

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Keadilan

1. Pengertian Secara Umum

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.¹ Dari beberapa definisi dapat dipahami bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakukan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih; melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Keadilan dalam pandangan beberapa tokoh, yaitu:

a. Aristoteles

Keadilan diuraikan secara mendasar oleh Aristoteles dalam Buku ke-5 buku *Nicomachean Ethics*.² Untuk mengetahui tentang keadilan dan ketidakadilan harus dibahas tiga hal utama yaitu (1) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut, (2) apa arti keadilan, dan (3) diantara dua titik ekstrim apakah keadilan itu terletak.

¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001, hlm. 517.

²Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 1 Juli 2015.

1) Keadilan dalam Arti Umum

Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan.

Pembentukan sikap dan karakter berasal dari pengamatan terhadap obyek tertentu yang bersisi ganda. Hal ini bisa berlaku dua dalil, yaitu;

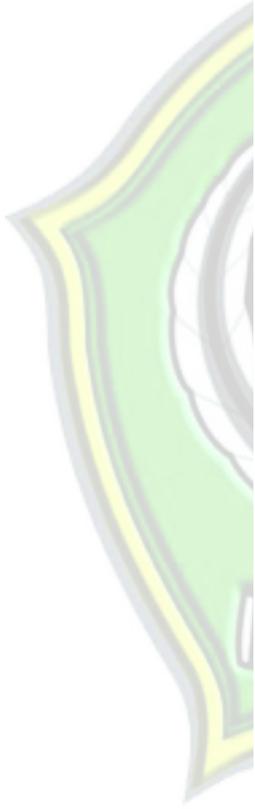
- a) Jika kondisi “baik” diketahui, maka kondisi buruk juga diketahui;
- b) kondisi “baik” diketahui dari sesuatu yang berada dalam kondisi “baik”³

Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, maka sisi yang lain juga ambigu.

Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan fair. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua

³Euis Amalia, *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 115-116.

tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil.⁴



Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair.

Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan tidak bisa disebut menimbulkan

⁴Aristoteles, *Op. Cit.* .

ketidakadilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan.

Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah UMR, adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, maka jumlah pembayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya walaupun seorang pengusaha membayar buruhnya sesuai dengan UMR, yang berarti bukan kejahatan, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh. Ketidakadilan ini muncul karena keserakahan.⁵

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum. Keadilan dalam arti ini terdiri dari dua unsur yaitu fair dan sesuai dengan hukum, yang masing-masing bukanlah hal yang sama. Tidak fair adalah melanggar hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak fair. Keadilan dalam arti umum terkait erat dengan kepatuhan terhadap hukum

2) Keadilan dalam Arti Khusus

Keadilan dalam arti khusus terkait dengan beberapa pengertian berikut ini, yaitu:

⁵*Ibid.*,

- a) Sesuatu yang terwujud dalam pembagian penghargaan atau uang atau hal lainnya kepada mereka yang memiliki bagian haknya.

Keadilan ini adalah persamaan diantara anggota masyarakat dalam suatu tindakan bersama-sama. Persamaan adalah suatu titik yang terletak diantara “yang lebih” dan “yang kurang” (*intermediate*). Jadi keadilan adalah titik tengah atau suatu persamaan relatif (*arithmetical justice*). Dasar persamaan antara anggota masyarakat sangat tergantung pada sistem yang hidup dalam masyarakat tersebut. Dalam sistem demokrasi, landasan persamaan untuk memperoleh titik tengah adalah kebebasan manusia yang sederajat sejak kelahirannya. Dalam sistem oligarki dasar persamaannya adalah tingkat kesejahteraan atau kehormatan saat kelahiran. Sedangkan dalam sistem aristokrasi dasar persamaannya adalah keistimewaan (*excellent*). Dasar yang berbeda tersebut menjadikan keadilan lebih pada makna persamaan sebagai proporsi. Ini adalah satu spesies khusus dari keadilan, yaitu titik tengah (*intermediate*) dan proporsi.⁶

- b) Perbaikan suatu bagian dalam transaksi

Arti khusus lain dari keadilan adalah sebagai perbaikan (*rectification*). Perbaikan muncul karena adanya

⁶Euis Amalia, *Op. Cit*, hlm. 117.

hubungan antara orang dengan orang yang dilakukan secara sukarela. Hubungan tersebut adalah sebuah keadilan apabila masing-masing memperoleh bagian sampai titik tengah (*intermediate*), atau suatu persamaan berdasarkan prinsip timbal balik (*reciprocity*). Jadi keadilan adalah persamaan, dus ketidakadilan adalah ketidaksamaan. Ketidakadilan terjadi jika satu orang memperoleh lebih dari yang lainnya dalam hubungan yang dibuat secara sederajat.⁷

Untuk menyamakan hal tersebut hakim atau mediator melakukan tugasnya menyamakan dengan mengambil sebagian dari yang lebih dan memberikan kepada yang kurang sehingga mencapai titik tengah. Tindakan hakim ini dilakukan sebagai sebuah hukuman.

Hal ini berbeda apabila hubungan terjalin bukan atas dasar kesukarelaan masing-masing pihak. Dalam hubungan yang tidak didasari ketidaksukarelaan berlaku keadilan korektif yang memutuskan titik tengah sebagai sebuah proporsi dari yang memperoleh keuntungan dan yang kehilangan. Tindakan koreksi tidak dilakukan dengan semata-mata mengambil keuntungan yang diperoleh satu pihak diberikan kepada pihak lain dalam arti pembalasan. Seseorang yang melukai tidak diselesaikan dengan mengijinkan orang yang dilukai untuk

⁷*Ibid*, hlm. 118.

melukai balik Timbal balik dalam konteks ini dilakukan dengan pertukaran atas nilai tertentu sehingga mencapai taraf proporsi. Untuk kepentingan pertukaran inilah digunakan uang. Keadilan dalam hal ini adalah titik tengah antara tindakan tidak adil dan diperlakukan tidak adil.⁸



Keadilan dan ketidakadilan selalu dilakukan atas kesukarelaan. Kesukarelaan tersebut meliputi sikap dan perbuatan. Pada saat orang melakukan tindakan secara tidak sukarela, maka tindakan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai tidak adil ataupun adil, kecuali dalam beberapa cara khusus. Melakukan tindakan yang dapat dikategorikan adil harus ada ruang untuk memilih sebagai tempat pertimbangan. Sehingga dalam hubungan antara manusia ada beberapa aspek untuk menilai tindakan tersebut yaitu, niat, tindakan, alat, dan hasil akhirnya.⁹ Ketika (1) kecederaan berlawanan dengan harapan rasional, adalah sebuah kesalahan sasaran (*misadventure*), (2) ketika hal itu tidak bertentangan dengan harapan rasional, tetapi tidak menyebabkan tindak kejahatan, itu adalah sebuah kesalahan. (3) Ketika tindakan dengan pengetahuan tetapi tanpa pertimbangan, adalah tindakan

⁸Kedua macam keadilan dalam arti khusus ini kemudian banyak disebut sebagai keadilan distributi dan keadilan konstitutif.

⁹Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi; Sebuah Tinjauan Islam*, Gema Insani, Jakarta, 2001, hlm. 57.

ketidakadilan, dan (4) seseorang yang bertindak atas dasar pilihan, dia adalah orang yang tidak adil dan orang yang jahat.

Melakukan tindakan yang tidak adil adalah tidak sama dengan melakukan sesuatu dengan cara yang tidak adil. Tidak mungkin diperlakukan secara tidak adil apabila orang lain tidak melakukan sesuatu secara tidak adil. Mungkin seseorang rela menderita karena ketidakadilan, tetapi tidak ada seorangpun yang berharap diperlakukan secara tidak adil.

Dengan demikian memiliki makna yang cukup luas, sebagian merupakan keadilan yang telah ditentukan oleh alam, sebagian merupakan hasil ketetapan manusia (keadilan hukum). Keadilan alam berlaku universal, sedangkan keadilan yang ditetapkan manusia tidak sama di setiap tempat. Keadilan yang ditetapkan oleh manusia inilah yang disebut dengan nilai.¹⁰

Akibat adanya ketidak samaan ini maka ada perbedaan kelas antara keadilan universal dan keadilan hukum yang memungkinkan pembenaran keadilan hukum. Bisa jadi semua hukum adalah universal, tetapi dalam waktu tertentu tidak mungkin untuk membuat suatu pernyataan universal yang harus benar. Adalah sangat penting untuk berbicara secara universal, tetapi tidak mungkin melakukan sesuatu selalu benar karena hukum dalam kasus-kasus tertentu tidak terhindarkan dari

¹⁰Aristoteles, Nicomachean Ethics, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 1 Juli 2015.

kekeliruan. Saat suatu hukum memuat hal yang universal, namun kemudian suatu kasus muncul dan tidak tercantum dalam hukum tersebut. Karena itulah persamaan dan keadilan alam memperbaiki kesalahan tersebut

b. Jhon Rawls

Lain halnya dengan Aristoteles, John Rawls, atau nama lengkapnya John Borden Rawls, dilahirkan pada tahun 1921 dari sebuah keluarga kaya di Baltimore, Maryland.¹¹ Ia adalah putra kedua dari lima bersaudara. Ayahnya, William Lee Rawls adalah seorang ahli hukum perpajakan yang sukses dan sekaligus ahli dalam bidang konstitusi. Ibunya, Anna Abell Stump, berasal dari sebuah keluarga Jerman yang terhormat. Perempuan pendukung gerakan feminisme ini pernah menjabat sebagai presiden dari *League of Women Voters* di daerah Keduamannya. Karena latar belakang ini, oleh sebagian orang yang dekat dengannya, Rawls disebut sebagai orang yang memiliki “darah biru”. Hal ini membuatnya memiliki *sense of noblege*. John Rawls yang hidup pada awal abad 21 lebih menekankan pada keadilan sosial.¹² Hal ini terkait dengan munculnya pertentangan antara kepentingan individu dan kepentingan negara pada saat itu. Rawls melihat kepentingan utama keadilan adalah (1) jaminan stabilitas hidup manusia, dan (2) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama.¹³

¹¹Damanhuri Fattah, “Teori Keadilan Menurut John Rawls”, *Jurnal TAPIs*, Vol.9 No.2 Juli-Desember 2013, hlm. 31.

¹²*Ibid*, hlm. 31.

¹³*Ibid*, hlm. 32.

Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk:

- 1) Menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak
- 2) Melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.¹⁴

Rawls berpendapat bahwa yang menyebabkan ketidakadilan adalah situasi sosial sehingga perlu diperiksa kembali mana prinsip-prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk situasi masyarakat yang baik. Koreksi atas ketidakadilan dilakukan dengan cara mengembalikan (*call for redress*) masyarakat pada posisi asli (*people on original position*). Dalam posisi dasar inilah kemudian dibuat persetujuan asli antar (*original agreement*) anggota masyarakat secara sederajat.¹⁵

Ada tiga syarat supaya manusia dapat sampai pada posisi asli,¹⁶ yaitu:

¹⁴*Ibid*, hlm. 32.

