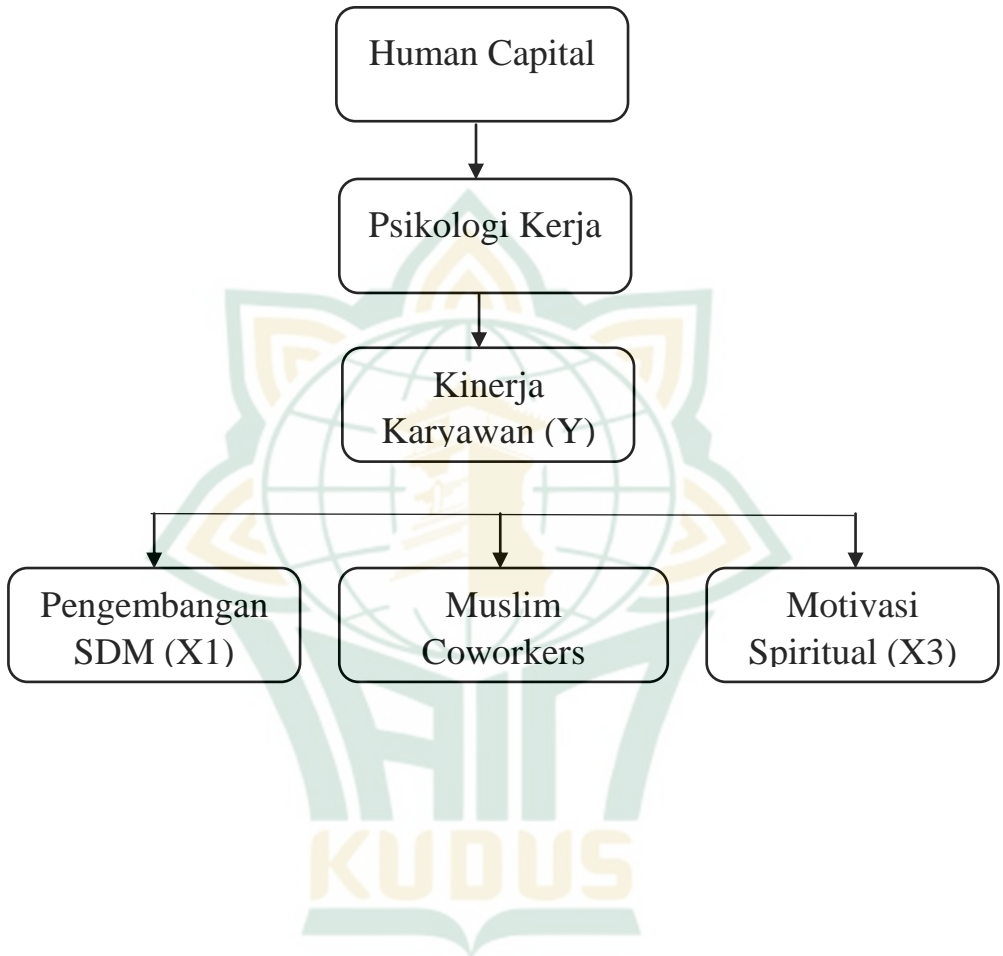
Muslim coworkers support yaitu dukungan sosial yang diberikan oleh karyawan muslim dalam suatu pekerjaan. Tujuan dari *Muslim coworkers support* yaitu untuk meningkatkan kepercayaan diri, meningkatkan komunikasi antar tim, untuk menumbuhkan semangat kerja, dan untuk mengurangi stress kerja.¹²¹ Adanya dukungan rekan kerja akan memberikan energi positif untuk mengerjakan tugas dengan baik dan dengan adanya rekan kerja yang suportif atau mendukung dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Dengan begitu karyawan akan menjalankan tugas dengan maksimal dan terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi spiritual adalah suatu motivasi yang datang dari keyakinan dan nilai-nilai yang dianut oleh seseorang. Bagi seorang muslim, sudah pasti ayat-ayat Al-Qur'an dan As-Sunnah menjadi motivator utama dalam kehidupan.¹²² Pada penelitian ini memiliki kerangka berfikir dan analisis jalur model penelitian seperti ini :

¹²¹ Noratul Mukarramah and Nur Chalil, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja dengan Job Embeddedness sebagai Pemediasi pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5, no. 4 (2020): 647–661.

¹²² Faqih Syarif, *The Power of Spirituality* (Jakarta: Erlangga, 2015), 80.

Gambar 2.1
Analisis Model Penelitian



Gambar 2.2
Kerangka Berfikir