¹⁵*Ibid*, hlm. 32-33.

¹⁶Struktur dasar masyarakat yang adil dapat dicapai dengan mengadakan reorganisasi atau penataan kembali susunan dasar masyarakat. Dalam hal ini setiap individu harus dalam keadaan "posisi asli" (*original position*). *Original position* adalah suatu keadaan awal di mana manusia digambarkan kembali pada sifat-sifat alaminya. Sifat asli manusia adalah : mementingkan diri sendiri, egois, moralis. Bertitik tolak dari posisi asli, orang akan sampai pada suatu persetujuan bersama untuk mewujudkan prinsip-prinsip keadilan. Syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai posisi asli tersebut adalah "kerudung ketidaktahuan" (*veil of ignorance*). Lihat: *Ibid*, hlm. 43.

- 1) Diandaikan bahwa tidak diketahui, manakah posisi yang akan diraih seorang pribadi tertentu di kemudian hari. Tidak diketahui manakah bakatnya, intelegensinya, kesehatannya, kekayaannya, dan aspek sosial yang lain.
- 2) Diandaikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dipilih secara konsisten untuk memegang pilihannya tersebut.
- 3) Diandaikan bahwa tiap-tiap orang suka mengejar kepentingan individu dan baru kemudian kepentingan umum. Ini adalah kecenderungan alami manusia yang harus diperhatikan dalam menemukan prinsip-prinsip keadilan.

Dalam menciptakan keadilan, prinsip utama yang digunakan adalah:

- 1) Kebebasan yang sama sebesar-besarnya, asalkan tetap menguntungkan semua pihak;
- 2) Prinsip ketidaksamaan yang digunakan untuk keuntungan bagi yang paling lemah.¹⁷

Prinsip ini merupakan gabungan dari prinsip perbedaan dan persamaan yang adil atas kesempatan. Secara keseluruhan berarti ada tiga prinsip untuk mencari keadilan, yaitu:

- 1) Kebebasan yang sebesar-besarnya sebagai prioritas
- 2) Perbedaan
- 3) Persamaan yang adil atas kesempatan.

¹⁷*Ibid*, hlm. 34.

Asumsi pertama yang digunakan adalah hasrat alami manusia untuk mencapai kepentingannya terlebih dahulu baru kemudian kepentingan umum. Hasrat ini adalah untuk mencapai kebahagiaan yang juga merupakan ukuran pencapaian keadilan. Maka harus ada kebebasan untuk memenuhi kepentingan ini. Namun realitas masyarakat menunjukkan bahwa kebebasan tidak dapat sepenuhnya terwujud karena adanya perbedaan kondisi dalam masyarakat. Perbedaan ini menjadi dasar untuk memberikan keuntungan bagi mereka yang lemah. Apabila sudah ada persamaan derajat, maka semua harus memperoleh kesempatan yang sama untuk memenuhi kepentingannya. Walaupun nantinya memunculkan perbedaan, bukan suatu masalah asalkan dicapai berdasarkan kesepakatan dan titik berangkat yang sama.¹⁸

2. Keadilan dalam Islam

Munculnya agama Islam di abad pertengahan membawa pengaruh dan perubahan tatanan nilai kemasyarakatan yang dikenalkan oleh ajaran Kristen. Islam tumbuh di daerah gersang yang tidak memiliki sistem dan tatanan nilai kemasyarakatan seperti pada imperium Romawi tempat tumbuhnya ajaran Kristiani, sehingga corak dan watak ajaran Islam berbeda dengan ajaran Kristiani.

Keadaan seperti ini justru merupakan keadaan yang paling tepat, sebab dengan demikian Islam dapat memiliki kekuasaan untuk

¹⁸*Ibid*, hlm. 34.

menumbuhkan masyarakat yang menginginkannya tanpa sifat kecongkakan, lalu meletakkan aturan dan sistem baginya yang selanjutnya membimbing hati dan jiwa mereka seperti halnya dengan sikap dan amaliah mereka, serta menyatakan urusan duniawi dan agama dalam cita-cita dan syariatnya.

Semua dibangun atas asas kesatuan antara alam dunia dan alam akhirat dalam sistem tunggal yang hidup dalam hati setiap individu. Ajaran Islam menurut Quthb¹⁹ mengatur bentuk hubungan Tuhan dengan makhluk-Nya, hubungan antara sesama makhluk, dengan alam semesta dan kehidupan, hubungan manusia dengan dirinya, antara individu dengan masyarakat, antara individu dengan negara, antara seluruh umat manusia, antara generasi yang satu dengan generasi yang lain, semuanya dikembalikan kepada konsep menyeluruh yang terpadu, dan inilah yang disebut sebagai filsafat Islam.

Islam memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan, sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٧﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apa bila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan

¹⁹Sayyid Quthb, *Keadilan Sosial dalam Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 1999, hlm. 25.

pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat” (Qs. An-Nisa:58)²⁰

Al-Qur’an Surat An-Nisa ayat 135 juga dijumpai perintah kepada orang-orang yang beriman untuk menjadi penegak keadilan, yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ بِالْقِسْطِ شٰهَدَآءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلٰى اَنْفُسِكُمْ اَوْ
اَوْلَادِيْنَ وَاَلْقَرِيْبِيْنَ ۗ اِنْ يَكُنْ غَنِيًّا اَوْ فَقِيْرًا فَاَللّٰهُ اَوْلٰى بِهِمَا ۗ فَلَا تَتَّبِعُوْا اَهْوٰى
اَنْ تَعْدِلُوْا ۗ وَاِنْ تَلَوْدًا اَوْ تُعْرَضُوْا فَاِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرًا ﴿١٣٥﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah walaupun terhadap dirimu sendiri atau ibu, bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia, kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemasalahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dan kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau dengan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segalanya apa yang kamu lakukan” (Qs. An-Nisa:135)²¹

Perintah untuk berlaku adil atau menegakkan keadilan dalam menerapkan hukum tidak memandang perbedaan agama, sebagaimana ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam Surat As-Syuura ayat 15:

فَاذِلِّكَ فَادْعُ ۗ وَاَسْتَقِمَّ كَمَا اُمِرْتُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ اَهْوَاءَهُمْ ۗ وَقُلْ ءَاَمَنْتُ بِمَا
اَنْزَلَ اللّٰهُ مِنْ كِتٰبٍ ۗ وَاُمِرْتُ لِاَعْدِلَ بَيْنَكُمْ ۗ اللّٰهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ ۗ لَنَا اَعْمَلُنَا
وَلَكُمْ اَعْمَلُكُمْ ۗ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ ۗ اللّٰهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَاِلَيْهِ الْمَصِيْرُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Maka karena itu serulah (mereka kepada agama itu) dan tetaplah sebagaimana diperintahkan kepadamu dan janganlah mengikuti hawa nafsu mereka dan katakanlah: Aku beriman kepada semua kitab yang diturunkan Allah dan aku

²⁰Al-Quran Surat An-Nisa ayat 58, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 88.

²¹Al-Quran Surat An-Nisa ayat 135, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 93.

diperintahkan supaya berlaku adil di antara kamu. Bagi kami amal-amal kami dan bagi kamu amal-amal kamu. Tidak ada pertengkaran antara kami dan kamu Allah mengumpulkan antara kita dan kepada-Nyalah kebalikan (kita).” (Qs. As-Syuura:15)²²

Begitu pentingnya berlaku adil atau menegakkan keadilan, sehingga Tuhan memperingatkan kepada orang-orang yang beriman supaya jangan karena kebencian terhadap suatu kaum sehingga memengaruhi dalam berbuat adil, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 8:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan takwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Qs. Al-Maidah:8)²³

Keadilan dalam sejarah perkembangan pemikiran Filasafat Islam tidak terlepas dan persoalan keterpaksaan dan kebebasan. Para Teolog muslim terbagi dalam dua kelompok, yaitu Kaum *Mu'tazilah* yang membela keadilan dan kebebasan, sedangkan Kaum *Asy'ari* yang membela keterpaksaan. Kaum *Asy'ari* menafsirkan keadilan dengan

²²Al-Quran Surat As-Syuura ayat 15, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 305.

²³Al-Quran Surat Al-Maidah ayat 8, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 118.

tafsiran yang khas yang menyatakan Allah itu adil, tidak berarti bahwa Allah mengikuti hukum-hukum yang sudah ada sebelumnya, yaitu hukum-hukum keadilan tetapi berarti Allah merupakan rahasia bagi munculnya keadilan. Setiap yang dilakukan oleh Allah adalah adil dan bukan setiap yang adil harus dilakukan oleh Allah, dengan demikian keadilan bukan lah tolok ukur untuk perbuatan Allah melainkan perbuatan Allah lah yang menjadi tolok ukur keadilan. Adapun Kaum Mu'tazilah yang membela keadilan berpendapat bahwa keadilan memiliki hakikat yang tersendiri dan sepanjang Allah Maha Bijak dan Adil, maka Allah melaksanakan perbuatannya menurut kriteria keadilan.

Murtadha Muthahhari²⁴ mengemukakan bahwa konsep adil dikenal dalam empat hal; *pertama*, adil bermakna keseimbangan dalam arti suatu masyarakat yang ingin tetap bertahan dan mapan, maka masyarakat tersebut harus berada dalam keadaan seimbang, di mana segala sesuatu yang ada di dalamnya harus eksis dengan kadar semestinya dan bukan dengan kadar yang sama. Keseimbangan sosial mengharuskan kita melihat neraca kebutuhan dengan pandangan yang relatif melalui penentuan keseimbangan yang relevan dengan menerapkan potensi yang semestinya terhadap keseimbangan tersebut. Al-Qur'an Surat ar-Rahman ayat 7 yang artinya: “Allah meninggikan langit dan dia meletakkan neraca (keadilan)”.²⁵

²⁴Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Azas Pandangan Dunia Islam*, Mizan, Bandung, 1995, hlm 53-58.

²⁵Lihat: Al-Qur'an Surat Ar-Rahman ayat 7.

Para ahli tafsir menyebutkan bahwa, yang dimaksud oleh ayat tersebut adalah keadaan alam yang diciptakan dengan seimbang. Alam diciptakan dan segala sesuatu dan dan setiap materi dengan kadar yang semestinya dan jarak-jarak diukur dengan cara yang sangat cermat. *Kedua*, adil adalah persamaan penafian terhadap perbedaan apa pun. Keadilan yang dimaksudkan adalah memelihara persamaan ketika hak memilikinya sama, sebab keadilan mewajibkan persamaan seperti itu, dan mengharuskannya. *Ketiga*, adil adalah memelihara hak-hak individu dan memberikan hak kepada setiap orang yang berhak menerimanya. Keadilan seperti ini adalah keadilan sosial yang harus dihormati di dalam hukum manusia dan setiap individu diperintahkan untuk menegakkannya. *Keempat*, adil adalah memelihara hak atas berlanjutnya eksistensi.²⁶

Konsepsi keadilan Islam mempunyai arti yang lebih dalam daripada apa yang disebut dengan keadilan distributif dan akhirnya Aristoteles; keadilan formal hukum Romawi atau konsepsi hukum yang dibuat manusia lainnya. Ia merasuk ke sanubari yang paling dalam dan manusia, karena setiap orang harus berbuat atas nama Tuhan sebagai tempat bermuaranya segala hal termasuk motivasi dan tindakan. Penyelenggaraan keadilan dalam Islam bersumber pada al-Qur'an serta kedaulatan rakyat atau komunitas muslim yakni umat.

Makna yang terkandung pada konsepsi keadilan Islam ialah menempatkan sesuatu pada tempatnya, membebaskan sesuatu sesuai daya

²⁶Murtadha Muthahhari, *Op. Cit*, hlm. 58.

pikul seseorang, memberikan sesuatu yang memang menjadi haknya dengan kadar yang seimbang. Prinsip pokok keadilan digambarkan oleh Madjid Khadduri²⁷ dengan mengelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu aspek substantif dan prosedural yang masing-masing meliputi satu aspek dan keadilan yang berbeda. Aspek substantif berupa elemen-elemen keadilan dalam substansi syariat (keadilan substantif), sedangkan aspek prosedural berupa elemen-elemen keadilan dalam hukum prosedural yang dilaksanakan (keadilan prosedural).

Manakala kaidah-kaidah prosedural diabaikan atau diaplikasikan secara tidak tepat, maka ketidakadilan prosedural muncul. Adapun keadilan substantif merupakan aspek internal dan suatu hukum di mana semua perbuatan yang wajib pasti adil (karena firman Tuhan) dan yang haram pasti tidak adil (karena wahyu tidak mungkin membebani orang-orang yang beriman suatu kezaliman). Aplikasi keadilan prosedural dalam Islam pada saat perkara dihadapan Hakim Syuraih dengan menegur hakim tersebut sebagai berikut:²⁸

- a. Hendaklah samakan (para pihak) masuk mereka ke dalam majelis, jangan ada yang didahulukan
- b. Hendaklah sama duduk mereka di hadapan hakim.
- c. Hendaklah hakim menghadapi mereka dengan sikap yang sama.
- d. Hendaklah keterangan-keterangan mereka sama didengarkan dan diperhatikan

²⁷Madjid Khadduri, *Teologi Keadilan (Perspektf Islam)*, Risalah Gusti, Surabaya, 1999, hlm. 119-201.

²⁸*Ibid*, hlm. 123.

- e. Ketika menjatuhkan hukum hendaklah keduanya sama mendengar
- f. Sebagai penutup uraian tentang keadilan dan perspektif Islam, saya mengutip pendapat Imam Ali sekaligus sebagai “pemimpin Islam tertinggi di zamannya” beliau mengatakan bahwa prinsip keadilan merupakan prinsip yang signifikan dalam memelihara keseimbangan masyarakat dan mendapat perhatian publik. Penerapannya dapat menjamin kesehatan masyarakat dan membawa kedamaian kepada jiwa mereka. Sebaliknya penindasan, kezaliman, dan diskriminasi tidak akan dapat membawa kedamaian dan kebahagiaan.

B. Keadilan Organisasi

Keadilan dapat muncul dalam berbagai setting sosial seperti keadilan organisasi (perusahaan). Eisenberger, dkk, sebagaimana dikutip oleh Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani²⁹ menyatakan bahwa lingkungan kerja³⁰ merupakan aspek sosial yang mempengaruhi persepsi keadilan karyawan terhadap organisasi kerjanya. Persepsi keadilan terbentuk ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang setimpal dengan performansi kerja yang ditampilkannya. Imbalan-imbalan tersebut terdiri

²⁹Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)”, *Jurnal Psikologi* Vol. 3 No. 2, Desember 2005, hlm. 11.

³⁰Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembatan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja kondisi alat-alat kerja, ketidak jelasan tugas dan tanggung jawab. Lihat: Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 201. Menurut Neuner dan Kallaus sebagaimana yang dikutip oleh Sutono dan Iwan Suroso bahwa lingkungan kerja merupakan pengelompokkan interaksi faktor-faktor psikologi dan fisiologi dalam lingkungan kantor menjadi empat yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembapan, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan), dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya). Lihat: Sutono dan Iwan Suroso tentang “Pengaruh Reward Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT BUS Lasem”, *Analisis Manajemen*, Vol. 4, No. 1, Desember, 2009, hlm. 44.

dari; (1) Kesempatan untuk mengemukakan pendapat pribadi atas keputusan yang akan dibuat perusahaan sebagai organisasi; (2) Prosedur kerja yang sifatnya konsisten dari waktu ke waktu; (3) Tokoh pembuat keputusan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan setiap individu; (4) Informasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai organisasi sifatnya akurat sehingga tidak membingungkan; (5) Kesempatan yang terbuka untuk memperbaiki setiap kesalahan kerja yang telah dilakukan dan; (6) Prosedur kerja yang ditetapkan memperhatikan prinsip-prinsip etika. Keadilan organisasi terdiri dari tiga bentuk, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.³¹

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan akan berharap bahwa perusahaan tersebut akan memperlakukan mereka dengan adil. Dua sudut pandang mengenai keadilan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Menurut *equity theory*, karyawan menganggap partisipasi mereka di tempat kerja sebagai proses barter, yaitu mereka memberikan kontribusi seperti keahlian dan kerja keras mereka, dan sebagai gantinya, mereka mengharapkan hasil kerja, baik berupa gaji ataupun pengakuan. Di sini, penekanannya adalah pada persepsi mengenai keadilan antara apa yang didapatkan karyawan relatif terhadap apa yang mereka kontribusikan
2. Cara lain untuk melihat keadilan organisasi adalah melalui konsep *procedural justice*. Penekanannya adalah apakah prosedur yang digunakan

³¹Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 111.

untuk membagikan hasil kerja kepada para karyawan cukup adil atau tidak.³²

Keadilan organisasional digunakan untuk mengkategorikan dan menjelaskan pandangan dan perasaan pekerja tentang sikap mereka sendiri dan orang lain dalam organisasi, dan hal itu dihubungkan dengan pemahaman mereka dalam menyatukan persepsi secara subyektif yang dihasilkan dari hasil keputusan yang diambil organisasi, prosedur dan proses yang digunakan untuk menuju pada keputusan-keputusan ini serta implementasinya.

Penelitian di bidang *organizational justice* menunjukkan bahwa ketika para karyawan diperlakukan adil, mereka akan mempunyai sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk keberhasilan perubahan organisasi bahkan dalam kondisi sulit sekalipun. Sebaliknya, ketika keputusan organisasi dan tindakan manajerial dianggap tidak adil maka pekerja akan merasa marah dan menolak upaya perubahan untuk perbaikan organisasi. Beberapa pekerja kemungkinan mendapatkan *outcome* yang mereka harapkan sedangkan pekerja lain kemungkinan mendapat sebaliknya. Penilaian seseorang mengenai keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima sebagai akibat keputusan tertentu, tetapi juga pada proses atau bagaimana keputusan tersebut dibuat. Kemudian apabila mereka menilai bahwa perlakuan yang mereka terima adil maka akan berpengaruh pada dua jenis *outcomes* yang mereka terima, yaitu kepuasan dan komitmen. Semakin tinggi mereka mempersepsikan keadilan suatu kebijakan ataupun praktek

³²Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 169-170.

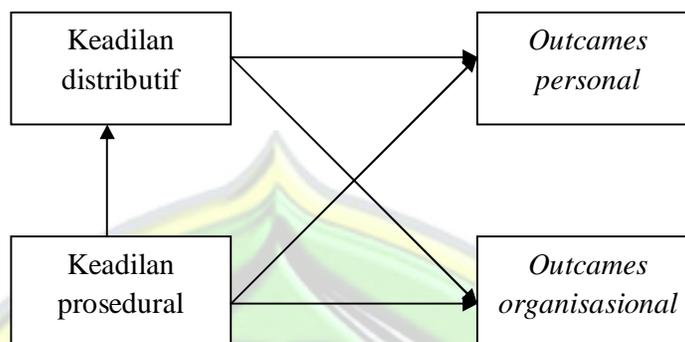
manajemen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (dalam konteks penelitian ini adalah karyawan).³³

Melihat dari dua sudut pandang di atas, maka penelitian ini memfokuskan pada keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif cenderung berhubungan positif dengan *outcomes* yang berkaitan dengan evaluasi personal, sebagai contoh kepuasan terhadap *outcomes* (berupa: pekerjaan tertentu, sistem penggajian, penilaian kinerja, dan seterusnya). Hasil yang diterima karyawan tersebut bersifat personal yang dipersepsikan oleh masing-masing individu untuk menilai keadilan distributif. Oleh karena itu, keadilan distributif dibandingkan keadilan prosedural akan berpengaruh positif lebih kuat pada *outcomes* personal. Sebaliknya, keadilan prosedural akan lebih kuat daripada keadilan distributif dalam memprediksi *outcomes* organisasional. Keadilan prosedural menggambarkan kapasitas organisasi dalam memperlakukan karyawan secara adil. Oleh karena itu, persepsi keadilan prosedural lebih kuat menjelaskan *outcomes* organisasional berupa sikap individu terhadap organisasi.³⁴ Sehingga ini tergambar dalam pola pemikiran di bawah ini:

³³She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, "Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi", *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, Vol. 9 No. 2 Oktober 2012, hlm. 38.

³⁴Heru Kurnianto Tjahjono, "Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis", *Jurnal Psikologi*, Vol. 35, No. 1, hlm. 22.

Gambar 2.1

Model The Two Factor Model

Sumber: Heru Kurnianto Tjahjono

Dalam keadilan organisasi terdapat tiga keadilan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Adapun penjelasan dari masing-masing keadilan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keadilan Distributif

a. Pengertian Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan keadilan yang berasal dari hasil-hasil (*outcomes*) yang diterima seseorang. Keadilan distributif menurut karyawan jika hasil yang mereka terima sama jika dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain. Keadilan ini menunjuk pada keadilan yang diterima karyawan dalam hasil.³⁵

Distributive justice diturunkan dari *equity theory* yang dikemukakan oleh Adam pada tahun 1965. Premise *equity theory* mengemukakan bahwa seseorang cenderung untuk menilai status sosial mereka dengan

³⁵*Ibid*, hlm. 40.

penghasilan seperti *rewards* dan sumber daya yang mereka terima. Teori *equity theory* menjelaskan bahwa setelah persepsi ketidakadilan terbentuk, karyawan akan mencoba meraih kembali keadilan dengan mengurangi jumlah kontribusi mereka.³⁶ Misalnya, karyawan bisa saja mulai datang terlambat ke kantor atau bahkan absen sama sekali, dengan tujuan mengurangi waktu dan kerja keras yang mereka kontribusikan pada perusahaan.

Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referensi/lainnya.³⁷

Tujuan distribusi di sini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi.

³⁶Khaerul Umam, *Op. Cit.*, hlm. 171.

³⁷Siti Hidayah dan Haryani, "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, No. 35/Th.XX/Oktober 2013, hlm. 2.

Dapat dipahami bahwa keadilan distributif merupakan sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil/penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Keadilan distributif pada dasarnya dapat tercapai apabila hasil/penerimaan dan masukan antara dua orang/dua karyawan adalah sebanding. Apabila dari perbandingan proporsi yang diterima sebanding atau lebih besar, maka ada kemungkinan dikatakan bahwa hal itu adil, dan ini berdampak pada hasil kerja mereka. Namun apabila dari perbandingan proporsi yang diterimanya lebih kecil dibanding yang lain, maka ada kemungkinan bahwa hal itu dikatakan tidak adil sehingga hal inipun akan berdampak pada hasil kerja mereka.

b. Prinsip Dasar Mengenai Keadilan Distributif

Bass sebagaimana dikutip oleh Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani³⁸ menyatakan bahwa prinsip spesifik dalam keadilan distributif adalah:

- 1) Batasan egalitarian, yaitu setiap orang harus diperlakukan secara adil karena sumbangsuhnya terhadap kehidupan masyarakat sehingga memberikan keuntungan maupun akumulasi-akumulasi tertentu

³⁸Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 112.

2) Kontribusi, yaitu setiap orang seharusnya mendapatkan keuntungan karena sumbangsuhnya terhadap tujuantujuan yang telah sebelumnya ditetapkan oleh kelompoknya, melalui:

- a) Upaya kerja keras: orang yang bekerja keras patut untuk mendapatkan penghargaan yang lebih banyak
- b) Hasil/produktivitas, yaitu tingginya kuantitas maupun kualitas hasil kerja individual mempengaruhi penghargaan yang diperolehnya
- c) Permintaan kepuasan, yaitu orang yang memperoleh penghargaan adalah orang yang telah mampu memberikan kepuasan bagi kepentingan-kepentingan publik. Misalnya, dalam dunia pemasaran yang sangat kompetitif, pemenang pasar ialah produsen yang mampu menghasilkan barang yang sangat sempurna.³⁹

c. Keadilan Distributif dalam Islam

Berbeda dengan ilmu ekonomi kapitalis dan sosialis, sistem ekonomi syariah memiliki paradigma syariah, yang berarti tidak lagi berorientasi kepada Marxis dan pasar, melainkan berorientasi syariah (hukum) yang bersumber dari al-Qur'an dan Hadis. Kemudian dilihat dari dasar dan filosofinya, tidak lagi sekedar memperbincangkan antara kebersamaan dan individu, melainkan bersifat menyeluruh, bahkan berorientasi kepentingan dunia dan akhirat, karena filosofi

³⁹*Ibid*, hlm. 112.

Tauhid akan menaungi seluruh aktivitas hidup, bukan hanya sebatas aktivitas ekonomi melainkan akan terintegrasi kepada semua aspek kehidupan, baik sosial, ekonomi, budaya, politik, hukum, ilmu pengetahuan, teknologi, bahkan tataran spiritual sekalipun.

Disamping itu ilmu ekonomi syariah juga merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang dilhami oleh nilai-nilai Islam.⁴⁰ Sistem ekonomi yang berbasis Islam menghendaki bahwa dalam hal pendistribusian harus berdasarkan dua sendi, yaitu sendi kebebasan dan keadilan kepemilikan. Kebebasan disini adalah kebebasan dalam bertindak yang dibingkai oleh nilai-nilai agama dan keadilan tidak seperti pemahaman kaum kapitalis yang menyatakannya sebagai tindakan membebaskan manusia untuk berbuat dan bertindak tanpa campur tangan pihak mana pun, tetapi sebagai keseimbangan antara individu dengan unsur materi dan spiritual yang dimilikinya, keseimbangan antara individu dan masyarakat serta antara suatu masyarakat dengan masyarakat lainnya. Keberadilan dalam pendistribusian ini tercermin dari larangan dalam al-Qur'an agar supaya harta kekayaan tidak diperbolehkan menjadi barang dagangan yang hanya beredar diantara orang-orang kaya saja, akan tetapi diharapkan dapat memberi kontribusi kepada kesejahteraan masyarakat sebagai suatu keseluruhan.

⁴⁰Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam; Pendekatan Teoretis*, Prenada Media Gorup, Jakarta, 2008, hlm. 2.

Sistem ekonomi kapitalis bahwa kemiskinan dapat diselesaikan dengan cara menaikkan tingkat produksi dan meningkatkan pendapatan nasional (*national income*) adalah teori yang tidak dapat dibenarkan dan bahkan kemiskinan menjadi salah satu produk dari sistem ekonomi kapitalistik yang melahirkan pola distribusi kekayaan secara tidak adil. Fakta empirik menunjukkan, bahwa bukan karena tidak ada makanan yang membuat rakyat menderita kelaparan melainkan buruknya distribusi makanan. Berbagai krisis yang melanda perekonomian dunia yang menyangkut sistem ekonomi kapitalis dewasa ini telah memperburuk tingkat kemiskinan serta pola pembagian pendapatan di dalam perekonomian negara-negara yang ada, lebih-lebih lagi keadaan perekonomian di negara-negara Islam.⁴¹

Ketidakadilan tersebut juga tergambar dalam pemanfaatan kemajuan teknik yang dicapai oleh ilmu pengetahuan hanya bisa dinikmati oleh masyarakat yang relatif kaya, yang pendapatannya melebihi batas pendapatan untuk hidup sehari-hari sedangkan mereka yang hidup sekedar cukup untuk makan sehari-hari terpaksa harus tetap menderita kemiskinan abadi, karena hanya dengan mengurangi konsumsi hari ini ia dapat menyediakan hasil yang kian bertambah bagi hari esok, dan kita tidak bisa berbuat demikian kecuali bila pendapatan kita sekarang ini bersisa sedikit di atas keperluan hidup sehari-hari.

⁴¹*Ibid*, hlm. 4.

Sistem ekonomi Islam sangat melindungi kepentingan setiap warganya baik yang kaya maupun yang miskin dengan memberikan tanggung jawab moral terhadap si kaya untuk memperhatikan si miskin. Islam mengakui sistem hak milik pribadi secara terbatas, setiap usaha apa saja yang mengarah ke penumpukan kekayaan yang tidak layak dalam tangan segelintir orang dikutuk. Al-Qur'an menyatakan agar si kaya mengeluarkan sebagian dari rezekinya untuk kesejahteraan masyarakat, baik dengan jalan zakat, sadaqah, hibah, wasiat dan sebagainya, sebab kekayaan harus tersebar dengan baik. Dikatakan bahwa sejumlah nilai-nilai Islam akan mampu merealisasikan ajaran Islam seperti persaudaraan, persamaan sosial, dan distribusi yang adil. Dalam hal ini perlu menyebut zakat, sebab zakat merupakan tindakan bantu diri sosial yang merupakan kewajiban moral dari kelompok kaya untuk mendukung yang miskin dan yang tidak beruntung dimana mereka (si miskin) tidak mampu membantu dirinya sendiri.⁴²

Sebagaimana firman Allah SWT:

لِّلَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِالْآخِرَةِ مَثَلُ السَّوِّءِ ۗ وَلِلَّهِ الْمَثَلُ الْأَعْلَىٰ ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ

الْحَكِيمُ ﴿٦٠﴾

Artinya: “Orang-orang yang tidak beriman kepada kehidupan akhirat, mempunyai sifat yang buruk; dan Allah mempunyai sifat yang Maha Tinggi; dan Dia-lah yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (Qs. An-Nahl:60)⁴³

⁴²Umar Chapra, *Op. Cit*, hlm. 268.

⁴³Al-Quran Surat An-Nahl ayat 60, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 288.

2. Keadilan Prosedural

a. Pengertian Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan.⁴⁴

Keadilan prosedural adalah hasil persetujuan melalui prosedur tertentu dan mempunyai sasaran utama peraturan-peraturan, hukum-hukum, undang-undang. Prosedur ini tidak bisa lepas dari upaya legitimasi tindakan. Jika terdapat keadilan distributif yang bisa teraplikasikan secara baik maka di dalam suatu lingkungan sosial atau organisasi keadilan prosedural yang adil akan mampu menghindarkan penyalahgunaan kekuasaan atau kontrol yang semena-mena.⁴⁵

Keadilan prosedural berkaitan dengan pembuatan dan implementasi keputusan yang mengacu pada proses yang adil. Orang merasa setuju jika prosedur yang diadopsi memperlakukan mereka dengan kepedulian dan martabat, membuat prosedur itu mudah diterima bahkan jika orang tidak menyukai hasil dari prosedur

⁴⁴Siti Hidayah dan Haryani, *Op. Cit*, hlm. 5.

⁴⁵Haryatmoko, "Membangun Institusi Sosial yang Adil", 30 Oktober 2002 diambil dari http://www.unisosdem.org/article_printfriendly.php?aid=773&coid=1&caid=34, diakses tanggal 11 Mei 2015.

tersebut. Prosedur yang adil ditentukan oleh beberapa hal, yaitu: 1) terdapat konsistensi, yang menjamin beberapa kasus diperlakukan serupa, 2) terdapat kenetralan, 3) pihak yang menjadi obyek terwakili suaranya dalam proses keputusan yang dibuat, 4) implementasi harus transparan.⁴⁶

Sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

Seorang manajer atau pimpinan seharusnya menghindari penggunaan prosedur yang berubah-ubah dan sewenang-wenang dalam mengalokasikan sumber daya kerja yang ada. Agar organisasi dapat melakukannya, maka manajer atau pimpinan harus mengembangkan aturan atau prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya secara jelas dan di dalamnya terdapat mekanisme komunikasi dari bawah ke atas (bersifat usulan). Apabila hal tersebut dilakukan, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja yang telah dilakukan.

⁴⁶She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, *Op. Cit*, hlm. 40.

b. Model dalam Keadilan Prosedural

Bass sebagaimana dikutip oleh Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani⁴⁷ menyatakan bahwa keadilan prosedural bertolak dari proses psikologis yang dialami oleh karyawan, yaitu bagaimana karyawan tersebut mengevaluasi prosedur-prosedur yang terkait dengan keadilan. Ada dua model yang menjelaskan keadilan prosedural, yaitu *self-interest model* dan *group-value model*.

1) *Self-Interest Model*

Model ini berdasarkan prinsip egosentris yang dialami oleh karyawan, terkait dengan situasi yang dihasilkan dengan keinginan untuk mengontrol maupun mempengaruhi prosedur yang diberlakukan dalam organisasi kerjanya. Tujuan tindakan tersebut ialah memaksimalkan hasil-hasil yang diinginkan sehingga kepentingan-kepentingan pribadi terpenuhi. Dalam model ini, terdapat istilah kontrol terhadap keputusan.

Kontrol terhadap keputusan mengacu pada derajat kemampuan karyawan untuk mengontrol keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi. Karyawan berkeinginan untuk mendapatkan hasil-hasil yang memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya sehingga ia merasa perlu untuk mengontrol keputusan yang dibuat oleh organisasi tempatnya bekerja. Persepsi diperlakukan secara adil tercipta ketika karyawan dilibatkan

⁴⁷Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 116.

secara aktif dalam proses maupun aktivitas pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini berkaitan dengan berbagai macam kebijakan perusahaan, misalnya sistem penggajian, sistem penimbangan karya, maupun pengembangan organisasi. Pelibatan karyawan secara aktif dapat menimbulkan dampak-dampak misalnya tercapainya tujuan organisasi, menghindari ketidakpuasan di tempat kerja, meredakan konflik peran, maupun ambiguitas peran.⁴⁸

2) *Group-Value Model*

Model ini berpangkal pada perasaan ketidaknyamanan dengan kelompok kerja karena kepentingan-kepentingan pribadi seorang karyawan merasa terancam. Karyawan ini menyadari bahwa kemelekatan antar kelompok perlu dipertahankan untuk melindungi konflik. Model seperti ini diperlukan ketika pengambilan keputusan ingin diterima oleh kelompok karena memikirkan kebutuhan kelompok dibandingkan pribadi maupun golongan.

Leventhal dalam Lind & Tyler sebagaimana dikutip oleh Siti Hidayah dan Haryani⁴⁹ mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural. Bila setiap aturan ini dapat dipenuhi,

⁴⁸Siti Hidayah dan Haryani, *Op. Cit*, hlm. 6.

⁴⁹*Ibid*, hlm. 7.

suatu prosedur dapat dikatakan adil. Enam aturan yang dimaksud adalah:⁵⁰

- a) Konsistensi. Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang yang lain maupun dari waktu ke waktu. Setiap orang memiliki hak dan diperlakukan sama dalam satu prosedur yang sama.
- b) Minimalisasi bias. Ada dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak. Oleh karenanya, dalam upaya minimalisasi bias ini, baik kepentingan individu maupun pemihakan, harus dihindarkan.
- c) Informasi yang akurat. Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat harus berdasarkan pada fakta. Kalau opini sebagai dasar, hal itu harus disampaikan oleh orang yang benar-benar mengetahui permasalahan, dan informasi yang disampaikan lengkap.
- d) Dapat diperbaiki. Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan. Oleh karena itu, prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang mungkin akan muncul.
- e) Representatif. Prosedur dikatakan adil bila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan.

⁵⁰Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus", *Summary Hasil Penelitian Dosen Muda*, Tahun 2009, hlm. 5.

Meskipun keterlibatan yang dimaksudkan dapat disesuaikan dengan sub-sub kelompok yang ada, secara prinsip harus ada penyertaan dari berbagai pihak sehingga akses untuk melakukan kontrol juga terbuka.

- f) Etis, prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral. Dengan demikian, meskipun berbagai hal diatas terpenuhi, bila substansinya tidak memenuhi standar etika dan moral, tidak bisa dikatakan adil.⁵¹

Melihat uraian di atas dapat dipahami bahwa sejauhmana prosedur formal yang diterapkan dalam pengambilan keputusan baik oleh atasan langsung ataupun oleh organisasi memenuhi prinsip keadilan prosedural yang meliputi: konsistensi, tidak bias, akurat, dapat diperbaiki, representatif, memperhatikan kepentingan atau etika.

c. Keadilan Prosedural dalam Islam

Sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

⁵¹Siti Hidayah dan Haryani, *Op. Cit*, hlm. 7.

Keadilan prosedural berkaitan dengan pembuatan dan implementasi keputusan yang mengacu pada proses yang adil. Orang merasa setuju jika prosedur yang diadopsi memperlakukan mereka dengan kepedulian dan martabat, membuat prosedur itu mudah diterima bahkan jika orang tidak menyukai hasil dari prosedur tersebut. Hal ini tergambar dalam firman Allah SWT:

وَإِنْ كَانَ قَمِيصُهُ قُدًّا مِنْ دُبُرٍ فَكَذَبَتْ وَهُوَ مِنَ الصَّادِقِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "Dan jika baju gamisnya koyak di belakang, maka wanita itulah yang dusta, dan Yusuf termasuk orang-orang yang benar." (Qs. Yusuf:27)⁵²

3. Keadilan Interaksional

a. Pengertian Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari.⁵³ Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

⁵²Al-Quran Surat Yusuf ayat 27, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 188.

⁵³Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 117.

Adanya hubungan antara pembuat keputusan (*decision maker*) dengan si penerima (*receiver*), dapat membentuk kriteria interpersonal. Kriteria yang dapat membentuk, karena adanya *empati*, *social sensitivity* dan *consideration*. Empati berarti apakah si pembuat keputusan dapat mengenali atau memahami perasaan individu disekitarnya (melibatkan kemampuan untuk masuk ke dalam perspektif orang disekitarnya), *social sensitivity* adalah apakah si pembuat keputusan memperlakukan individu berdasarkan martabat manusia diikuti dengan rasa hormat terhadap manusia, dan *consideration* adalah apakah si pembuat keputusan mendengarkan setiap hal yang berkaitan dengan permasalahan bawahan.

b. Indikator Keadilan Interaksional

Tyler sebagaimana dikutip oleh Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani⁵⁴ menyebutkan ada tiga hal pokok yang dipedulikan dalam interaksi sosial yang kemudian dijadikan aspek penting dari keadilan interaksional. Tiga aspek tersebut adalah:

- 1) Penghargaan. Penghargaan, khususnya penghargaan status seseorang, tercermin dalam perlakuan, khususnya dari orang yang berkuasa, terhadap anggota kelompok. Isu-isu tentang perlakuan bijak dan sopan, menghargai hak, dan menghormati adalah bagian dari penghargaan, makin baik kualitas perlakuan dari kelompok atau penguasa terhadap anggotanya maka interaksinya dinilai

⁵⁴*Ibid*, hlm. 118.

makin adil. Perlakuan yang menunjukkan penghargaan terhadap orang lain bisa dalam bentuk kata-kata, sikap, ataupun tindakan. Bentuk-bentuk penghargaan yang positif antara lain adalah respons yang cepat terhadap pertanyaan atau persoalan yang diajukan, apresiasi terhadap pekerjaan orang lain, membantu, memuji atas tindakan yang benar dan hasil yang baik, dan seterusnya. Sebaliknya, memaki, membentak, menyepelkan, mengabaikan, menghina, mengancam, dan membohongi adalah bentuk-bentuk sikap dan perilaku yang bertolak belakang dengan penghargaan.⁵⁵

- 2) Netralitas. Konsep tentang netralitas berangkat dari keterlibatan pihak ketiga ketika ada masalah hubungan sosial antara satu pihak dengan pihak lain. Namun, konsep ini juga bisa diterapkan pada hubungan sosial yang tidak melibatkan pihak ketiga. Netralitas dapat tercapai bila dasar-dasar dalam pengambilan keputusan, misalnya, menggunakan fakta, bukan opini, yang objektif dan validitasnya tinggi. Aspek ini juga mengandung makna bahwa dalam melakukan relasi sosial tidak ada perlakuan dari satu pihak yang berbeda-beda terhadap pihak lain. Hal ini akan tampak saat terjadi konflik di dalam kelompok, baik yang bersifat personal, antarkelompok kecil, maupun anggota dengan kelompok

⁵⁵*Ibid*, hlm. 119.

(pimpinan). Pemihakan masih dibenarkan bila menunjuk pada norma atau aturan yang sudah disepakati.⁵⁶

- 3) Kepercayaan. Aspek keadilan interaksional yang paling dikaji adalah kepercayaan. Tampaknya kepercayaan telah menjadi isu tersendiri yang implikasinya dalam kehidupan sosial besar. Ahli sosiologi dan ekonomi, misalnya, menekankan kajian tentang kepercayaan sebagai fenomena institusional. Dengan demikian, kepercayaan biasanya dikonseptualisasikan sebagai fenomena dalam lembaga atau antar lembaga. Sebaliknya, mereka yang mendalami teori kepribadian akan menekankan pada perbedaan individu dalam membahas soal kepercayaan. Menurut pandangan ini, kepercayaan merupakan keyakinan, harapan, atau perasaan yang berakar kepada kepribadian yang berkembang dari awal masa pertumbuhan individu yang bersangkutan. Kepercayaan pada atau terhadap orang lain (*trust*) berbeda dengan kepercayaan diri (*confident*). Perbedaan yang paling mendasar terletak pada persepsi dan atribusi. Pada level individu, keduanya kadang sulit dibedakan, tetapi dengan mengambil posisi sendiri atau dengan orang lain, keduanya akan mudah dibedakan. Ketika seseorang memiliki kepercayaan terhadap orang lain, dia justru dalam posisi berisiko.⁵⁷ Hal ini akan terbukti ketika (berharap) orang lain dapat dipercaya ternyata mengecewakan, resiko itu benar-benar harus ditanggung

⁵⁶*Ibid*, hlm. 119.

⁵⁷*Ibid*, hlm. 120.

yang secara psikologis dapat berbentuk rasa frustrasi, marah, atau yang lain. Sementara itu, kepercayaan diri sering menyebabkan seseorang lebih berani untuk mengambil risiko. Di sini justru kepercayaan diatribusikan pada dirinya sendiri. Meskipun demikian, orang yang percaya diri tidak berarti kurang mempercayai orang lain. Melalui penilaian refleksi, yaitu memandang orang lain berdasarkan pada keadaan diri sendiri, orang yang percaya diri justru cenderung lebih mempercayai orang lain dibandingkan dengan orang yang kurang percaya diri.

d. Keadilan Interksional dalam Islam

Interaksi atau melakukan hubungan komunikasi merupakan alat terpenting untuk kelangsungan hidup manusia saling mengenal dan berinteraksi satu dengan yang lain, seperti dalam firman Allah SWT:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: "Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal." (Qs. Al-Hujurat:13)⁵⁸

⁵⁸Al-Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 13, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 437.

Selanjutnya, bisa dibangun saling percaya dan akhirnya saling membuka diri sehingga komunikasi bisa berlangsung. Terjadilah pertukaran gaul, pertukaran kata, pertukaran pikiran, dan pertukaran hati. Terbangunnya relasi yang positif di antara pihak-pihak yang terlibat menjadi dasar terbangunnya komunikasi antar pribadi yang positif melalui pengungkapan diri.

C. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Kata etos kerja, menurut Mochtar Buchori dalam Asifudin dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian tata nilai baik individu, masyarakat atau bangsa itu sendiri.⁵⁹ Sedangkan menurut Tasmara, etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.⁶⁰

Adapun yang dimaksud dengan etos kerja Islami itu sendiri, menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁶¹ Menurut Tasmara, etos

⁵⁹Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami*, UII Press, Yogyakarta, 2004, hlm. 27.

⁶⁰Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insan Press, Jakarta, 2002, hlm. 9.

⁶¹Ahmad Asifudin, *Op. Cit*, hlm. 234.

kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya.⁶²

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.

2. Islam dan Etos Kerja

Menurut Ahmad Mustaq⁶³ Islam adalah agama yang menghargai kerja keras. Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting, diantaranya:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۢ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui” (Qs. Az-Zumar:39)⁶⁴

⁶²Toto Tasmara, *Op. Cit*, hlm. 26.

⁶³Ahmad Mustaq, *Etika Bisnis dalam Islam*, Pustaka Al-Kautsar, Jakarta, 2001, hlm. 16.

⁶⁴Al-Quran Surat Az-Zumar ayat 39, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 495.

Etos kerja Islam itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.⁶⁵

Menurut Tasmara, etos kerja Islam menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan.⁶⁶ Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Etos kerja Islam memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Selain itu tekanan untuk bekerja secara kreatif dapat sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidupnya dan sebaliknya, jika tidak mau

⁶⁵Toto Tasmara, *Op. Cit*, hlm. 25.

⁶⁶*Ibid*, hlm. 26.

bekerja keras maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidup.

Ada hikmah yang terkandung dalam perkataan Ali bin Abi Thalib sebagaimana yang ditulis oleh Toto Tasmara bahwa pemuda sejati itu yang mampu mengatakan inilah aku, bukan inilah bapakku.⁶⁷ Terkandung hikmah bahwa seorang pribadi pekerja muslim, sudah seharusnya mengembangkan potensi diri tanpa harus tergantung pada orang tuanya. Hasil pengembangan pribadi ini dapat terlihat dalam sikap, pola kerja, karya, dan kinerja yang mereka hasilkan.

Apabila sikap dan pola kerja prestatif sudah membudaya dan sudah menjadi etos kerja pribadi muslim, sudah selayaknya mereka akan menjadi contoh dalam menikmati kepuasan kerja, pekerjaan dan kinerja terbaiknya sebagaimana Rasulullah, yang selalu menjaga kualitas dalam ibadah dan urusan duniawi. Dengan memenuhi syarat dalam bekerja, segala bentuk aktivitas manusia baik itu amal sholeh atau ibadah harus memenuhi syarat yang diantaranya adalah keikhlasan, cinta, istiqomah, bersedia berkorban, dan membelanjakan harta di jalan yang benar. Semua itu dapat tergambarkan dalam aktivitas manusia yang dilandasi dengan etos kerja Islami.

3. Terbentuknya Etos Kerja Islam

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja.

⁶⁷*Ibid*, hlm. 40.

Menurut Sardar dalam Asifudin bahwa nilai-nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu dan masyarakat.⁶⁸ Mitsou dalam Asifudin menerangkan bahwa dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tertentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar.⁶⁹

Penjelasan di atas memberikan pemahaman kita bahwa latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang bersangkutan paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama, dalam hal ini etos kerja Islami. Gambaran terbentuknya etos kerja, sebagaimana yang dipaparkan oleh Asifudin baik yang tanpa keterlibatan agama maupun yang bersifat Islam secara sederhana dapat digambarkan di bawah ini.⁷⁰

Gambar 2.2
Paradigma Terbentuknya Etos Kerja Non-Agama



Sumber: Asifudin (2004:31)

⁶⁸Ahmad Asifudin, *Op. Cit*, hlm. 29.

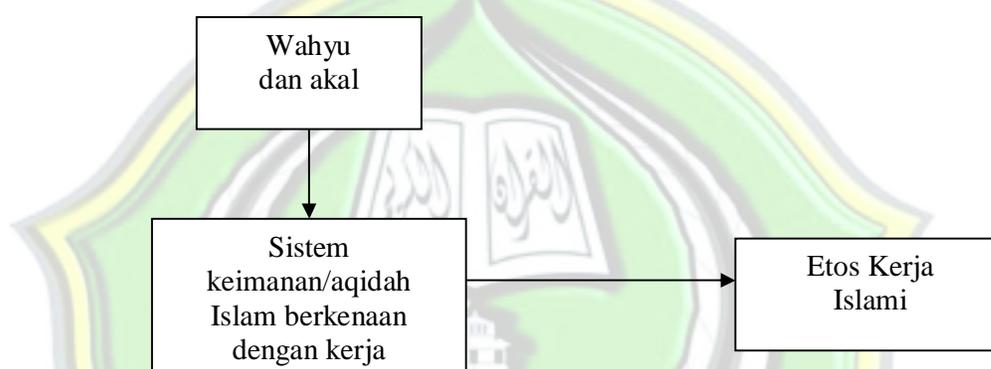
⁶⁹*Ibid*, hlm. 30.

⁷⁰*Ibid*, hlm. 31.

Etos kerja di sini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kinerja. Sikap hidup mendasar itu terbentuk oleh pemahaman akal dan/atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut (diluar nilai-nilai agama)

Gambar 2.3

Paradigma Terbentuknya Etos Kerja Islam



Sumber: Asifudin (2004:32)

Etos kerja Islam terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah ini terbentuk dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara proporsional menurut fungsi masing-masing.

4. Karakteristik Etos kerja Islam

Menurut Asifudin,⁷¹ karakteristik etos kerja Islam digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja Islam beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai fokus. Karena etos kerja apapun menurut *Qurany* tidak dapat menjadi Islami bila tidak dilandaskan pada konsep iman dan

⁷¹*Ibid*, hlm. 107.

amala shaleh.⁷² Lanjut Asifudin bahwa dari konsep iman, ilmu dan amal, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja Islam:⁷³

a. Kerja merupakan penjabaran Aqidah

Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikatnya. Keyakinan tersebut bila telah tertanam mantap dalam hati, akan berusaha menyembul bersama kehendak pemiliknya. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terbukti dengan banyaknya orang yang tidak beragama mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang itu pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi ajaran agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Lanjut Saifudin ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah:⁷⁴

- 1) Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam
- 2) Berperilaku wajar tidak dibuat-buat
- 3) Berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh

⁷²*Ibid*, hlm. 101.

⁷³*Ibid*, hlm. 104.

⁷⁴*Ibid*, hlm. 224.

- 4) Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab
- 5) Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan
- 6) Mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi di akhirat kelak.

b. Kerja Dilandasi Ilmu

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dilandasi ilmu adalah:

- 1) Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak
- 2) Mampu membedakan antara tujuan benar dan salah, baik dan buruk
- 3) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja
- 4) Mempunyai disiplin pribadi⁷⁵

c. Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiah serta mengikuti petunjuk-petunjukNya adalah:

- 1) Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis
- 2) Mengembangkan kreativitas

⁷⁵*Ibid*, hlm. 225.

- 3) Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya: bertawakkal kepada Allah SWT
- 4) Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif⁷⁶

D. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan seorang manajer dan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.⁷⁷ Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen organisasi terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menurut Gibson sebagaimana dikutip oleh She Hwei dan T. Elisabeth adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.⁷⁸ Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya

⁷⁶*Ibid*, hlm. 226.

⁷⁷Khaerul Umam, *Op. Cit*, hlm. 258-259.

⁷⁸She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, *Op. Cit*, hlm. 41.

dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Robbins sebagaimana dikutip oleh Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani mendefinisikan *organizational commitment* sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.⁷⁹ Komitmen juga memiliki fokus yang beragam, dalam hal ini seorang individu dapat merasakan komitmen terhadap organisasi, manajemen puncak, atau pada kelompok kerjanya.

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

2. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam⁸⁰ dan Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani⁸¹ merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan

⁷⁹Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 119.

⁸⁰Khaerul Umam, *Op. Cit*, hlm. 259-260.

⁸¹Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 42.

normative. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut, adalah sebagai berikut:⁸²

a. *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen afektif adalah keinginan untuk tetap terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi.

b. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen kontinuen adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi.

⁸²*Ibid*, hlm. 42.

c. *Normative commitment*

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif adalah refleksi perasaan akan tanggungjawab seseorang untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

3. Komitmen Organisasi dalam Islam

Pada *behavioral commitment*, anggota dipandang dapat menjadi berkomitmen pada tingkah laku tertentu daripada suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang adalah konsekuensi komitmen terhadap suatu tingkah laku, artinya bahwa anggota organisasi memiliki bangunan kokoh apabila memiliki komitmen dalam berorganisasi. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنِينَ مَرْصُومِينَ ﴿١٦٦﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan

seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (Qs. Ash-Shaff:4)⁸³

Ketika membuka kembali ayat-ayat yang terukir indah dalam surat Ash-Shaff ini, akan banyak sekali kandungan tentang manfaat serta konsep-konsep dalam berorganisasi, bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh. Salah satu Surat Madaniyah ini mengupas secara rinci tentang konsep berjamaah di dalam Islam. Hal ini memang sangat ditekankan oleh Rasulullah SAW pada masa berdakwah di Madinah, saat surat ini diturunkan. Dimana, pengokohan organisasi dan kejamaah adalah titik tekan dakwah Rasulullah SAW di Madinah, berbeda dengan titik tekan dakwah Rasulullah SAW ketika di Makkah yang fokus pada pengokohan aqidah dan *ruhiyah* ummat Islam masa itu. Dalam surat ini, terdapat lima konsep besar yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh. Yaitu, kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam organisasi, soliditas tim, ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan, konsep kesungguhan dalam bekerja dan berjuang, serta memiliki kader yang militan (kader yang solid).

Pertama, untuk mewujudkan organisasi yang kokoh diperlukan adanya kesesuaian konsep (perkataan) dan pelaksanaan (*at tawafuq bainal qouli wal amal*). Hal ini tercantum dalam ayat 1-3.⁸⁴ Dijelaskan dalam ayat ini, bahwa seruan-seruan ini hanya ditujukan untuk orang-orang beriman dan tidak untuk semua orang. Artinya bahwa, sebagai orang beriman harus

⁸³Al-Quran Surat Ash-Shaff ayat 4, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 627.

⁸⁴Lihat: Surat Ash-Shaff ayat 1-3.

memahami dan melaksanakan hal tersebut. Selain itu, yang diseru di sini adalah orang-orang beriman bukan hanya satu orang beriman. dan di sinilah pesan konsep kejamahannya (keorganisasiannya). Kesesuaian antara konsep (perkataan) dan pelaksanaan artinya tidak hanya lihai merumuskan ide yang tidak diiringi dengan amal nyata. Justru keduanya harus berjalan dengan sinergi antara konsep dan pelaksanaan. Organisasi itu harus mempunyai konsep cara bekerja. Bukan hanya sekedar mempunyai kemampuan bekerja tetapi juga menguasai cara bekerja. Penguasaan cara bekerja akan memudahkan bagaimana mencapai tujuan berkerja.

Kedua, dalam ayat keempat surat ini disebutkan bahwa Allah SWT menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu: masing-masing komponen di dalamnya bisa menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatan kemampuan). Dalam hal ini, diperlukan adanya ketepatan di dalam penempatan orang. Siapa yang harus jadi tiang, jendela, atap, dsb.

Ketiga, dalam ayat 5-9⁸⁵ dijelaskan tentang tantangan yang dihadapi oleh para nabi dan rasul. Dari ayat ini dapat diambil pelajaran

⁸⁵Lihat: Surat Ash-Shaff ayat 5-9.

bahwa perlunya untuk mengukur tantangan-tantangan yang akan dihadapi dalam kerja-kerja organisasi. Jika mengetahui ukuran tantangan itu, maka bisa membuat program yang bisa mengatasi tantangan tersebut. Kegagalan dalam mengukur tantangan yang akan dihadapi, akan mengakibatkan ketidakjelasan merumuskan tahap-tahap pelaksanaan amal sehingga bisa terjebak dalam suatu amal yang bersifat asal-asalan. Tantangan yang perlu diukur adalah semua tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi. Pada ayat 9, dijelaskan bahwa visi kerosulan-lah yang bisa digunakan untuk mengeliminir tantangan-tantangan tersebut.

Keempat, dijelaskan bahwa untuk membangun sebuah organisasi yang kokoh diperlukan adanya sebuah konsep perjuangan organisasi. Dan sebuah konsep perjuangan itu hendaknya sebuah konsep yang mengandung motivasi serta makna optimisme yang jauh dari konsep perjuangan yang ‘menakutkan’ (tidak realistis dan membuat komponen di dalamnya ragu dapat melaksanakannya atau tidak). Hal ini dapat dilihat pada ayat 10-13⁸⁶ surat ini, yang menjelaskan indahnya sebuah konsep berjuang besungguh-sungguh di jalan-Nya.

Kelima, dalam ayat 14⁸⁷ surat ini, dijelaskan bahwa keberhasilan suatu perjuangan dalam organisasi juga ditentukan dengan ada tidaknya kader-kader militan di dalamnya.⁸⁸ Militan ini terkait dengan makna komitmen, konsistensi, keseimbangan (*tawazunitas*), ketaatan serta

⁸⁶Lihat: Surat Ash-Shaff ayat 10-13.

⁸⁷Lihat: Surat Ash-Shaff ayat 14.

⁸⁸Ridwan, “Manajemen Organisasi dalam Al-Qur’an, Agustus 2013, diambil dari <http://islameksiklopedia.blogspot.com/2013/08/manajemen-organisasi-dalam-al-quran.html>, diakses tanggal 16 Mei 2015.

kecintaan. Karena memang amal yang baik dari seorang kader organisasi tidak akan bisa terwujud tanpa lima hal di atas. Dan dengan memiliki kader yang militan, amal-amal terbaik akan dihasilkan dalam organisasi. Di dalam organisasi juga diperlukan adanya ruuh (semangat) organisasi. Dan ruuh organisasi ditentukan oleh sistem yang ada dalam organisasi, kualitas sang pemimpin, sejauh mana organisasi mempunyai semangat kompetisi dengan yang lain serta sejauh mana memadukan semangat dan ilmu yang dimiliki.

4. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Komitmen terhadap Organisasi

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sheldon sebagaimana dikutip oleh Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani⁸⁹ bahwa salah satu prediktor terhadap komitmen organisasi adalah masa kerja (*tenure*) seseorang terhadap organisasi tertentu. Adapun faktornya adalah sebagai berikut:

- a. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberinya peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi
- b. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar;

⁸⁹Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 119.

dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut;

- c. Keterlibatan sosial individu dalam organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberi akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi
- d. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan juga merupakan suatu prestasi dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.⁹⁰ Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

⁹⁰Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 153.

Menurut Ratundo dan Sackeeet sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, mendefinisikan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.⁹¹ Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.⁹² Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.⁹³ Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

⁹¹Khaerul Umam, *Op. Cit*, hlm. 188.

⁹²Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hlm. 75.

⁹³Ambar T dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 103.

Berdasarkan pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Harjoni Desky⁹⁴ kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Pengukuran kuantitatif melibatkan

⁹⁴Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2, Desember 2014, hlm. 467.

perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu: seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.⁹⁵

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama

⁹⁵*Ibid*, hlm. 465.

antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.⁹⁶

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara⁹⁷ menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

⁹⁶*Ibid*, hlm. 467.

⁹⁷Mangkunegara, *Op. Cit*, hlm. 87-88.

Menurut Gibson sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam,⁹⁸ ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor individu; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- b. Faktor psikolog; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

4. Kinerja dalam Islam

Manusia tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas yang tugas tersebut adalah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan satu tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak.

Manusia diberikan kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh al-Qur'an

⁹⁸Khaerul Umam, *Op. Cit*, hlm. 190.

kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.⁹⁹ Melalui firman Allah:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُم بِإِيمَانِهِمْ تَجْرَىٰ
 مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ ﴿٩٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka Karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai- sungai di dalam syurga yang penuh kenikmatan” (Yunus:9)¹⁰⁰

Gambaran hidup yang bahagia disurga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia tergantung usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhoan Allah dalam pekerjaannya karena kejujurannya.¹⁰¹

Bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah. Menurut Islam pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan olehnya dan orang lain.

⁹⁹M. Dawam Raharja, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1999, hlm.247

¹⁰⁰Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir A l-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 280.

¹⁰¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1999, hlm. 253

Seseorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:¹⁰²

a. Tekun bekerja adalah kewajiban keagamaan

Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain bekerja dengan tekun dan menyelesaikan dengan sempurna. Menurut Islam tekun bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim.

b. Tekun, ciri muslim yang taqwa

Seorang muslim tidak merasa cukup dengan sekedar bekerja karena ia berkeyakinan bahwa Allah mengawasinya. Allah mewajibkan baginya sikap ihsan dan taqwa dalam setiap perbuatan. Tujuan mulia yang dikejar setiap muslim dalam bekerja yaitu “keridhaan Allah”. Keridhaan Allah tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas dengan tekun dan sungguh-sungguh dan sempurna. Terdapat dua pondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Pekerja mukmin mempunyai ambisi yang utama adalah mendapatkan ridho Allah. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat, dan tekun.

¹⁰²Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997, hlm. 112-116

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Qs. at-Taubah:105)¹⁰³

c. Ketenangan jiwa dan istiqomah

Seorang mukmin akan menikmati kehidupan dengan ketenangan jiwa, kedamaian hati dan kelapangan dada dan seorang mukmin yang beriman selalu memperhatikan batasan-batasan Allah dan menjauhin segala macam laranganNya. Tidak diragukan ketenangan jiwa dan istiqomah mempunyai dampak positif bagi produktivitas.

d. Nilai waktu bagi seorang muslim

Mukmin adalah manusia yang paling menghargai nilai waktu. Waktu adalah nikmat yang harus di syukuri dan dipergunakan sebaik-baik mungkin. Umar bin Abdul Aziz berkata “Sesungguhnya malam dan siang bekerja untukMu maka bekerjalah untuk-Nya”.

F. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang ini dengan penelitian terdahulu, namun dalam penelitian tesis ini peneliti melakukan pengembangan variabel sehingga tercipta perbedaan yang mendasar. Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

¹⁰³Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 273.

1. Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, tentang “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus” bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja ($0,860 > 0,631$) maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.¹⁰⁴ Berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menambahkan variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian miliknya Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti menekankan pada keadilan distributif dan keadilan prosedural. Sehingga dengan jelas terdapat perbedaan yang mendasar, sementara persamaannya adalah sama-sama yang diteliti adalah kinerja karyawan.
2. She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, tentang “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi” bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi. Hasil ini juga menekankan bahwa keadilan prosedural memiliki dampak lebih besar pada komitmen organisasi dibandingkan

¹⁰⁴Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 11.

keadilan distributif.¹⁰⁵ Berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menambahkan variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian miliknya She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa menekankan pada keadilan distributif dan keadilan prosedural. Sehingga dengan jelas terdapat perbedaan yang mendasar, sementara persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi.

3. Siti Hidayah dan Haryani tentang “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang” bahwa variabel keadilan distributif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,201 dan taraf signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$, dan *output* dari variabel keadilan prosedural dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,314 dan taraf signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel tersebut, yakni keadilan distributif dan keadilan prosedural.¹⁰⁶ Berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menambahkan serta mengembangkan pada variabel, yaitu variabel etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian miliknya Siti Hidayah dan Haryani menekankan pada keadilan distributif dan keadilan prosedural. Sehingga dengan jelas terdapat perbedaan yang

¹⁰⁵She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, *Op. Cit*, hlm. 37.

¹⁰⁶Siti Hidayah dan Haryani, *Op. Cit*, hlm. 1.

mendasar, sementara persamaannya adalah sama-sama yang diteliti adalah kinerja karyawan.

4. Harjoni Desky tentang “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.¹⁰⁷ Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menekankan pada keadilan distributif, keadilan prosedural, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi komitmen organisasi, sedangkan penelitian miliknya Harjoni Desky menekankan pada etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Heru Kurnianto Tjahjono tentang “Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik

¹⁰⁷Harjoni Desky, *Op. Cit*, hlm. 475.

Meta Analisis” bahwa prediksi keadilan distributif dan keadilan procedural dengan konsekuensinya, yaitu *outcomes* personal dan organisasional. Konsep tersebut menjelaskan bahwa berkaitan dengan *outcomes* personal, keadilan distributif memiliki keeratan yang lebih baik daripada keadilan procedural. Sedangkan berkaitan dengan *outcomes* organisasional, keadilan procedural akan lebih dominan.¹⁰⁸ Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menekankan pada keadilan distributif, keadilan procedural, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi komitmen organisasi, sedangkan penelitian miliknya Heru Kurnianto Tjahjono menekankan pada keadilan distributif dan keadilan procedural pada konsekuensinya dengan teknik meta analisis.

6. Wahibur Rokhman dan Arif Hasan dengan judul “The Effect Of Islamic Work Ethic On Organizational Justice”, *The study proposed to investigate the effect of Islamic work ethic on justice perception among employees in Islamic microfinance institutions in Indonesia. The construct of organizational justice included three dimensions, namely, distributive, procedural, and interactional justice. The results suggested that Islamic work ethic positively contributed to the three dimensions of justice perception.*¹⁰⁹ Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada

¹⁰⁸Heru Kurnianto Tjahjono, “Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Procedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis”, *Jurnal Psikologi*, Vol. 35, No. 1, hlm. 35.

¹⁰⁹Wahibur Rokhman dan Arif Hasan dengan judul “The Effect Of Islamic Work Ethic On Organizational Justice”, *African Journal of Business Ethics*, Vol. 6, Issue 1, Jan-Apr 2012, hlm. 1.

dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menekankan pada keadilan distributif, keadilan prosedural, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi komitmen organisasi, sedangkan penelitian miliknya Wahibur Rokhman dan Arif Hasan menekankan pada *the effect of Islamic work ethic on organizational justice*.

7. Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)” bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk simpulan minor, diperoleh bahwa keadilan distributif perusahaan lebih dominan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan dibandingkan keadilan interaksional dan prosedural perusahaan pada subyek yang diteliti yaitu karyawan pada level operasional perusahaan.¹¹⁰ Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menekankan pada keadilan distributif, keadilan prosedural, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi komitmen organisasi, sedangkan penelitian miliknya Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani menekankan pada keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan.

¹¹⁰Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 475.

8. Indra Gunawan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung” hasil penelitiannya didapatkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik Komitmen Organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.¹¹¹ Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menekankan pada keadilan distributif, keadilan prosedural, etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi komitmen organisasi, sedangkan penelitian miliknya Indra Gunawan menekankan pada komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari berbagai penelitian terdahulu di atas, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini, bahwa penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian yang penelitian lakukan menggunakan alat analisis *path*. Sementara persamaannya sama-sama menganalisis mengenai keadilan organisasi, etos kerja Islami, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

¹¹¹Indra Gunawan, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung” *Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen*, Universitas Komputer Indonesia, hlm. 11.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Alat Analisis	Simpulan
1	Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti (2009)	Variabel independen: Keadilan distributif dan keadilan prosedural Variabel independen: Kinerja	Regresi linier berganda	Keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja.
2	She Hwei dan T. Elisabet Cintya (2012)	Variabel independen: Keadilan prosedural dan keadilan distributif Variabel independen: Komitmen organisasi	Regresi linier berganda	Keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi. Sehingga keadilan prosedural memiliki dampak lebih besar pada komitmen organisasi dibandingkan keadilan distributif.

No	Nama	Variabel	Alat Analisis	Simpulan
3	Siti Hidayah dan Haryani (2013)	Variabel independen: Keadilan distributif dan keadilan prosedural Variabel independen: Kinerja karyawan	Regresi linier berganda.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel, yakni keadilan distributif dan keadilan prosedural
4	Harjoni Desky (2014)	Variabel independen: Etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan Variabel independen: Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama	Variabel	Alat Analisis	Simpulan
5	Heru Kurnianto Tjahjono	Variabel independen: Keadilan distributif dan keadilan prosedural Variabel dependen: Konsekuensi	Teknik meta analisis	Dalam perspektif teoritik, keadilan distributif dan keadilan prosedural mempunyai kemampuan prediksi yang berbeda terhadap <i>outcomes</i> personal dan <i>outcomes</i> organisasional. Secara spesifik, keadilan distributif akan berpengaruh lebih kuat pada <i>outcomes</i> personal dibandingkan keadilan prosedural, sebaliknya keadilan prosedural akan menjadi determinan yang lebih baik pada <i>outcomes</i> organisasional dibandingkan keadilan distributif.
6	Wahibur Rokhman dan Arif Hasan (2012)	Variabel independen: <i>Islamic work ethic</i> Variabel dependen: <i>Organizational justice</i>	<i>Double regression linier</i>	<i>The study proposed to investigate the effect of Islamic work ethic on justice perception among employees in Islamic microfinance institutions in Indonesia. The construct of organizational justice included three dimensions, namely, distributive, procedural, and interactional justice. The results suggested that Islamic work ethic positively contributed to the three dimensions of justice perception</i>

No	Nama	Variabel	Alat Analisis	Simpulan
7	Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani	Variabel independen: Keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional Variabel independen: Komitmen karyawan	Regresi linier berganda	Keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan
8	Indra Gunawan	Variabel independen: Komitmen organisasional dan <i>locus of control</i> Variabel independen: Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

Sumber: Jurnal Penelitian, 2009-2014.

G. Kerangka Berpikir Penelitian

Keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlakuan yang adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, yang menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya. Tujuan distribusi di sini adalah kesejahteraan yang meliputi aspek-aspek fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial, sehingga yang didistribusikan biasanya berhubungan dengan sumber daya, ganjaran atau keuntungan. Distribusi berdasarkan kebutuhan memiliki konsep bahwa bagian penerimaan karyawan dipengaruhi oleh kebutuhannya berkaitan dengan pekerjaan. Semakin banyak kebutuhan untuk para karyawan, maka penerimaan dari bekerja menjadi semakin tinggi.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hidayah dan Haryani tentang “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang” bahwa variabel keadilan distributif dengan nilai t hitung sebesar 2,201 dan taraf signifikansinya sebesar $0,034 < 0,05$, dan *output* dari variabel keadilan prosedural dengan nilai

thitung sebesar 2,314 dan taraf signifikansinya sebesar $0,026 < 0,05$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel tersebut, yakni keadilan distributif dan keadilan prosedural.¹¹²

Keadilan prosedural keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, tentang “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja: Studi Kasus pada Akademisi Universitas Muria Kudus” bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan

¹¹²Siti Hidayah dan Haryani, *Op. Cit*, hlm. 1.

korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja ($0,860 > 0,631$) maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.¹¹³

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari. Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok. Oleh karenanya, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi.

Senada halnya penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, “Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X)” bahwa keadilan distributif, prosedural dan interaksional perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Sedangkan untuk simpulan minor, diperoleh bahwa keadilan distributif perusahaan lebih dominan mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan dibandingkan keadilan interaksional dan

¹¹³Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 11.

prosedural perusahaan pada subyek yang diteliti yaitu karyawan pada level operasional perusahaan.¹¹⁴

Selain adanya keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi adanya etos kerja Islami. Etos kerja Islami itu sendiri, menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanuisakan dirinya.

Senada dengan penelitian yang dilakukan Harjoni Desky tentang “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada

¹¹⁴Yohanes Budiarto dan Rani Puspita Wardani, *Op. Cit*, hlm. 475.

akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.¹¹⁵

Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung” hasil penelitiannya didapatkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik Komitmen Organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.¹¹⁶

Ketika para karyawan diperlakukan adil, mereka akan mempunyai sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk keberhasilan perubahan organisasi bahkan dalam kondisi sulit sekalipun. Sebaliknya, ketika keputusan organisasi dan tindakan manajerial dianggap tidak adil maka pekerja akan merasa marah dan menolak upaya perubahan untuk perbaikan organisasi. Beberapa pekerja kemungkinan mendapatkan *outcome* yang mereka harapkan sedangkan pekerja lain kemungkinan mendapat sebaliknya.

¹¹⁵Harjoni Desky, *Op. Cit*, hlm. 475.

¹¹⁶Indra Gunawan, *Op. Cit*, hlm. 11.

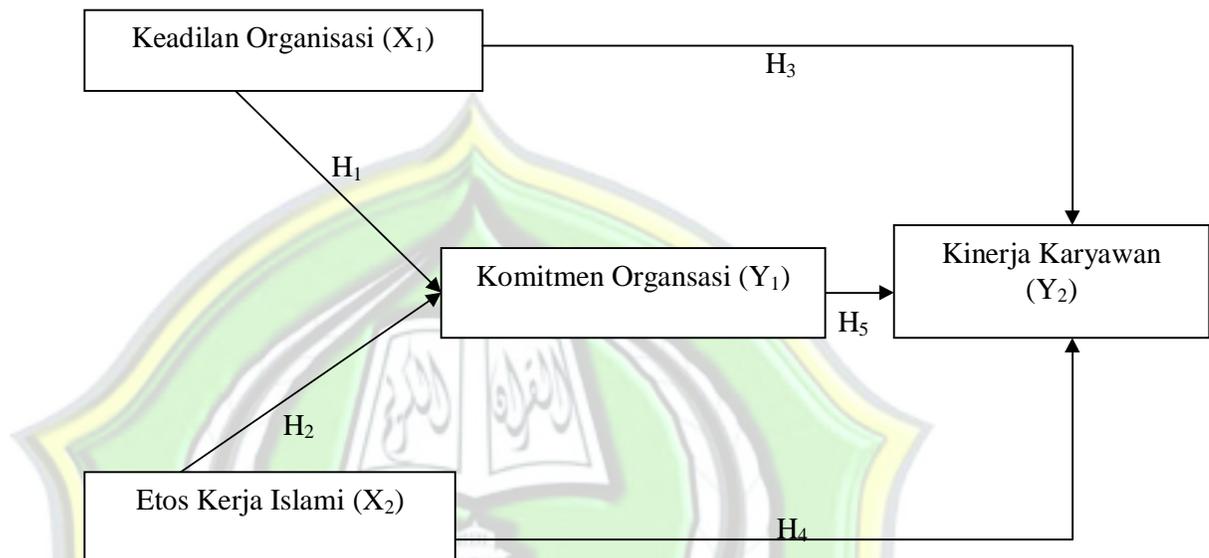
Penilaian seseorang mengenai keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima sebagai akibat keputusan tertentu, tetapi juga pada proses atau bagaimana keputusan tersebut dibuat. Kemudian apabila mereka menilai bahwa perlakuan yang mereka terima adil maka akan berpengaruh pada dua jenis *outcomes* yang mereka terima, yaitu kepuasan dan komitmen. Semakin tinggi mereka mempersepsikan keadilan suatu kebijakan ataupun praktek manajemen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (dalam konteks penelitian ini adalah karyawan).

Senada penelitian yang dilakukan oleh She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, tentang “Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Organisasi” bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi. Hasil ini juga menekankan bahwa keadilan prosedural memiliki dampak lebih besar pada komitmen organisasi dibandingkan keadilan distributif.¹¹⁷

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dibahas di atas, maka selanjutnya kerangka pemikirannya adalah:

¹¹⁷She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, *Op. Cit*, hlm. 37.

Gambar 2.4
Model Penelitian



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Menurut Supardi, hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian.¹¹⁸ Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan).

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

¹¹⁸Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 69.

1. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Penilaian seseorang mengenai keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima sebagai akibat keputusan tertentu, tetapi juga pada proses atau bagaimana keputusan tersebut dibuat. Kemudian apabila mereka menilai bahwa perlakuan yang mereka terima adil maka akan berpengaruh pada dua jenis *outcomes* yang mereka terima, yaitu kepuasan dan komitmen. Semakin tinggi mereka mempersepsikan keadilan suatu kebijakan ataupun praktek manajemen akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (dalam konteks penelitian ini adalah karyawan). Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh She Hwei dan T. Elisabeth Cintya Santosa, bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif, sebagai dimensi dari keadilan organisasional, merupakan penentu signifikan dalam komitmen organisasi.

Melihat pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

H₁: Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus.

2. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi

Peran sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama. Dalam agama Islam terdapat konsep etos kerja Islami yang berlandaskan al-Qur'an serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh

I Wayan Marsalia Indica bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Melihat pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

H₂: Terdapat pengaruh positif antara etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi pada BMT Se-Kabupaten Kudus.

3. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Keadilan organisasi yang didalamnya terdapat dimensi keadilan prosedural keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*procedural justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Sebuah organisasi yang adil salah satunya adalah dicirikan dengan prosedur yang menjamin hal itu sebagai pernyataan, proses, peringatan, dan sebagainya. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Fitri Nugraheni dan Ratna Yulia Wijayanti bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel

prosedural, hal itu dibuktikan dengan angka korelasi antara variabel keadilan distributif dan kinerja lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara keadilan prosedural dan kinerja, maka bisa dinyatakan bahwa variabel keadilan distributif lebih berpengaruh terhadap kinerja dibanding variabel prosedural.

Melihat pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

H₃: Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus.

4. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Harjoni Desky bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan

menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Melihat pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

H₄: terdapat pengaruh positif antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus.

5. Pengaruh Antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komitmen organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini berbunyi:

H₅: Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus.