

DISERTASI

**PENGARUH PERSEPSI PENERAPAN KEPEMIMPINAN DAN
UPAH ISLAMI TERHADAP MOTIVASI, KINERJA DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MAKANAN
DI NUSA TENGGARA BARAT**



SURATI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2012**

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan Rakhmat dan Karunia-Nya, sehingga disertasi berjudul Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Dan Upah Islami Terhadap Motivasi, Kinerja Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan Makanan Di Nusa Tenggara Barat dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan selesainya disertasi ini, maka dengan hati yang tulus dan ikhlas berkenankan saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

Prof. Dr. H. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Ak, Guru Besar Universitas Airlangga Surabaya, selaku Promotor. Kecerdasan, ketelitian, keluasan wawasan ilmu pengetahuan, serta kesabaran, kearifan dan keiklasan beliau sebagai seorang ilmuwan, telah mengarahkan, memotivasi, memberikan saran kepada penulis untuk senantiasa kreatif, inovatif, dan bersikap rendah hati tanpa kehilangan kepercayaan diri.

Dr. H. M. Saad Ibrahim, MA, selaku Ko-Promotor. Dalam kesibukan beliau sebagai ilmuwan yang memiliki wawasan pengetahuan luas dan kritis, beliau masih meluangkan waktunya untuk membantu, memotivasi, mengarahkan dan membimbing penulis untuk tidak menyerah, senantiasa belajar dan ihlas dalam menyelesaikan pendidikan Program Doktor.

Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia melalui Rektor Universitas Mataram yang telah memberikan bantuan finansial sehingga meringankan beban penulis dalam menyelesaikan pendidikan Program Doktor.

Rektor Universitas Airlangga Surabaya, Prof. Dr. H. Fasich, Apt., yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sebagai mahasiswa program Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya, Prof. Dr. Hj. Sri Hajati, S.H., M.S. serta Prof. Dr. Med. H. Muhammad Amin, dr., Sp.P(K). selaku mantan direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan dorongan, semangat, dan fasilitas kepada penulis selama mengikuti pendidikan Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Islam, Dr. H. M. Nasich, SE, Ak dan Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE Mantan Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Islam dengan penuh kesabaran, kearifan, keiklasan, dan kedisiplinan telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan dorongan kepada penulis selama mengikuti pendidikan Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Prof. Dr. H. Amiruddin, SE (Alm), Prof. Dr. HM. Bisri Affandi (Alm), Prof. Dr. H. Sofian Syafri Harahap (Alm), selaku Dosen Pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Islam Universitas Airlangga, dan H. Sukardan, Drs, M.Si (Alm) mantan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mataram diiringi do'a semoga arwah beliau mendapat tempat yang mulia di sisi Allah Swt.

Prof. Dr. Suroso Imam Zadjuli, Prof. Dr. H. Muslich Anshori, SE., M.Sc. Ak, Prof. Dr. H.Ali Mufrodi ,Selaku dosen mata kuliah penunjang Disertasi

(MKPD), yang telah memberikan dasar-dasar teoritik yang dapat saya jadikan bekal dalam penyusunan disertasi.

Prof. Dr. H. Effendie, SE., Prof. Dr. Hj. Sri Iswati, SE,MSi. Ak. Dr. Solimun.Ir, Dr. Muzakkir, Prof. Dr. HM. Soleh, M.Sc, Prof. Dr. Sri Edi Suwarsono, Staf Pengajar pada Program Doktor Program Studi Ilmu Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah meletakkan dasar-dasar teoritik yang dapat saya jadikan bekal dalam menyelesaikan disertasi.

Prof. Dr. H. Sunarpi, Rektor Universitas Mataram yang telah memberikan kesempatan, dukungan dan fasilitas selama saya melaksanakan Studi pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

H. Mahyuddin Nasir,Drs.M.Si (Mantan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mataram) dan Prof. H. Thatok Asmony,Drs. MBA.DBA (Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mataram) yang telah memberikan dorongan serta fasilitas kepada saya untuk menempuh program Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

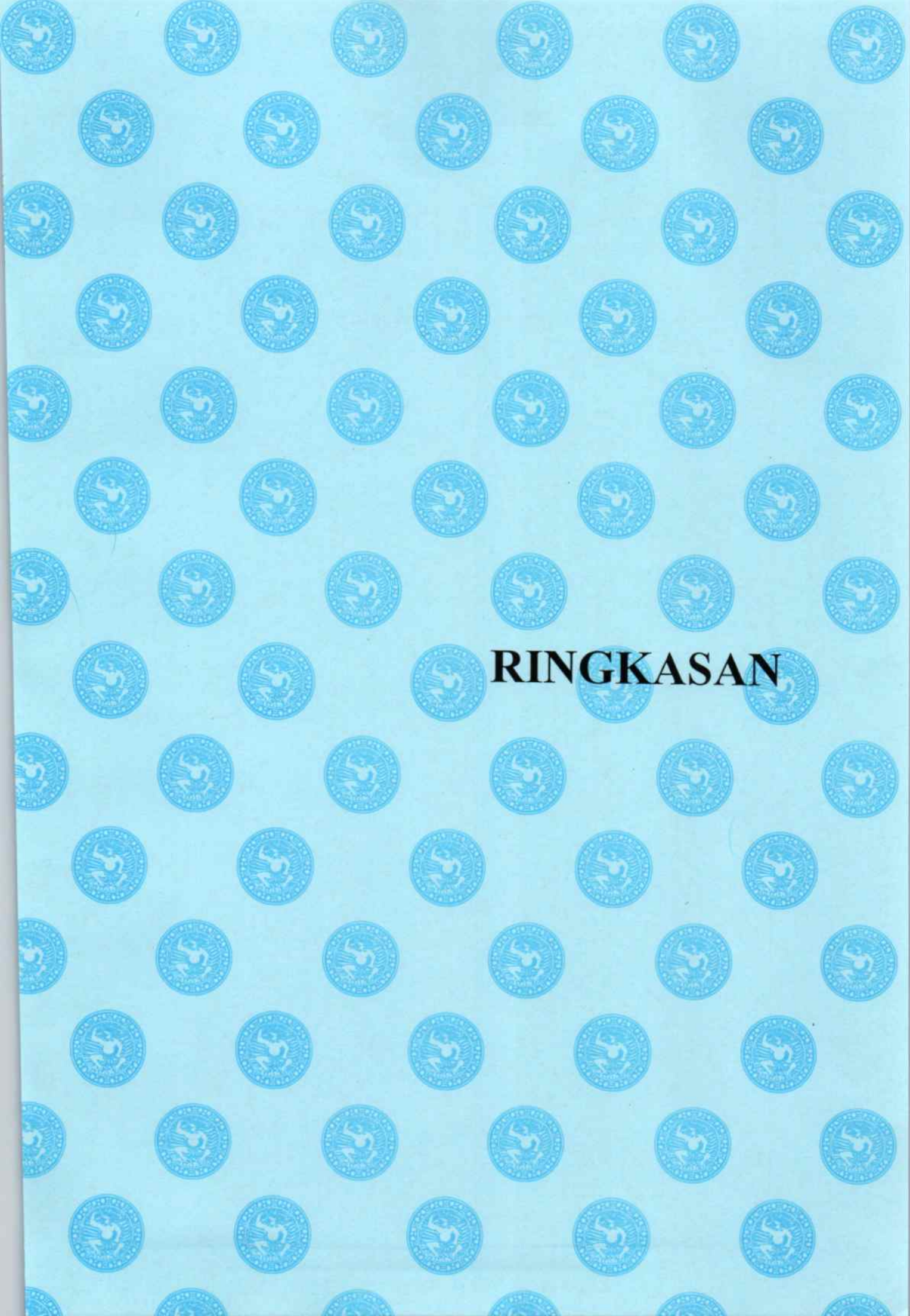
Kepada Kedua Orang Tua Saya H. Kamarudin dan Hijrah, Kedua Mertua Saya L. Jahdan,Drs dan Hj. Bq. Cindrasari, yang tiada lelah selalu berdoa kepada Allah Swt demi kelancaran dan kesuksesan Saya selama mengikuti Pendidikan Program Doktor.

Secara khusus, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan kasih sayang kepada Baiq Nurhidayati. SE ,Istri Tercinta, Sang Buah Hati Rayna Zahratu, Liza Latifa Hanum, Nur Faiza Yasmin yang dengan penuh pengertian, kesabaran, pengorbanan dan kesetiaan, memberikan dukungan kepada Saya untuk melanjutkan studi S3. Senantiasa mendoakan serta memberi semangat dan dorongan yang tiada henti-hentinya kepada Saya selama mengikuti pendidikan program Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga hingga mencapai keberhasilan ini.

Adik-adikku H. Napsi,Drs, MM., Hj. Suartini, Muntaha .Drs, Muksin, Spd, Mukti Ali, SE, Yahya Ranawijaya, Amd,Muhrim,Makmur,Ana dan Adik-adik Ipar Hj. Fahriati,S.Kep., Nana, Eni, Eli, Kakak-kakak Ipar H. L. Sepmi Werdi, Hj. Bq. Puspa Asriani, Alipatarai, SE.,Baiq Nurainun, L. Sucipta Gunawan Ir, L. M. Taufikurrahman. Spd dan L.Muhammad Zainul Arifin, SE. serta seluruh keluarga yang tercinta atas dorongan dan do'anya selama mengikuti pendidikan Program Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Kepada semua pimpinan beserta karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat yang telah berkenan meluangkan waktu dan bersedia menjadi responden, sehingga data yang saya peroleh sangat berarti dalam penyelesaian studi ini. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang dengan tulus ikhlas telah memberikan bantuan dan mendoakan saya selama mengikuti pendidikan Program Doktor di Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Semoga Allah SWT menerima amalan dan senantiasa memberkati dengan anugrah dan hidayah, serta perlindungan-Nya kepada kita semua.
Amin Ya Robbal Alamin.



RINGKASAN

RINGKASAN

Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan dan Upah Islami terhadap Motivasi, Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan Makanan Di Nusa Tenggara Barat

Industri Pengolahan di Nusa Tenggara Barat diharapkan menjadi industri yang terus tumbuh pada masa yang akan datang. Perusahaan makanan merupakan salah satu jenis perusahaan yang ada industri pengolahan. Pertumbuhan perusahaan-perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat akan berdampak terhadap pertumbuhan industri pengolahan itu sendiri. Kemajuan suatu perusahaan disebabkan oleh banyak faktor yang terlibat dalam suatu kegiatan perusahaan tersebut. Faktor manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan, karena manusia merupakan syarat utama bagi berjalannya suatu perusahaan. Perusahaan yang mengelola sumberdaya manusianya dengan prinsip Islami dalam berbagai aspeknya diharapkan mensejahterakan Karyawannya.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui apakah Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami, persepsi Upah Islami, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Studi ini termasuk dalam jenis penelitian survei yang berusaha mencari hubungan kausal antara variabel penelitian yang diteliti dengan cara menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Persepsi penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan, Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan Karyawan pada Perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan makanan yang tergolong dalam perusahaan kecil dan menengah yang mempunyai karyawan antara 15 orang sampai 99 orang. Jumlah karyawan yang ada pada seluruh perusahaan anggota populasi adalah berjumlah 1.871 orang. Sampel diambil sebesar 10% dari jumlah populasi dengan cara proporsional random sampling, sehingga sampel penelitian berjumlah 181 orang. Data dianalisis berdasarkan analisis Intuitif dan analisis kuantitatif yang mempergunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan perangkat lunak SMART PLS Versi 2.00

Berdasarkan analisis hasil studi dapat disimpulkan bahwa Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja, Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, Persepsi Upah Islami tidak signifikan terhadap

Kinerja Karyawan ,Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan,Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan,Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Karyawan berpangarh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawaan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Secara keseluruhan variabel yaitu Kepemimpinan Islami,Upah Islami,Motivasi Kerja,dan Kinerja Karyawaan yang dipergunakan dalam membentuk model penelitian ini yaitu dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat dengan Q Square sebesar 0,66%. Hal ini berarti 66% variasi yang terjadi pada Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh model yang dibangun(Predictive Relevance),sedangkan 34% variasi yang terdapat pada Kesejahteraan Karyawan dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berangkat dari kesimpulan studi ini maka saran saran yang diusulkan adalah. Bagi pimpinan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat hendaknya meningkatkan peran pemimpin dalam mengarahkan karyawan melaksanakan pekerjaannya,karena indikator peran pemimpin dalam mengarahkan karyawan, meningkatkan kesesuaian antara upah yang diterima karyawan dengan upah yang diterima oleh karyawan yang sama pada perusahaan yang sejenis ,insentif kepada karyawan yang berkinerja lebih baik merupakan indikator yang paling kecil peranannya dalam pembentukan variabelnya. Bagi karyawan agar berusaha meningkatkan motivasi penghematan bahan kerja serta meningkatkan motivasi untuk disiplin dalam bekerja. Bagi pemerintah supaya terus mengawasi pelaksanaan kebijakan upah minimum provinsi yang telah ditetapkan agar tidak terjadi kesenjangan upah yang terlalu jauh antar karyawan yang mengerjakan pekerjaan sama dalam industri pengolahan makanan di Nusa Tenggara Barat,karena karyawan masih merasakan ketidak sesuaian yang cukup tinggi dalam pemberian upah antar perusahaan yang sejenis dalam industrinya.

SUMMARY

Influence Of The Application Of Islamic Leadership And Islamic Employee Remuneration Perception To Employees' Motivation, Performance And Welfare At The Food Companies In Nusa Tenggara Barat

Food industry is a part of the processing industries. Food industry in Nusa Tenggara Barat is expected to continuously grow and develop in the future. The growth of food companies in Nusa Tenggara Barat is expected to bring impact to the increase of the amount of workers employed. Progress of a company is caused by many factors involved in the activities of the said company. Human factor is very determinant in the progress of a certain company, because human becomes the main requirement in running a company smoothly. A company managed *under the Islamic principle* in its various aspects is expected to be able to make its employees prosperous. The aims of this research are as follows: - to know the influence of Perception of the Islamic Leadership Application to the Employees' Work Motivation; to know the influence of Perception of Islamic Remuneration to the Employees' Performance; to know the influence of Work Motivation to the Employees' Performance; to know the influence of the Employees' Performance to the Employee/s Welfare; to know the influence of Perception of the Islamic Leadership Application to the Employees' Welfare and to know the influence of Perception of the Islamic Remuneration to the Employees' Welfare working for the food companies in Nusa Tenggara Barat.

This study is classified as a *survey research* trying to find the causal relation among research variables being studied by means of examining the research *hypothesis* already been proposed. The said hypothesis conveyed in this research are as follows: - Application of Islamic Leadership has a positive and significant influence to the Work Motivation; Islamic Remuneration has a positive and significant influence to the Work Motivation; Work Motivation has a positive and significant influence to the Employees' Performance; and in turn the Employees' Performance has a positive and significant influence to the Employees' Welfare. Meanwhile, the Perception of Islamic Leadership Application has positive and significant influence to Employees' Welfare and the Islamic Remuneration has positive and significant influence to Welfare of the Employees working for the food companies in Nusa Tenggara Barat.

Population of this research are the whole employees of food companies included in *small scale* and *medium scale* companies having the employees between 15 to 99 personnel. The total employees of the whole companies within this population are 1,817 personnel. The samples at the sum of 10% of the total population are taken by means of *proportional random sampling*, so that the number of samples comes to 181 persons. Data is analysed by virtue of quantitative, qualitative and intuitive/Kasyf analyses. The quantitative analysis applies the *Partial Least Square (PLS) method* by using the software of SMART PLS of 2.00 Version.

Based on the analysis on the result of research, it can be concluded that the Perception of Islamic Leadership Application has a positive and significant influence to the Work Motivation; the Perception of Islamic Remuneration has a

positive and significant influence to the Work Motivation; the Perception of Islamic Leadership Application has a positive and significant influence to the Employees' Performance; the Perception of the Islamic Remuneration has a positive but not significant influence to the Employees' Performance; Work Motivation has a positive and significant influence to the Employees' Performance; the Employees' Performance has a positive and significant influence to the Employees' Welfare; while the Perception of the Islamic Leadership Application has a positive and significant influence to the Employees' Welfare; the Perception of Islamic Remuneration has a positive and significant influence to the Employees' Welfare working for the food companies in Nusa Tenggara Barat.

The *Q Square* is as big as the model of 0.66%. This indicates that the whole variables in general, namely the Perception of Application of Islamic Leadership, Islamic Remuneration, Work Motivation, and the Employees' Performance used to set up the prediction model of Employees' Welfare working for the food companies in Nusa Tenggara Barat in this research can explain the changes occurring at the Welfare of Employees working for food companies in Nusa Tenggara Barat at the sum of 66% (Predictive Relevance), while 34% variation available at the Employees' Welfare is influenced by the variables not being studied in this research.

Based on conclusion of this research, some suggestions are proposed as follows: - *For the Directors of Food Companies in Nusa Tenggara Barat*: they should improve the roles of leaders in directing their employees in performing their works, because indicator of the role of leader in directing the employees is the lowest; they should Improve the adjustment between the wages received by employees and the wages received by similar employees at the other company of the same type; the incentive should be given to the employees having good performance. *For Employees*: - they should try to improve their work motivation, improve the economization of the work materials and improve the will to be discipline in working. *For the Government*: - it should continuously monitor or supervise the implementation of policy on *Regional Minimum Wages* already been specified, so that there will not be any too much difference in wages between employees doing the same works at the food industries in Nusa Tenggara Barat, because the employees still feel sufficiently big difference in remuneration among companies having the same industries.

الخلاصة

أثر تطبيق الرياسة الإسلامية و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية
على أسباب تحرك نوعية أعمالهم و رفاهيتهم
بمشروع الأغذية بنوسا تنجاري الغربية

إن مشروع اعداد الأغذية نوع من بين المصانع الموجودة
بنوساتنجارا الغربية ، مما يرجى نموه مقبل حياة المجتمع ، كما يرجى
نمو المشاريع لإعداد الأغذية أن يزيد في رفع مستوى الموظفين عددا
و عددا . و الجدير بالذكر أن لنمو و تقدم مثل هذه المشاريع لا بد من
أسباب رئيسية تمس نشاطاتها . و منها أن اعداد المؤهلين من أهم تلك
الأسباب ، لأن المؤهل هو الأساس الأول للتنمية و تقدم المشروع هذا
من جانب . و من جانب آخر أن المشروع أي مشروع كان الذي يطبق
فيه الشريعة الإسلامية ليرجى منه تحقيق رفاهية الموظفين حيث لا
يرجى من غير الشريعة الإسلامية الغراء.

و نهدف بهذا البحث معرفة هل يوجد هناك أثر في تطبيق الرياسة
الإسلامية على أسباب تحرك أشغال الموظفين ، و لمعرفة هل يوجد
هناك أثر في رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية على أسباب رفع
مستوى تحرك أعمالهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في تطبيق
الرياسة الإسلامية على نوعية أشغال الموظفين ، و لمعرفة هل يوجد
هناك أثر في رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية على أسباب رفع
مستوى تحرك نوعية أعمالهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في
نوعية أعمالهم على أشغالهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في نوعية
أعمالهم على رفاهيتهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في تطبيق
الرياسة الإسلامية على رفاهيتهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في
رواتبهم الإسلامية الشهرية على رفاهيتهم الذين يشتغلون بمشروع
اعداد الأغذية بنوسا تنجارا الغربية . و تدخل هذه الدراسة في ضمن
الفحص التقديري الذي يسعى الى معرفة هل يوجد هناك صلة بين نقاط
المبحوث عليها عن طريق تجربة ظنية تجرى عليها.

و التجربة الظنية التي تجرى عليها هي معرفة هل يوجد هناك أثر في
تطبيق الرياسة الإسلامية على أسباب تحرك أشغال الموظفين ، و هل
يوجد هناك أثر في رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية على أسباب
رفع مستوى تحرك أعمالهم ، و هل يوجد هناك أثر في نوعية أعمالهم

على أشغالهم ، و هل يوجد هناك أثر في نوعية أعمالهم على رفاهيتهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في تطبيق الرياسة الإسلامية على رفاهية الموظفين الذين يعملون بمشروع اعداد الأغذية بنوساتنجارا الغربية .

و الجماهير التي تجرى عليهم التجربة الظنية هم من موظفي المشاريع الصغير و المتوسطة ما يتراوح عددهم من 15 الى 99 موظفا . وعدد جميع الموظفين كليا 1817 موظفا ، و تؤخذ منهم 10% مثلا عن طريق تجربة متناسبة مختارة منهم من غير تدبر أو هدف معين ، ما يبلغ عددهم 181 موظفا ، و تفحص المسألة منهم نوعا و كمية و هينة . و تستخدم لهذه المهمة طريقة PLS (Partial Least vsquare) بسمات فرق 2.00 . و الحاصل منها أن النتائج التي يحصل عليها الفحص التقديري تدل بأن لتطبيق الرياسة الإسلامية أثر ما ايجابي مهما غير ذي معنى لأسباب تحرك أشغال الموظفين ، و يدرك حسيا أن لرواتب الموظفين الإسلامية الشهرية أثرها الإيجابي لرفع مستوى أشغال الموظفين . و تطبيق الرياسة الإسلامية يؤثر أثرا بيّنا على رفع مستوى نوعية أشغال الموظفين ، و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية تؤثر أثرا ما غير ذي معنى على رفع مستوى نوعية أشغال الموظفين ، و نوعية أشغال الموظفين تؤثر أثرا بيّنا على رفع مستوى رفاهيتهم ، و تطبيق الرياسة الإسلامية يؤثر أثرا بيّنا على رفع مستوى رفاهية الموظفين ، و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية تؤثر أثرا بيّنا على رفع مستوى رفاهية الموظفين الذين يعملون بمشروع اعداد الأغذية بنوساتنجارا الغربية ، Q مساحة المربع موديل 0.66% . و يكون ذلك دليلا على أن تقلب تطبيق الرياسة الإسلامية و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية و أشغال الموظفين و نوعية أشغالهم المستعملة لرفع مستوى رفاهية الموظفين على العموم الذين يعملون بمشروع اعداد الأغذية بنوساتنجارا الغربية في هذا البحث يستطيع جميعا أن يبين مدى رفاهية الموظفين الذين يشتغلون بمشروع اعداد الأغذية بنوساتنجارا الغربية قدره 66% تأكيدا مناسبا ، و أن 34% من رفاهية الموظفين أثرها تغييرات أخرى خارج هذا البحث .

و انطلاقا من نتائج هذا البحث أن الأمور التي ينبغي إقتراحها منها :
= على رؤساء مشاريع اعداد الأغذية بنوساتنجارا الغربية أن يحاولوا على رفع مستوى رياستهم بإلقاء الإرشادات و التوجيهات على

موظفيهم ليرفعوا مستوى أشغالهم لأن هذا الأمر لمقياس ملائم
لإستلام الرواتب اللانقة و المناسبة لظروف أشغالهم المتساوية
بجميع المشاريع .

= و على الموظفين أن يحاولوا على رفع مستوى أشغالهم باستخدام
ادوات المشروع بأحسن الأداء ، علاوة على النصيحة في العمل .

= و على الحكومة أن يداموا في مراقبة تحديد أسفل أجرة الموظفين
التي قررتها لمستوى الولاية لالا يحدث بينهم فرق بين أجرة
موظفي المشاريع الموجودة بنوساتنجارا الغربية ، لأنهم مازالوا
يشعرون وجود فرق بين أجرتهم في نفس العمل الواحد
بالمشاريع الموجودة .



ABSTRACT

ABSTRACT

Influence of the Application of Islamic Leadership and Islamic Remuneration Perception to Employees' Motivation, Performance and Welfare at the Food Companies in Nusa Tenggara Barat

The aims of this research are as follows: - to know the influence of Perception of the Islamic Leadership Application to the Employees' Work Motivation; to know the influence of Perception of Islamic Remuneration to the Employees' Performance; to know the influence of Work Motivation to the Employees' Performance; to know the influence of the Employees' Performance to the Employee/s Welfare; to know the influence of Perception of the Islamic Leadership Application to the Employees' Welfare and to know the influence of Perception of the Islamic Remuneration to the Employees' Welfare working for the food companies in Nusa Tenggara Barat. This study is classified as a *survey research* trying to find the causal relation among research variables being studied by means of examining the research *hypothesis* already been proposed.

Based on the analysis on the result of research, it can be concluded that the Perception of Islamic Leadership Application has a positive and significant influence to the Work Motivation; the Perception of Islamic Remuneration has a positive and significant influence to the Work Motivation; the Perception of Islamic Leadership Application has a positive and significant influence to the Employees' Performance; the Perception of the Islamic Remuneration has not significant influence to the Employees' Performance; Work Motivation has a positive and significant influence to the Employees' Performance; the Employees' Performance has a positive and significant influence to the Employees' Welfare; while the Perception of the Islamic Leadership Application has a positive and significant influence to the Employees' Welfare; the Perception of Islamic Remuneration has a positive and significant influence to the Employees' Welfare working for the food companies in Nusa Tenggara Barat. The Norms in al-Qur'an which are related with the leadership, remuneration, motivation, performance, and the welfare have been implemented by leaders and employees of food companies in Nusa Tenggara Barat. The *Q Square* is as big as the model of 0.66%. This indicates that the whole variables in general, namely the Perception of Application of Islamic Leadership, Islamic Remuneration, Work Motivation, and the Employees' Performance used to set up the prediction model of Employees' Welfare working for the food companies in Nusa Tenggara Barat in this research can explain the changes occurring at the Welfare of Employees working for food companies in Nusa Tenggara Barat at the sum of 66% (Predictive Relevance), while 34% variation available at the Employees' Welfare is influenced by the variables not being studied in this research.

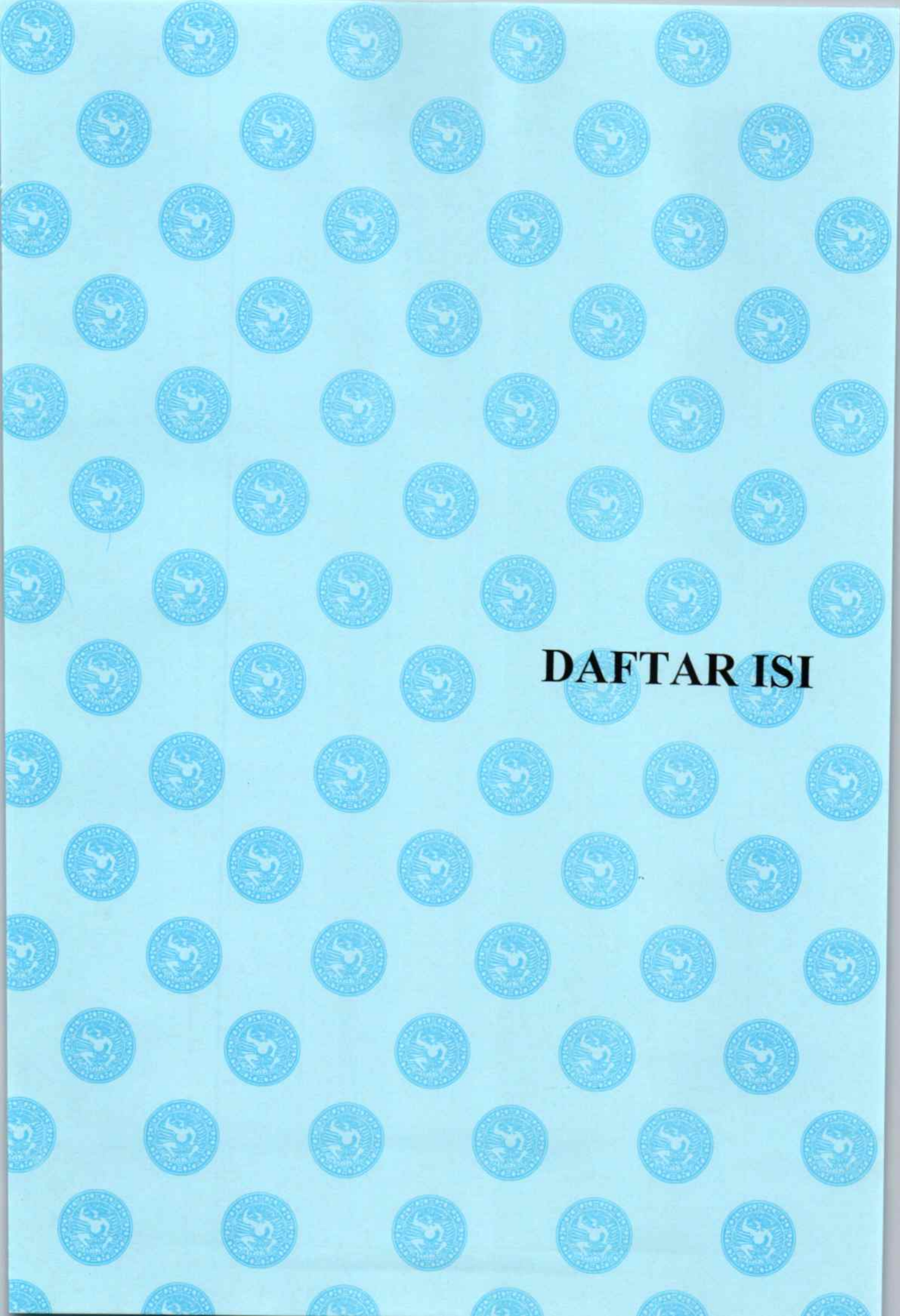
Key-words : Perception of Islamic Leadership, Islamic Remuneration, Work Motivation, Performance, Employees' Welfare

أثر تطبيق الرياسة الإسلامية و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية
على أسباب تحرك نوعية أعمالهم و رفاهيتهم
بمشروع الأغذية بنوسا تنجارا الغربية

و يهدف هذا البحث الى معرفة هل يوجد هناك أثر في تطبيق الرياسة الإسلامية على أسباب تحرك أشغال الموظفين ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية على أسباب تحرك أعمالهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في تطبيق الرياسة الإسلامية على نوعية أشغال الموظفين ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية على أسباب تحرك نوعية أعمالهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في نوعية أعمالهم على أشغالهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في نوعية أعمالهم على رفاهيتهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في تطبيق الرياسة الإسلامية على رفاهيتهم ، و لمعرفة هل يوجد هناك أثر في رواتبهم الإسلامية الشهرية على رفاهيتهم الذين اشتغلوا بمشروع اعداد الأغذية بنوسا تنجارا الغربية . و تدخل هذه الدراسة في ضمن الفحص التقديري الذي يسعى الى معرفة هل يوجد هناك صلة بين نقاط المبحوث عليها عن طريق تجربة تجرى عليها .

و بناءا على النتائج التي يحصل عليها الفحص التقديري يلاحظ أن لتطبيق الرياسة الإسلامية أثر ما ايجابي مهما غير ذي معنى على أسباب تحرك أشغال الموظفين ، و يدرك حسيا أن لرواتب الموظفين الإسلامية الشهرية أثرها الإيجابي لرفع مستوى أشغال الموظفين ، و تطبيق الرياسة الإسلامية يؤثر أثرا بينا على رفع مستوى نوعية أشغال الموظفين ، و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية تؤثر أثرا ما غير ذي معنى على رفع مستوى نوعية أشغال الموظفين ، و نوعية أشغال الموظفين تؤثر أثرا بينا على رفع مستوى رفاهيتهم ، و تطبيق الرياسة الإسلامية يؤثر أثرا بينا على رفع مستوى رفاهية الموظفين ، و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية تؤثر أثرا بينا على رفع مستوى رفاهية الموظفين الذين يعملون بمشروع اعداد الأغذية بنوسا تنجارا الغربية ، Q مساحة المربع موديل 0.66 %.

و يكون ذلك كله دليلا على أن تقلب تطبيق الرياسة الإسلامية و رواتب الموظفين الإسلامية الشهرية و أشغال الموظفين و نوعية أشغالهم المستعملة لرفع مستوى رفاهية الموظفين على العموم الذين يعملون بمشروع اعداد الأغذية بنوساتنجارا الغربية في هذا البحث يستطيع جميعها على أن يبين مدى رفاهية الموظفين الذين يشتغلون بمشروع اعداد الأغذية بنوساتنجارا الغربية قدره 66% تأكيدا مناسباً ، و يؤثر 34% من رفاهية الموظفين تغييرات أخرى خارج هذا البحث .



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

	Halaman
Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Persyaratan Gelar	iii
Lembar Pengesahan	iv
Penetapan Panitia Penguji	v
Ucapan Terima Kasih	vi
Ringkasan	viii
Summary	x
Abstract	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	21
1.3. Tujuan Studi	23
1.4. Manfaat Studi.....	24

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan	26
2.2. Teori Kepemimpinan	28
2.2. 1. Teori Kepemimpinan Islami	28
2.2.2. Teori Kepemimpinan Konvensional.....	59

2.3. Upah Karyawan.....	66
2.3.1. Upah Karyawan Konvensional.....	66
2.3.2. Upah Karyawan Islami.....	67
2.3.2.1. Penentuan Upah dalamPerekonomian Islam.....	72
2.3.2.2. Kebijakan Penentuan Upah dan Jaminan Kesejahteraan Buruh..	73
2.3.2.3.Keadilan dan Kelayakan Upah dalam Islam.....	75
2.3.2.3.1. Keadilan Upah.....	77
2.3.2.3.2. Kelayakan Upah	81
2.5.Motivasi Kerja Karyawan	84
2.5.1. Pengertian Motivasi.....	84
2.5.2. Teori Motivasi.....	91
2.6.Kinerja Karyawan.....	96
2.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	96
2.6.2. Kinerja Religius.....	100
2.6.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	102
2.7.Kesejahteraan Karyawan.....	107
2.7.1. Pengertian Kesejahteraan Islami.....	107
2.7.2. Indikator Kesejahteraan Islami.....	120
2.8. Hasil Penelitian Terdahulu	127

BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual	135
3.2.Hipotesis	140

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian	142
4.2. Populasi, Sampel	142
4.2.1. Populasi.....	142

4.2.2. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.....	144
4.3. Variabel Penelitian	145
4.3.1. Klasifikasi Variabel	146
4.3.2. Definisi Operasional Variabel	146
4.4. Instrumen Penelitian	151
4.5. Prosedur Pengambilan Data	151
4.6. Analisis Data	152
4.6.1. Analisis Kuantitatif	152
4.6.2. Analisis Kualitatif	166

BAB 5. ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Industri Pengolahan di NTB	
5.2. Kebijakan Upah Minimum Provinsi NTB	
5.3. Karakteristik Sampel Penelitian	170
5.3.1. Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin.....	174
5.3.2. Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Pendidikan.....	176
5.3.3. Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Usia.....	176
5.3.4. Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Masa Kerja.....	177
5.4. Deskripsi Variabel Penelitian	177
5.4.1. Variabel Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami	178
5.4.2. Variabel Persepsi Upah Islami	179
5.4.3. Variabel Motivasi Kerja	179
5.4.4. Variabel Kinerja Karyawan	181
5.4.5. Variabel Kesejahteraan Karyawan	183
5.5. Evaluasi Model	184
5.6. Pengujian Hipotesis	185
	187

BAB 6. PEMBAHASAN

191

6.1. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	
6.2. Pengaruh Persepsi Upah Karyawan Islami yang diterapkan Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	197
6.3. Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	204
6.4. Pengaruh Persepsi Upah Islami yang diterapkan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	215
6.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	220
6.6. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	222
6.7. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	226
6.8. Pengaruh Persepsi Upah Islami yang diterapkan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat”	229
	235

BAB 7. PENUTUP

7.1. Kesimpulan	239
7.2. Saran	244
DAFTAR PUSTAKA.....	247
LAMPIRAN.....	257

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Tingkat Penggunaan Kapasitas Produksi Sektor Industri Indonesia Tahun 2007-2009.....	2
Tabel 1.2. Distribusi PDRB Persektor di NTB tahun 2008-2010	4
Tabel 1.3. Pertumbuhan PDRB Persektor Usaha Provinsi NTB tahun 2008-2010.....	6
Tabel 1.4. Jumlah Perusahaan Makanan di NTB tahun 2010	7
Tabel 1.5. Pengeluaran untuk Pekerja Produksi Industri menurut Sub Sektor Industri di NTB tahun 2009	16
Tabel 2.1. Aspek Mikro dan Aspek Makro Dalam Falah	116
Tabel 3.1. Indikator Variabel dan Simbol	139
Tabel 4.1. Jumlah Perusahaan Makanan dan Karyawan di NTB.....	143
Tabel 4.2. Populasi dan Sampel pada setiap wilayah Penelitian.....	145
Tabel 5.1. Perkembangan Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerjanya Pada Industri Pengolahan di NTB Tahun 2006 s/d 2010 ...	171
Tabel 5.2. Perkembangan Jumlah Karyawan pada Industri Makanan di NTB Tahun 2006 s/d 2010	173
Tabel 5.3. Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) di NTB 2007-2011	175
Tabel 5.4. Jenis Kelamin Sampel Penelitian.....	176
Tabel 5.5. Distribusi Tingkat Pendidikan Sampel Penelitian	177
Tabel 5.6. Distribusi Usia Sampel Penelitian	178
Tabel 5.7. Distribusi Masa Kerja Sampel Penelitian	179
Tabel 5.8. Persepsi Sampel Penelitian Terhadap Kepemimpinan Islam	180
Tabel 5.9. Persepsi Sampel Penelitian Terhadap Upah Karyawan Islami	182

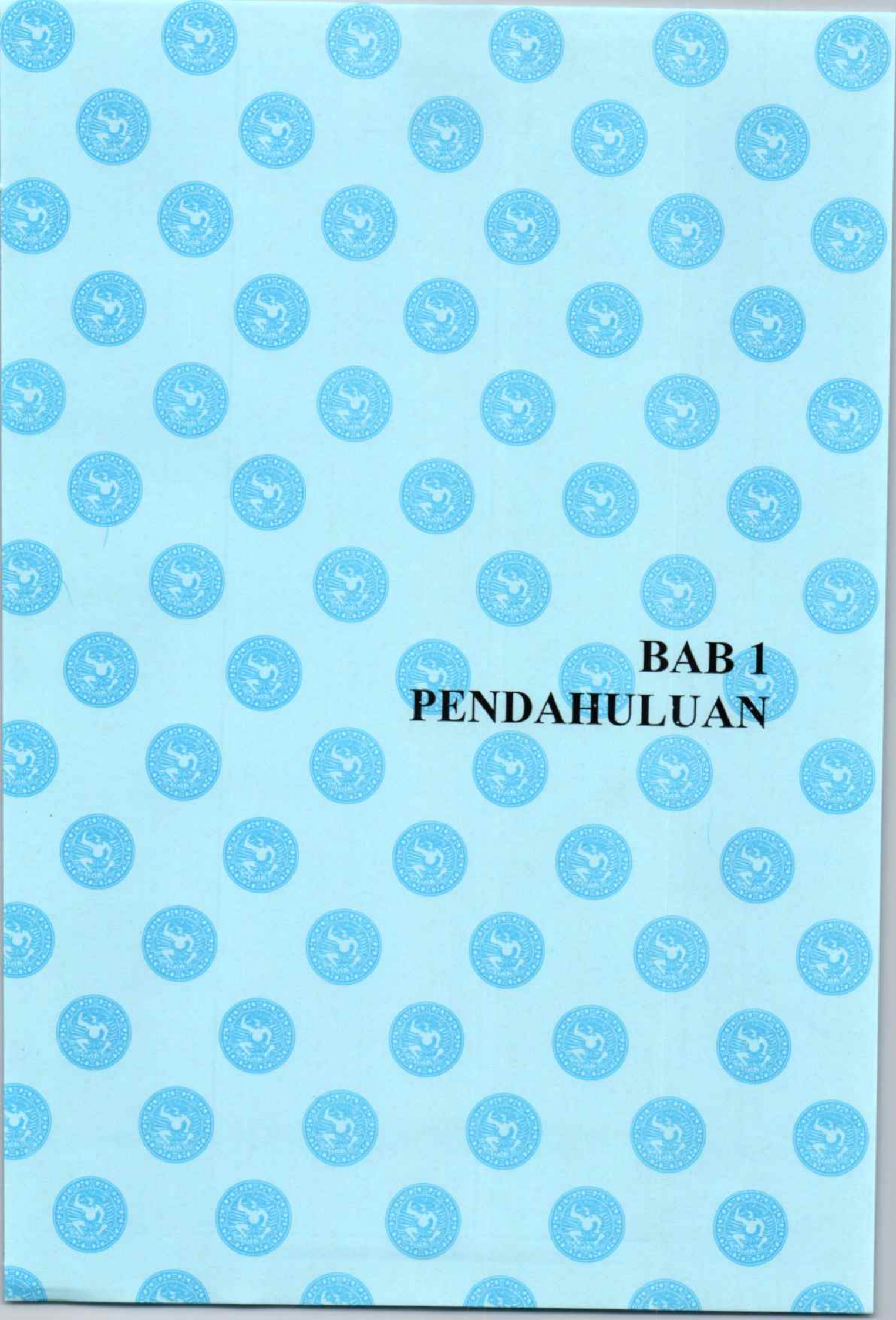
Tabel 5.10. Pernyataan Sampel Penelitian Tentang Motivasi Kerja	183
Tabel 5.11. PenilaianPimpinanTerhadapKinerjaKaryawan	185
Tabel 5.12. PernyataanSampelPenelitianTentangKesejahteraannya	186
Tabel 5.13.Hasil Pengujian Convergent Validity	188
Tabel 5.14. HasilPengujian Discriminant Validity	189
Tabel 5.15. HasilPengujian Composite Reliability	190
Tabel 5.16. HasilPengujianPengaruhAntarVariabelLaten (Inner Models)	193

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. The Circle of Equity Ibnu Khaldun.....	35
Gambar 3.1. Kerangka Proses Berpikir	136
Gambar 3.2. Kerangka Konseptual	138
Gambar 4.1. Model Partial Least Square	156
Gambar 4.2. Langkah Pengujian PLS.....	158
Gambar 4.3. Hubungan Antar Variabel Laten.....	159
Gambar 4.4. Diagram Jalur Lengkap Dengan Outer Model.....	160
Gambar 5.1. Diagram Jalur Antar Variabel Laten.....	195

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 Peta Teori	257
LAMPIRAN 2 Daftar Pertanyaan	264
LAMPIRAN 3 Daftar Populasi	275



BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan dan minuman merupakan industri yang diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja serta memenuhi kebutuhan dalam negeri dan untuk ekspor sebagai sumber devisa. Sektor Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor industri yang menyumbang pendapatan dari ekspor Indonesia yang cukup besar, bersama dengan sektor minyak, batubara dan tekstil yang memiliki pangsa dominan dari total ekspor manufaktur. Thomas(2008:3), omzet industri makanan dan minuman di Indonesia baru mencapai Rp 326 Triliun, sedangkan pangsa pasar makanan dan minuman Indonesia sebesar Rp.1.500 Triliun, dengan demikian industri makanan dan minuman Indonesia baru menguasai pangsa pasar sebesar 21,7% dari pangsa pasar dalam negeri. Peranan yang besar dari industri makanan dan minuman dalam menciptakan nilai ekspor non migas Indonesia harus terus dipertahankan bahkan harus dapat ditingkatkan pada masa yang akan datang. Keunggulan sektor industri makanan dan minuman tentu saja akan terbangun manakala sektor ini dapat membangun daya saing melalui kegiatan produksinya yang efisien. Efisiensi kegiatan produksi dapat diketahui melalui besarnya biaya rata-rata perunit dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Menurut statistik Usaha Kecil Menengah (2007:11), ada 5 sektor yang memiliki porsi terbesar adalah UKM yang terkait dengan industri makanan dan minuman, sektor ini memiliki usaha UKM lebih dari 80%. Dalam upaya

meningkatkan sumbangan sektor Industri dalam perekonomian nasional diperlukan usaha untuk memaksimalkan penggunaan kapasitas industri terpasang. Tingkat utilisasi kapasitas produksi sektor industri Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Tingkat Penggunaan Kapasitas Produksi Sektor Industri Indonesia Tahun 2007-2009

No	Cabang Industri	Persentase (%)		
		2007	2008	2009
1	Logam	57,9	63,5	59,4
2	Mesin	57,3	58,8	61,4
3	Tekstil dan Produk Tekstil	69,2	70,6	71,7
4	Aneka	61,2	63,1	60,3
5	Alat Transport Darat dan Kedirgantaraan	39,7	36,5	40,7
6	Maritim	50,2	50,8	52,3
7	Telematika dan Elektronika	67,2	68,0	68,3
8	Makanan	62,0	63,9	65,0
9	Minuman dan Tembakau	68,3	68,5	66,9
10	Hasil Hutan dan Perkebunan	71,3	74,6	74,7
11	Kimia Hulu	77,4	77,9	86,7
12	Kimia Hilir	77,3	77,8	79,8
-	Rata-rata Sektor Industri	63,3	64,5	65,6

Sumber : Departemen Perindustrian Republik Indonesia, 2010

Dari Tabel 1.1. dapat diketahui bahwa tingkat penggunaan kapasitas produksi oleh sektor industri di Indonesia belum maksimal, walaupun semenjak tahun 2007 sampai dengan tahun 2009 tingkat penggunaan kapasitas produksi terus meningkat. Pada tahun 2009 sektor industri yang mencapai penggunaan kapasitas tertinggi adalah sektor industri kimia hulu sebesar 86,7%, sedangkan sektor industri yang tingkat penggunaan kapasitas yang paling rendah adalah sektor industri Transport dan Kedirgantaraan. Sektor Industri Makanan Indonesia hanya mencapai penggunaan kapasitas

sebesar 65%, sehingga masih terdapat 35% kapasitas terpasang yang belum digunakan. Dalam rangka menyeimbangkan struktur ekonomi Pengembangan Industri Kecil dan Menengah perlu dilakukan melalui peningkatan regulasi oleh pemerintah dan pengembangan sumberdaya manusia industri kecil dan menengah. Kuncoro (2010:5) mengatakan permasalahan yang bersifat klasik dan mendasar pada Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia salah satunya adalah permasalahan sumberdaya manusia, lebih dari 90% pelaku sektor ini dipimpin dan dijalankan oleh individu-individu yang relatif berpendidikan tidak terlalu tinggi, pendidikan mereka rata-rata setingkat sekolah menengah atas bahkan lebih rendah, sedangkan tenaga kerjanya sebagian besar (60%) berpendidikan sekolah menengah pertama, berpendidikan sekolah dasar sebesar 29%, hanya sedikit dari tenaga kerjanya yang berpendidikan sekolah menengah atas. Menurut PUSTEP-UGM (2010:9), pada tataran pengelolaan usaha, pengusaha kecil dan menengah masih dihadapkan pada kelemahan bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia, difaktor lain usaha kecil dan menengah di Indonesia masih sulit untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil.

Di Nusa Tenggara Barat industri kecil dan menengah banyak bergerak disektor industri pengolahan. Peran sektor industri pengolahan dalam pembentukan PDRB Nusa Tenggara Barat dapat di lihat pada Tabel 1.3. Kondisi perekonomian Nusa Tenggara Barat dibentuk oleh 9 (sembilan) sektor usaha jauh, dimana sektor usaha pertanian terdiri dari 5 (lima) sub sektor usaha. Peran sektor usaha dan sub sektor usaha yang membentuk Pendapatan Regional Bruto Nusa Tenggara Barat selama kurun waktu tiga tahun tidak

banyak mengalami perubahan. Distribusi Komposisi peran sektor usaha dalam membentuk Produk Domestik Regional Bruto dapat dilihat dalam Tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Distribusi PDRB Persektor di NTB Tahun 2008-2010

SEKTOR USAHA	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)
1. Pertanian	23,36	22,64	22,75
1.1. Pertanian Tanaman Pangan	14,44	14,07	14,36
1.2. Perkebunan	3,02	2,98	2,81
1.3. Peternakan	3,09	2,98	2,94
1.4. Kehutanan	0,17	0,07	0,07
1.5. Perikanan	2,64	2,54	2,57
2. Pertambangan dan Penggalian	35,99	36,17	35,34
3. Industri Pengolahan	3,45	3,38	3,32
4. Listrik, Gas dan Air Bersih	0,38	0,39	0,38
5. Bangunan	5,94	5,73	5,77
6. Perdagangan, Hotel dan Rstoran	11,45	11,38	11,84
7. Pengangkutan dan Komunikasi	6,58	7,77	7,82
8. Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan	4,03	3,89	3,99
9. Jasa-jasa	8,82	8,66	8,79
P D R B	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2011

Dari Tabel 1.2. dapat diketahui bahwa sektor usaha pertambangan dan penggalian merupakan sektor usaha yang menempati urutan pertama sebagai pembentuk Produk Domestik Regional Bruto Nusa Tenggara Barat dimana pada tahun 2010 sektor ini berperan sebesar 35,34%. Sektor pertanian merupakan sektor kedua terbesar setelah sektor pertambangan dan penggalian dengan peran sebesar 22,75 %. Sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran tetap merupakan sektor yang membentuk Pendapatan Regional Nusa Tenggara Barat dengan porsi yang cukup besar yaitu 11,84% pada tahun 2010. Selain ketiga sektor usaha diatas, sektor-sektor usaha di Nusa Tenggara Barat hanya mempunyai peran dibawah 10% , sektor Industri Pengolahan misalnya hanya menyumbang sebesar 3,45 % pada tahun 2008, pada tahun 2009 berperan

sebesar 3,38% dan 3,32% sumbangannya pada tahun 2010. Pada masa-masa yang akan datang jika peran sektor Industri Pengolahan ingin ditingkat tentu diperlukan upaya-upaya yang dapat mendorong sektor industri pengolahan tersebut.

Harapan semakin besarnya peran serta sektor Industri Pengolahan dalam rangka menambah kesempatan kerja bagi masyarakat sebagai sumber pendapatan serta memperbaiki kinerja ekonomi Nusa Tenggara Barat tentu didasarkan oleh kenyataan bahwa sektor industri pengolahan di daerah ini tumbuh dengan pertumbuhan hampir rata-rata diatas 10%. Pertumbuhan seluruh sektor usaha di Nusa Tenggara Barat selama kurun waktu 3 tahun dari tahun 2008 sampai dengan 2010 dapat dilihat dalam Tabel 1.3.

Berdasarkan Tabel 1.3. dapat diketahui bahwa berbagai sektor usaha mengalami perkembangan. Sektor usaha pertambangan dan penggalian yang menempati urutan pertama terbesar dapat pembentukan pendapatan regional Nusa Tenggara Barat ternyata selama tiga tahun berturut-turut mengalami penurunan pertumbuhan dan pada tahun 2010 hanya tumbuh 8,79%, padahal pada tahun 2009 sektor ini tumbuh sebesar 16,54%. Sektor usaha yang tumbuh secara rata-rata diatas 13% selama tiga tahun berturut-berturut adalah sektor usaha Perdagangan, Hotel dan Restoran, Pengangkutan dan Telekomunikasi, Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan. Kemudian sektor usaha lain yang tumbuh rata-rata lebih dari 10% adalah sektor Bangunan dan sektor usaha Pengolahan dan sektor Pertanian.

Tabel 1.3.
Pertumbuhan PDRB Provinsi Nusa Tenggara Barat Menurut Sektor Usaha Tahun 2008-2010

SEKTOR USAHA	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)
1. Pertanian	9,39	12,42	11,87
1.1. Pertanian Tanaman Pangan	10,47	13,03	13,59
1.2. Perkebunan	10,24	14,59	4,90
1.3. Peternakan	12,84	11,83	10,08
1.4. Kehutanan	-53,01	-54,15	11,32
1.5. Perikanan	7,96	11,54	12,61
2. Pertambangan dan Penggalan	69,22	16,54	8,79
3. Industri Pengolahan	10,14	13,72	9,24
4. Listrik, Gas dan Air Bersih	13,48	17,24	10,70
5. Bangunan	12,42	11,91	12,16
6. Perdagangan, Hotel dan Rstoran	13,28	15,27	15,78
7. Pengangkutan dan Komunikasi	10,70	36,86	12,15
8. Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan	23,61	11,80	14,30
9. Jasa-jasa	5,81	13,85	12,96
P D R B	26,55	16,32	11,33

Sumber : BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2011

Sektor Jasa-jasa selama dua tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang cukup tinggi dimana pada tahun 2008 hanya tumbuh sebesar 5,81%, tahun 2009 mengalami pertumbuhan sebesar 13,85 dan pada tahun 2010 menunjukkan pertumbuhan sebesar 12,96%. Secara keseluruhan pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto Nusa Tenggara Barat selama tiga tahun berturut-turut mengalami penurunan.

Industri Pengolahan Di Nusa Tenggara Barat merupakan gabungan dari perusahaan yang melakukan proses produksi yang mengubah bahan baku menjadi produk akhir. Perusahaan yang cukup banyak dalam industri

pengolahan adalah perusahaan makanan yang tersebar di 9 (sembilan) Kabupaten dan Kota di Nusa Tenggara Barat. Sebaran lokasi perusahaan makanan dapat dilihat dalam Tabel 1.4.

Tabel.1.4.
Jumlah Perusahaan Makanan Dan Jumlah Karyawannya di
Nusa Tenggara Barat Th 2010

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	Kota Mataram	195	1259
2	Lombok Barat	150	796
3	Lombok Tengah	110	752
4	Lombok Timur	121	621
5	Sumbawa	55	323
6	Sumbawa Barat	46	254
7	Dompu	37	239
8	Bima	67	358
9	Kota Bima	56	375
	Jumlah	837	4977

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan NTB,2011

Lokasi Perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat tersebar diseluruh wilayah kabupaten dan Kota. Kota Mataram merupakan wilayah tingkat dua yang ternyata mempunyai perusahaan makanan yang paling banyak dibanding dengan wilayah tingkat dua lainnya di Nusa Tenggara Barat. Kota Bima mempunyai 56 perusahaan, Lombok Barat mempunyai 150 perusahaan, Sumbawa mempunyai 55 perusahaan makanan, sedangkan Lombok Timur mempunyai 121, Lombok Tengah mempunyai 110 perusahaan dan Kabupaten Bima mempunyai 67 perusahaan makanan. Kabupaten dengan jumlah perusahaan makanan terkecil adalah kabupaten Dompu, Sumbawa Barat masing-masing mempunyai 37 dan 46 perusahaan makanan.

Perilaku industri sangat ditentukan oleh para pengendali dalam industri tersebut. Pengusaha sebagai pengendali dari kegiatan industri yang benar-benar

mau mencapai makna utuh atas usahanya yang diridhai dan dirahmati Allah, perlu memastikan manfaat usahanya, begitu juga dalam rangka memenuhi tuntutan Islam untuk memperbanyak amal jariah. Begitu banyak peluang untuk beramal melalui kegiatan bisnis. Salah satunya dengan mengembangkan usaha yang bermanfaat secara berkesinambungan bagi sebanyak mungkin masyarakat. Pengertian kegiatan usaha sebagai ladang jihad akan lebih mudah dicapai melalui usaha yang besar, sehingga akan berfungsi untuk membangun kekuatan umat. Kemakmuran masyarakat dicapai melalui para pengusaha yang mengelola perusahaan yang memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat. Kepemimpinan para pengusaha sebagai penggerak yang akan mengkombinasikan faktor produksi dalam setiap kegiatan usaha memegang peranan yang sangat utama.

Kepemimpinan menjadi perhatian utama para praktisi dan akademisi sejak lama. Hal ini disebabkan para pemimpin organisasi memiliki posisi sentral dalam menggerakkan seluruh komponen atau sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Evaluasi efektivitas kegiatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan melihat konsekwensi dari tindakan pemimpin terhadap pengikut dan komponen lainnya dalam organisasi. Ukuran yang paling banyak digunakan dalam menilai efektifitas kepemimpinan adalah seberapa jauh unit organisasi yang dipimpin dapat mencapai sasarannya. Indikator umum lainnya yang sering digunakan untuk menilai keberhasilan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah sikap para pengikut dalam organisasi yang bersangkutan. Pemimpin yang mampu mengembangkan sikap karyawan dalam organisasi seringkali digolongkan sebagai pemimpin yang

berhasil. Keberhasilan lain yang digunakan untuk melihat keefektifan kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi dapat dilihat pada kontribusi pemimpin atas terbentuknya kerjasama antar karyawan dalam suatu ikatan persaudaraan antar mereka. Disisi lain pemimpin yang berhasil dapat disaksikan pada kemampuannya memelihara motivasi bawahannya, penyelesaian masalah yang terjadi dalam organisasi serta terciptanya kondisi psikologis karyawan yang semakin baik. Kriteria apa yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan kepemimpinan pemimpin dalam organisasi tentu tidaklah seragam, seperti ketaatan bawahan atas pelaksanaan tugas yang diperintahkan pemimpin dapat juga dijadikan ukuran keberhasilan pemimpin.

Kepemimpinan diharapkan dapat melakukan pengembangan bagi pegawainya agar mampu menjadi pemimpin bagi dirinya. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan pegawai secara langsung untuk mampu memimpin diri sendiri, pemimpin yang berhasil dapat dilihat pada kemampuannya meningkatkan kemandirian bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu kepemimpinan yang berhasil tentu saja harus dapat meningkatkan kesejahteraan bawahan yang dipimpinnya.

Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi dalam Panduan Pembentukan Pusat Inovasi (PI)-UMKM (2010: 20) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kepemimpinan yang handal dalam tubuh organisasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) diperlukan perbaikan kepemimpinan para pengelola UMKM sehingga UMKM akan siap bersaing. Pengembangan sumberdaya kepemimpinan menjadi penting bila dilihat saat ini hampir seluruh bidang membutuhkan kebijakan yang cepat dan tepat.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan merupakan faktor penting bila dilihat dari perspektif keberlangsungan hidup organisasi. Kinerja karyawan dapat menjadi ukuran sehat tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang berprestasi hanya akan dapat dicapai melalui prestasi orang yang berada dalam organisasi. Dengan kata lain apabila ingin meningkatkan prestasi organisasi terlebih dahulu harus meningkatkan prestasi orang dalam organisasi. Kegagalan organisasi dalam mencapai kinerja tertentu antara lain disebabkan oleh kegagalan dalam mengidentifikasi rincian kinerja; kekeliruan praktek kepemimpinan; mengelola kinerja; dan kegagalan organisasi dalam mendorong pegawai berpartisipasi. Keefektifan seorang pemimpin akan menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi berfungsi mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan), sehingga mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan kemauan yang tinggi dan antusias.

Apabila kepemimpinan ternyata menjadi faktor yang sangat menentukan dalam upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka persoalan yang muncul kemudian adalah sifat kepemimpinan dan keterampilan interpersonal apa saja yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan dalam menggerakkan dan mempengaruhi individu untuk pencapaian kinerja organisasi melalui kinerja karyawannya. Al-Qur'an memberikan petunjuk yang sangat jelas mengenai kepemimpinan yang diperankan oleh manusia. Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dengan karakteristik Utamanya yaitu Shiddiq, Amanah, Tablig, Fathonah dan Istiqomah dapat menjadi tuntunan utama bagi kaum

muslimin dalam menjalankan kegiatan sebagai pemimpin dibidang usaha maupun dibidang lainnya.

Sifat Allah diantaranya adalah Maha Pemurah dan Pengasih (Ar-Rahman, Ar-Rahim). Konsep kepemimpinan yang rahimah tercermin dari kepemimpinan Rasulullah. Misi kepemimpinan Nabi Muhammad diantaranya yang paling utama adalah untuk memuliakan manusia. Sebagai mana tertuang dalam al-qur'an Surat al-ahzab 33: 21 sebagai berikut :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۖ

Artinya "Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah."

Di Nusa Tenggara Barat cukup banyak perusahaan yang bergerak pada perusahaan makanan . Usaha dibidang makanan tentu saja merupakan bidang usaha yang dapat dijadikan sebagai ladang jihad oleh kaum muslimin. Seorang pemimpin mulai dari lingkup terkecil (keluarga) sampai terbesar (negara), pada hakekatnya mengemban amanah Tuhan sebagai wakil-Nya dimuka bumi. Hakekatnya setiap pribadi adalah pemimpin.

Kepemimpinan membawa konsekuensi tanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual meletakkan jabatan sebagai ujian yang harus ditunaikan sesuai dengan tujuan organisasi sekaligus sebagai fungsi menjalankan tugas gembala umat. Almath(1991:167), Rasulullah SAW, bersabda : *"Semua kamu adalah pemimpin dan bertanggung jawab akan kepemimpinannya. Seorang imam pemimpin dan bertanggung*

jawab atas rakyatnya. Seorang suami pemimpin dalam keluarganya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang istri pemimpin dan bertanggung jawab atas penggunaan harta suaminya. Seorang pelayan(karyawan) bertanggung jawab atas harta majikannya. Seorang anak bertanggung jawab atas penggunaan harta ayahnya.(HIR. Al Bukhari dan Muslim).

Tugas pemimpin amatlah berat, terutama berkaitan dengan menjalankan amanah kepemimpinannya itu. Sering terjadi kekuasaan membuat manusia justru semakin menjauh dari cahaya Ilahi karena kesibukan dan kedudukannya yang tinggi justru lupa kepada yang memberi amanah. Perilaku Rasulullah sebagai pemimpin memiliki sifat seperti yang dikemukakan oleh Nawawi adalah : shidiq, amanah, fathanah, tabliq, qana'ah, istiqamah, dan lain-lain. Di samping itu, beliau mengamalkan kepemimpinan melalui keteladanan dan perilaku hidup yang bersahaja, meskipun sebagai penggenggam kekuasaan, beliau selalu siaga menjadi pelayan bagi umatnya, sebagaimana disampaikan Almath(1991:163), Rasulullah bersabda "*pemimpin suatu kaum adalah pengabdian (pelayan) mereka.*"(HR Abu Naim).

Dalam suatu organisasi usaha pada hakekatnya adalah berkumpulnya antara pimpinan dengan orang yang dipimpin atau karyawan. Pemimpin melalui kekuasaannya berusaha untuk menggerakkan karyawan agar bersedia bekerja mencapai tujuan perusahaan, antara lain dengan memberikan imbalan kepada para karyawannya. Dalam pandangan Islam bahwa laki-laki dan perempuan mendapat pahala yang sama manakala amal shaleh yang dilakukan disertai iman, karenanya dalam Islam tidak ada

perbedaan gender dalam menerima upah/balasan dari Allah S.W.T . Ditegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dan balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala). Lebih lanjut ditegaskan oleh Allah SWT dalam al-qur'an Surat Al-Kahfi 18 : 30.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya " Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik".

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah S.W.T. tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Keadilan merupakan nilai ajaran utama dalam Islam, sehingga apapun aktifitas manusia diatas dunia seyogyanya didasari oleh nilai keadilan, bahkan keadilan dalam bertindak tidak saja diwajibkan dalam hubungan antar manusia tapi juga diperintahkan kepada manusia untuk berlaku adil hatta dengan dengan dirinya sendiri. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan dalam kegiatan produksinya, seharusnya menempatkan karyawan layaknya seperti saudaranya sendiri yang diajak bergabung dalam melakukan amal shaleh, sehingga para karyawan mendapat perlakuan yang sesuai dengan hakekat hubungan antar manusia yang

dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW. al-Qalami(2004:460). Rasulullah SAW bersabda :*"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya mereka harus diberi makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan kepada mereka tugas yang sangat berat dan jika kamu membebankan tugas seperti itu,hendaklah membantu mereka mengerjakannya"* (HR. Bukhari).

Dalam praktek pengupahan karyawan di Indonesia,pemerintah ikut serta mengatur besarnya upah yang harus dibayar oleh perusahaan kepada para karyawannya melalui kebijaksanaan upah minimum regional pada tingkat Provinsi maupun pada Tingkat Kabupaten. Kebijakan Upah Minimum Regional yang ditetapkan oleh Gubernur dan Bupati setiap tahunnya tidak selalu dipatuhi seutuhnya oleh para pengusaha. Hasil penelitian yang dilakukan oleh SMERU(2009:29) tentang Perbandingan Upah Sektor formal dengan UMR berdasarkan karakteristik perusahaan terhadap 40 Perusahaan dan 200 Pekerja diwilayah Jabotabek dan Bandung diperoleh hasil adalah sebagai berikut :

1. Baik dari segi sektor,skala dan kepemilikan ,secara umum perusahaan belum menerapkan 100% ketentuan UMR
2. Walaupun rata-rata perusahaan telah membayar 30% diatas UMR,namun sebesar 28% pekerja masih dibayar dibawah UMR

3. Tingkat kepatuhan tertinggi dalam penerapan UMR terdapat pada sektor Automotive dan Garmen (diatas 80%),sedang paling rendah pada sektor Makanan dan Minuman serta tekstil (sekitar 40%).
4. Perusahaan dengan skala yang lebih besar,lebih mampu membayar diatas UMR, namun perusahaan kecil (< 20 pekerja) ternyata lebih 60% membayar pekerja dibawah UMR
5. Dari segi pemilikan,perusahaan asing ternyata lebih mampu menerapkan UMR dibandingkan perusahaan domestik.

Perbandingan Upah sektor formal dengan UMR berdasarkan karakteristik pekerja :

1. Pekerja Pria dibayar lebih baik dari wanita. Pekerja wanita sebesar lebih dari 30% masih dibayar dibawah UMR
2. Pekerja kelompok umur sangat produktif (15-44) tahun ternyata sebesar lebih 25% masih dibayar dibawah UMR
3. Pekerja dengan tingkat pendidikan dan keahlian rendah sebesar lebih dari 40% masih dibayar dibawah UMR
4. Hanya 60-70 % pekerja harian dan borongan yang dibayar diatas UMR

Industri Pengolahan di Nusa Tenggara Barat dalam menetapkan upah kepada para karyawannya seharusnya juga berpedoman pada kebijaksanaan upah minimum regional yang ditetapkan oleh pemerintah daerah Nusa Tenggara Barat. Implementasinya dalam kebijaksanaan pengupahan oleh perusahaan dapat diwujudkan dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh setiap perusahaan. Komponen upah yang diterapkan oleh perusahaan

pada beberapa industri di Nusa Tenggara Barat dapat dilihat dalam Tabel 1.5.

Tabel 1.5.
Pengeluaran Untuk Pekerja Produksi Industri Besar Sedang Menurut
Sub Sektor Industri di NTB Tahun 2009

No.	Sektor Industri	Upah (Juta Rp.)	Insentif (Juta Rp.)	Jumlah (Juta Rp.)
1	Industri Makanan & Minuman	4.349.508	130.521	4.480.029
2	Industri Pengolahan Tembakau	2.063.166	76.041	2.139.207
3	Industri Pakaian Jadi dan Tenun	1.665.760	13.470	1.679.230
4	Industri Pengolahan Kayu dan Rotan	484.140	12.500	496.640
5	Industri Moulding Kayu, Kerajinan Anyaman Bambu dan Rotan, dan Ukiran Kayu	551.447	3.000	554.447
6	Industri Barang-barang Dari Tanah	1.255.010	0	1.255.010
7	Industri Kapur, Semen dan Barang-Barang dari Kapur dan Semen	413.320	1.750	415.070
8	Industri Pengolahan Batu Apung	292.000	0	292.000
9	Industri Pengolahan Lainnya	761.160	8.000	769.160
Jumlah / Total		11.835.511	245.282	12.080.793

Sumber : BPS Provinsi Nusa Tenggara Barat, 2011

Dari Tabel 1.5. dapat diketahui bahwa komponen kebijaksanaan upah yang diterapkan oleh perusahaan pada industri Makanan dan Minuman di Nusa Tenggara Barat terdiri dari Upah pokok dan insentif. Sektor Makanan dan minuman merupakan sektor industri yang memberikan jumlah upah dan insentif terbesar dibandingkan dengan sektor industri lainnya. Pengeluaran yang besar oleh Perusahaan dalam industri Makanan dan minuman di Nusa Tenggara Barat mencerminkan bahwa sektor tersebut berperan besar sebagai sumber pendapatan

masyarakat. Jika sektor industri makanan dan minuman ini dapat dikembangkan maka perannyapun sebagai sumber pendapatan masyarakat akan bertambah besar. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan dalam industrinya, dapat digunakan sebagai sarana oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi bagi para karyawannya. Tingkat upah yang adil, layak dan diketahui oleh para karyawan merupakan sarana manajemen dalam rangka memberi penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengorbankan waktu dan tenaganya kepada perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik merupakan syarat mutlak yang diperlukan untuk mencapai kinerja organisasi yang baik. Islam menganjurkan setiap umatnya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebuah hadits dalam Qalami(2004:219) Rasulullah mengatakan *"Allah mewajibkan kebaikan (Profesionalitas) dalam setiap pekerjaan"* (HR Muslim). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan(ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor motivasi dipengaruhi oleh sikap dan situasi kerja, sedangkan faktor kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Sumber motivasi kerja bagi karyawan muslim adalah sebagaimana Allah tegaskan dalam surat At-Taubah 9 : 105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

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”.

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa bekerja bagi manusia merupakan perintah dari Allah yang akan dibalas sesuai dengan pekerjaannya, sehingga bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang halal merupakan amal saleh. Dengan demikian bekerja disamping mendapat imbalan di dunia juga mendapat pahala di akherat. Surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah SWT pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Dalam ayat ini Allah SWT memberikan penegasan bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar, sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan (An-Nahl 16 : 97).

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan amal Shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan. Ditekankan dalam ayat Ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman”.

Balasan dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Shaleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan.

Sementara menurut Syeikh az-Zamakhsari, Amal Shaleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad SAW Menurut Defenisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari di atas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat. Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa al-Qur'an surat al-Qhashsash (28) ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

"Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".

Adanya motivasi yang benar dalam setiap karyawan yang bekerja dalam suatu kegiatan usaha akan menjadi daya dorong bagi karyawan yang bersangkutan untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Karyawan yang berkinerja baik tentu sangat diharapkan oleh setiap kegiatan usaha, karena melalui

karyawan yang bekerja dengan baik maka tujuan organisasi perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Bagi karyawan muslim bekerja dengan sebaik mungkin merupakan sikap yang sangat dianjurkan, sebagaimana disabdakan oleh Rasulullah dalam Almath(1991:182) *"Sesungguhnya Allah Suka kepada hamba yang berkarya dan terampil, barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan mujahid di jalan Allah Azzawajalla(HR.Ahmad)*. Dalam bekerja pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik akan berdampak positif bagi karyawan yang bersangkutan, sehingga dorongan kearah melakukan pekerjaan secara profesional harus terus ditanamkan dalam setiap diri karyawan.

Kepemimpinan pemimpin organisasi sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi yang didasari oleh sifat pemimpin yang membentuk perilaku pemimpin dapat menjadi sumber motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Demikian juga pekerjaan yang sesuai dengan ajaran agama, kemudian mendapatkan imbalan dalam bentuk upah yang adil dan layak didunia serta diharapkan memperoleh pahala diakherat sebagai janji Allah kepada hambanya yang menjalankan perintahnya sangat mungkin membangun motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang akan dicapai oleh karyawan. Setelah bekerja dengan baik sesuai kewajiban seorang karyawan muslim disamping mendapat balasan didunia juga akan mendapatkan balasan diakherat. Bekerja dengan baik serta didahului oleh niat yang benar sebagai ibadah kepada Allah dijamin oleh Allah untuk mendapatkan kesejahteraan didunia dan kebahagiaan di akherat.

Berdasarkan uraian latar belakang maka disusun disertasi dengan judul:
"Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan dan Upah Karyawan Islami Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Serta Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan Makanan Di Nusa Tenggara Barat"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan judul disertasi tersebut, dalam studi ini disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?
2. Apakah Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?
3. Apakah Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?
4. Apakah Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?
5. Apakah Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?

6. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?
7. Apakah Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?
8. Apakah Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat ?
9. Apakah norma dalam al-Qur'an Surat al-Ahzab ayat 21 mengenai teladan yang diberikan Rasulullah Muhammad SAW yang berkaitan dengan kepemimpinan telah diimplementasikan oleh pemimpin perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat ?
10. Apakah norma dalam al-Qur'an Surat al-Maidah ayat 8 ,mengenai keharusan berbuat adil dalam semua hal termasuk dalam pemberian upah kepada para karyawan dalam perusahaan telah diimplementasikan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat ?
11. Apakah norma dalam al-Qur'an Surat at- Taubah ayat 105 ,mengenai kewajiban bekerja bagi orang-orang mukmin,telah diimplementasikan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.
12. Apakah norma dalam al-Qur'an Surat al-Qasas ayat 77,mengenai keharusan mencari anugerah Allah,melalui perbuatan baik dan tidak berbuat kerusakan dimuka bumi telah di implementasikan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.

13. Apakah norma dalam al-Qur'an Surat al- Nahl ayat 97 ,mengenai kehidupan yang baik untuk orang yang beriman dan beramal shaleh telah dirasakan oleh para karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.

1.3. Tujuan Studi

Berdasarkan uraian pada latar belakang, judul disertasi dan rumusan masalah tersebut, disusun tujuan studi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Upah Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Upah Islami terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat

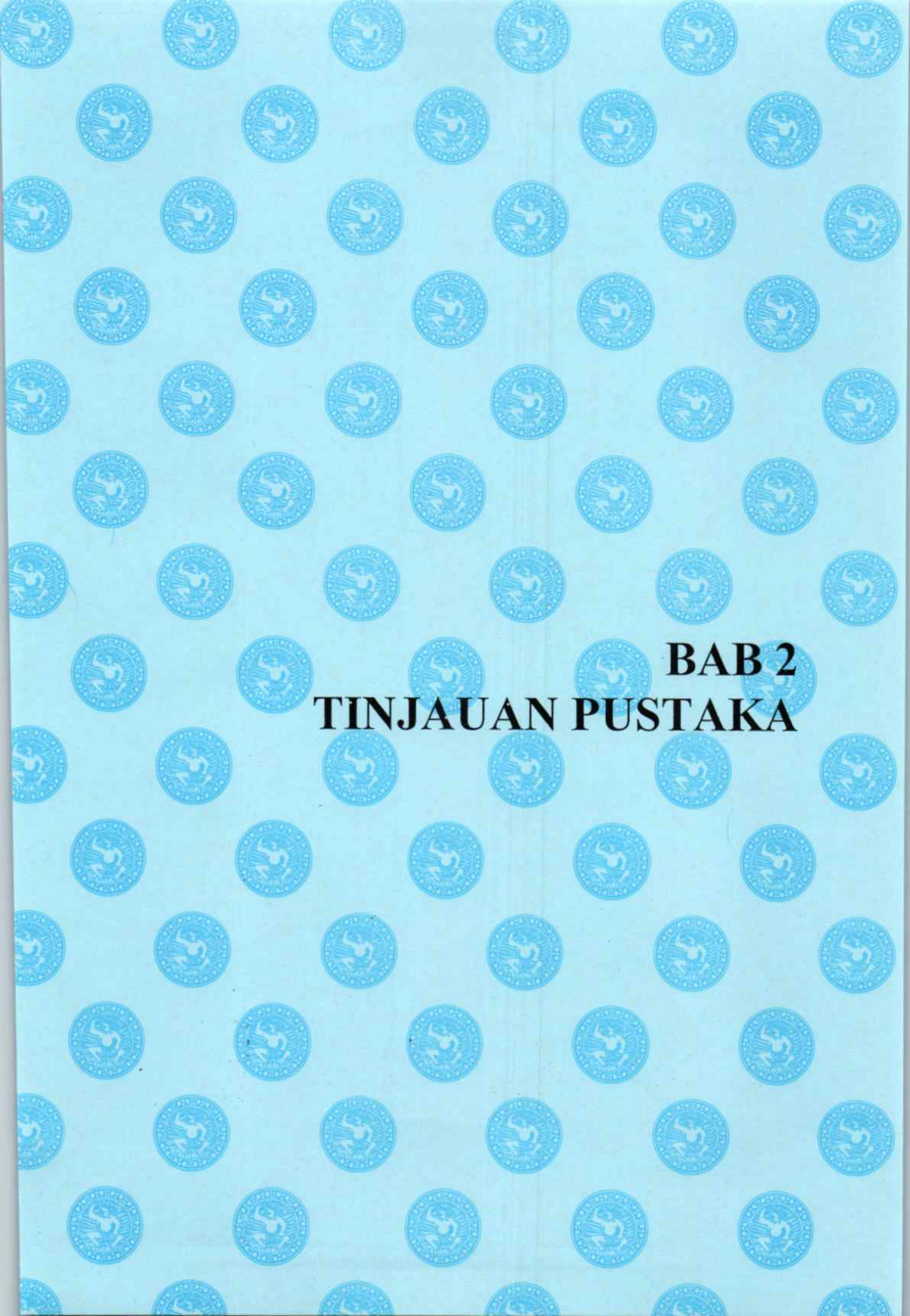
6. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
8. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Upah Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

1.4 Manfaat Studi

Berdasarkan uraian latar belakang, judul disertasi, rumusan masalah dan tujuan studi tersebut, diharapkan diperoleh beberapa manfaat studi, antara lain sebagai berikut :

1. Sebagai informasi tentang Penerapan Kepemimpinan Islami oleh pemimpin perusahaan yang bergerak pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat
2. Sebagai informasi tentang Upah Islami yang diterima oleh Karyawan Perusahaan makanan di Nusa Tenggara barat
3. Diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi para Pemimpin Perusahaan Makanan dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawannya sesuai dengan tuntunan al-Qur'an dan as-Sunnah Rasulullah SAW
4. Memberikan kontribusi terhadap studi perilaku organisasi dan manajemen sumberdaya manusia yang bersumber dari al-Qur'an dan as-Sunnah Rasulullah SAW

5. Untuk referensi lebih lanjut bagi para peneliti dibidang Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia yang bertumpu pada al- Qur'an dan as-Sunnah Rasulullah SAW.
6. Sebagai informasi bagi pemerintah dalam rangka menyusun kebijaksanaan pengembangan Usaha Kecil dan Menengah(UKM) serta penetapan kebijaksanaan Upah Karyawan di Nusa Tenggara Barat.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menempati kedudukan yang strategis dan mutlak diperlukan dalam organisasi, di mana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan sunnatullah, di mana interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin (makmum), masing-masing memiliki hak dan tanggung jawab. Ada beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli.

Davis (1996:47), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat. Toha (1993:36), menyoroti kepemimpinan sebagai suatu kemampuan tiap pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan rasa bergairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin yang tinggi dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan tertentu. Koontz & O'donnel dalam Sutarto(1998:25) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. George R. Terry dalam Siagian (1994:17) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama. John Pfiffner dalam Sutarto (1998:16) kepemimpinan adalah kemampuan mengkoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang di kehendaki. Sutarto (1998:25) mendefinisikan

kepemimpinan yaitu rangkaian penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Yukl (2010: 4) berpendapat bahwa : “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.”

Sjadzali (1990: 58) mengatakan yang dimaksud oleh Mawardi dengan imam adalah khalifah, raja, sultan atau kepala negara dan dengan demikian Mawardi memberikan baju agama kepada jabatan kepala negara disamping baju politik. Menurutny , Allah SWT mengangkat untuk umatnya seorang pemimpin sebagai pengganti (*khalifah*) nabi, untuk mengamankan negara disertai mandat politik. Dengan demikian seorang imam disatu pihak adalah pemimpin agama, dilain pihak adalah pemimpin politik. Nawawi (2001: 15) mendefinisikan Kepemimpinan Spiritual adalah tiada lain hanyalah kepemimpinan Allah SWT. Pelaksanaan dan prosesnya tidaklah bersifat abstrak, karena telah diwujudkan oleh kepemimpinan Rasulullah SAW, sebagai pemimpin terbesar sepanjang sejarah manusia. Al-Banjari (2008:132) mengatakan dalam Islam pemegang fungsi kepemimpinan biasa disebut Imam (Pemimpin), dan kepemimpinan itu sendiri disebut *Imamah*. Noor (2011:27) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “segala” tindakan yang menitik beratkan sumber-sumber kearah tujuan yang benar-benar bermanfaat”.

Dari beberapa definisi di atas , para ahli ada yang meninjau dari sudut pandang dari pola hubungan, kemampuan mengkoordinasi, memotivasi,

kemampuan mengajak, membujuk dan mempengaruhi dan peran pemimpin dalam menggunakan sumberdaya. Kemampuan untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang dapat mengembangkan suasana yang mampu memenuhi dan sekaligus menimbulkan dan mengendalikan motivasi-motivasi merupakan unsur yang pokok dalam kepemimpinan.

2.2. Teori Kepemimpinan

2.2.1. Teori Kepemimpinan Islami

Di dalam al-Qu`ran terdapat sejumlah ayat yang mengandung petunjuk dan pedoman bagi manusia dalam hidup bermasyarakat dan bernegara. Diantaranya ayat-ayat tersebut mengajarkan tentang kedudukan manusia di bumi dan tentang prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam kehidupan kemasyarakatan, seperti prinsip-prinsip musyawarah atau konsultasi, ketaatan kepada pemimpin, keadilan, persamaan, dan kebebasan beragama.

Kedudukan Manusia Di Bumi

قُلِ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُؤْتِي الْمَلِكَ مَن تَشَاءُ وَتَنزِعُ الْمَلِكَ مِمَّن تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَن تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَن تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : Katakanlah: "Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Ali Imran : 26)

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya : Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (Al-An'am : 165)

ثُمَّ تَعْمَلُونَ كَيْفَ لِنَنْظُرَ بَعْدَهُمْ مِنْ الْأَرْضِ فِي خَلِيفَ جَعَلْنَكُمْ

Artinya :Kemudian kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya kami memperhatikan bagaimana kamu berbuat (Yunus : 14)

Musyawarah / Konsultasi

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya :Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya(Ali Imran : 159) .

Dimaksudkan dalam urusan itu adalah urusan peperangan dan hal-hal duniawi-yah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya :Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang kami berikan kepada mereka(As-Syura : 38)

Ketaatan Kepada Pemimpin

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ط فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ؕ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (An-Nisaa : 59)

Keadilan

• إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ؕ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (An-Nahl : 90)

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 ﴿٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat (An-Nisaa : 58)

Persamaan

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ؕ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَنُكُمْ ؕ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

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(Al-Hujuraat : 13)

Nabi Muhammad S.A.W. memerintahkan juga untuk supaya para pemimpin yang diberikan amanah untuk memimpin agar berlaku jujur. Rasulullah bersabda *"Seseorang yang telah ditugaskan Tuhan memerintah rakyat, kalau dia tidak memimpin rakyat itu dengan jujur, niscaya dia tiada akan memperoleh bau surga"* (Bukhari).

Farabi dalam Sjadzali (1990: 49) berpendapat bahwa tidak semua warga negara mampu dan dapat menjadi kepala negara (Pemimpin). Bagi Farabi, pemimpin negara itu bolehlah seorang filsuf yang mendapatkan kemakrifatan atau kearifannya melalui pikiran dan rasio, dan dapat juga seorang nabi yang mendapatkan kebenarannya lewat wahyu. Adapun dua belas kualitas luhur itu ialah: (1) lengkap anggota badannya; (2) baik daya pemahamannya; (3) tinggi intelektualitasnya; (4) pandai mengemukakan pendapatnya dan mudah dimengerti uraiannya; (5) pencinta pendidikan dan gemar mengajar; (6) tidak loba atau rakus dalam hal makanan, minuman dan wanita; (7) pencinta kejujuran dan pembenci kebohongan; (8) berjiwa besar dan berbudi luhur; (8) berjiwa besar dan berbudi luhur; (9) tidak memandang penting kekayaan dan kesenangan-kesenangan duniawi yang lain; (10) pencinta keadilan dan pembenci perbuatan zalim; (11) tanggap dan tidak sukar diajak menegakkan keadilan dan sebaliknya sulit untuk melakukan atau menyetujui tindakan keji dan kotor; dan (12) kuat pendirian terhadap hal-hal yang menurutnya harus dikerjakan, penuh

keberanian, tinggi antusiasme, bukan penakut dan tidak berjiwa lemah atau kerdil.

Warganegara yang dapat dan boleh menjadi kepala negara utama hanyalah anggota masyarakat atau manusia yang paling sempurna, tentunya dari kelas yang tertinggi, dibantu oleh orang-orang pilihan juga dari kelas yang sama. Mereka tunduk di bawah pimpinan kepala negara, dan atas nama dia memimpin warga-warga dari kelas di bawahnya, hal itu berarti bahwa warga-warga negara selain kepala negara tidak sama tingkatnya satu sama lain. Tinggi dan rendah tingkat mereka ditentukan oleh dekat dan jauhnya dari kepala negara. Farabi dibawa untuk mengikuti paham Plato tentang pembagian warga negara dalam tiga kelas, padahal sebagai ilmuwan Islam ia tentu mengetahui bahwa Islam mengajarkan prinsip persamaan, maka akan lebih heran lagi kalau membaca teori Farabi tentang urutan munculnya kepala negara dan rakyat.

Menurut Farabi, sebaiknya kepala negara ada atau diadakan dahulu, baru kemudian rakyat yang akan dikepalainya. Bukankah jantung itu terbentuk lebih dahulu, kemudian jantunglah yang merupakan sebab terbentuknya organ-organ tubuh yang lain. Jantung pula merupakan sebab tumbuhnya kekuatan dan energi bagi organ-organ itu serta tersusunnya urutan martabat masing-masing, dan kalau terdapat organ yang tidak bekerja baik atau rusak maka jantung memiliki wahan untuk menghilangkan ketidakbaikan atau kerusakan itu. Demikian juga halnya kepala negara. Ia seyogianya ada dahulu, kemudian darinya terbentuklah negara dan bagian-bagian atau rakyatnya, dan dia pula yang menentukan wewenang, tugas dan kewajiban serta martabat atau posisi masing-masing warga

negara dan warga negara yang tidak baik, kepala negara dapat menghilangkan ketidakbaikan itu.

Dari teori Farabi dalam Sjadzali(1990:55), bahwa sebaiknya kepala negara ada lebih dahulu, kemudian baru rakyatnya. Tampak bahwa Farabi memang tidak bermaksud memperbaiki pola atau situasi politik yang ada, tetapi membayangkan untuk mencetak negara yang sama sekali baru, dan dari awal. Menurut Farabi kepala bagi negara yang utama itu haruslah seorang pemimpin yang arif dan bijaksana, yang memiliki dua belas kualitas luhur yang sebagian telah ada pada pemimpin itu sewaktu lahir sebagai watak yang alami atau tabiat yang fitri, tetapi sebagian yang lain masih perlu ditumbuhkan melalui pengajaran yang terarah, pendidikan serta latihan yang menyeluruh, dengan disiplin yang ketat. Oleh karenanya pembinaan dan pembentukan pribadi calon-calon pemimpin melalui pengajaran, pendidikan, pengamatan dan pengawasan amat diperlukan.

Oleh karena sangat jarang ada orang yang memiliki semua kualitas luhur tersebut, kalau terdapat lebih dari satu, maka menurut Farabi yang diangkat menjadi kepala negara seorang saja, sedangkan yang lain menanti gilirannya. Tetapi kalau misalnya tidak terdapat seorang pun yang memiliki secara utuh dua belas atribut tersebut, pimpinan negara dapat dipikul secara kolektif antara sejumlah warga negara yang termasuk kelas pemimpin.

Ibnu Thaimiyah dalam Islahi (1997:89) mengemukakan bahwa pemerintah wajib ada untuk melaksanakan ajaran agama ,berikut beberapa hal yang menyangkut tugas pemerintah dalam bidang ekonomi:..menciptakan harga yang adil dalam sistem menakisme pasar yang adil,menjamin hak kepemilikan

individu yang dibatasi oleh kepentingan sosial sesuai ajaran Islam dan kepemilikan sosial (organisasi dan kolektif) dan Negara, melarang bunga atau riba, menerapkan kebijakan moneter yang baik, di mana uang berfungsi utama sebagai alat ukur dan alat tukar, mengambil keuntungan dari uang sebagai alat moneter tidak dibenarkan, menganjurkan model kerja sama bisnis yang adil dalam bentuk *syirkah ainan* (antara pekerja dengan pemodal), *al-abdan* (kerja sama tenaga ahli), *al-wujuh* (perdagangan secara kredit), *al-muwafadah* (semua bentuk kerja sama), dan *al-mudharabah* (pemodal memberikan dana ke pekerja), memerangi kemiskinan, menciptakan kemakmuran sosial (*al-maslahah al-ammah*) tidak sekadar kesejahteraan yang diukur dengan kekayaan. Dengan demikian secara singkat, jika kita ingin menyederhanakan permasalahan ekonomi, maka kita dapat memfokuskan pada sikap kita terhadap harta yang berarti etika ekonomi Islami adalah bagaimana etika Islam terhadap harta.

Ibnu khaldun dalam Chapra(2001:149), pemerintah dalam Islam merupakan pemegang amanah yang akan menjaga semua tindak-tanduk ekonomi pemerintah, masyarakat, dan pribadi harus sesuai dengan etika ekonomi Islami yang didasarkan pada akidah Islamiah. Selanjutnya dikatakan dikemukakan konsep tentang model pemerintahan dinamis, dimana ada 8(delapan) prinsip pemerintahan yang baik (kalimat *hikamiyyah*) sebagai berikut:

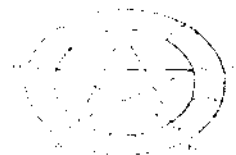
1. Kekuatan suatu pemerintahan (*Al-Mulk*) tidak akan riil tanpa pengalaman syariat.
2. Syariat tidak akan dapat diterapkan tanpa kedaulatan atau kekuasaan (*Al-Mulk*).

3. Kekuasaan tidak akan diperoleh tanpa rakyat (*Ar-Rijal*).
4. Rakyat tidak akan patuh tanpa ada kekayaan (*Al-Mal*).
5. Kekayaan tidak akan diperoleh tanpa pembangunan (*Al-Imarah*).
6. Pembangunan tidak akan dapat dilaksanakan secara langgeng tanpa keadilan (*Al-Adl*).
7. Keadilan akan menjadi kriteria yang akan dinilai (*Al-Mizan*) oleh Tuhan.
8. Pemerintahan dibebani tanggung jawab untuk melaksanakan keadilan.

Kalimat bijak ini dituangkan dalam bentuk model interaksi yang digambarkan dalam Chapra (2001:151) sebagai berikut.

$$G = f(S, N, W, g, \text{ dan } j)$$

Keterangan : G = *Government* atau kekuasaan politik atau *wazi*, S = *Syariat*, N = *People* atau *Rijal*, W = *Welth* atau kekayaan atau sumber-sumber ekonomi atau *Al-Mal*, g = *Pembangunan/imarah* (tidak hanya pembangunan ekonomi/material), j = *justice* atau keadilan. Rumus ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Pemerintah itu berfungsi melaksanakan syariat, mengayomi rakyat sebagai objek pengayoman, menciptakan kekayaan, dan melaksanakan pembangunan secara adil. Elemen yang disebutkan di atas memiliki hubungan interaksi dan interdependen yang saling memengaruhi. Model ini dibuat lagi dalam bentuk *The Circle of Equity* sebagai berikut :



Gambar 2.1. The Circle of Equity Ibnu Khaldun
Sumber : Umer Chapra (2001:152)

Dua elemen penting dari model ini adalah pembangunan (g) dan keadilan (j). Pembangunan tidak akan bermanfaat tanpa keadilan. Keadilan tidak hanya keadilan ekonomi atau material. Kedua elemen ini penting karena akan memengaruhi serta memperkaya elemen lain dan tiap-tiap elemen tersebut sehingga lahir kemakmuran masyarakat. Masyarakat akan memiliki kepedulian, persaudaraan di mana tercipta kesamaan, memiliki hak-hak hidup, kekayaan dihargai, dan kejujuran menjadi sifat semua orang. Syariat merupakan nilai dan aturan perilaku semua orang dan lembaga yang menjadikan semua orang memenuhi kewajibannya sehingga tercipta keadilan, pengembangan dari semua orang. Peraturan bisa formal atau informal, tetapi tetap mengacu pada sistem nilai Islam. Syariat harus menjadi sumber utama peraturan dan dilaksanakan tidak hanya di kertas. Pemerintah dan masyarakat harus menjamin bahwa aturan itu dilaksanakan. Kekayaan harus ikut menjamin terlaksananya keadilan dan pembangunan, pemerintah wajib menjaganya sehingga tercapai kemakmuran bersama seperti yang dikemukakan Al-Ghazali dalam *maqsud syariah*-nya.

Dari konsep Ibnu Khaldun ini, kita tentu dapat melihat bahwa dinamika proses pemerintahan tersebut akan melahirkan etika pemerintah yang sesuai dengan syariat, pelaksanaan kegiatan ekonomi dan bisnis yang sesuai dengan syariat, dilaksanakan oleh semua orang dan ditegakkan oleh pemerintah dalam semua aspek kehidupan. Dalam Islam tidak ada pemisahan antara akhlak dengan kegiatan lainnya. Akhlak, peraturan, syariat menyatu dalam sistem nilai Islami yang diatur dalam syariat. Proses pemerintahan demikian melahirkan masyarakat yang terus berubah secara dinamis, bukan statis, menuju proses pencapaian tujuan hidup hakiki untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat

bukan saja individu, tetapi juga sosial serta bukan saja level dunia, tetapi juga akhirat.

Sjadzali (1990: 41) dari Para pemikir Politik Islam (Kekuasaan) Klasik dan Pertengahan dapat diambil beberapa kesimpulan tentang kepemimpinan dalam organisasi (Negara) sebagai berikut :

- (a) Ibnu Abi Rabi', Ghazali dan Ibnu Taimiyah dengan tegas menyatakan bahwa kekuasaan kepala negara atau raja itu merupakan mandat dari Allah yang diberikan kepada hamba-hamba pilihannya. Ketiga pemikir itu berpendirian bahwa khalifah itu adalah Khalifah Allah atau bayangan Allah di bumi. Bahkan kekuasaan khalifah itu menurut Ghazali adalah *muqaddas* atau suci, dengan pengertian tidak dapat diganggu gugat. Sedangkan menurut Mawardi, kekuasaan kepala negara itu didasarkan atas kontrak sosial yang melahirkan hak dan kewajiban atas dasar timbal-balik bagi raja dan rakyat. Mawardi adalah pemikir pertama yang memperkenalkan teori *kontrak sosial* itu, lima abad sebelum pemikir-pemikir Barat mengemukakannya.
- (b) Mawardi adalah satu-satunya dari enam pemikir itu yang menguraikan tentang banyaknya cara pengisian jabatan kepala negara, melalui pemilihan dalam berbagai ragamnya dan melalui penunjukan atau wasiat. Tetapi Mawardi tidak mengemukakan tentang cara mana yang menurut dia sendiri paling baik, yang seyogianya ditempuh. Mawardi juga satu-satunya di antara enam pemikir tersebut yang berpendapat bahwa seorang kepala negara dapat diturunkan dari tahta kalau ternyata tidak mampu lagi

memerintah, baik disebabkan oleh alasan jasmani, mental dan akhlak, meskipun Mawardi tidak menunjukkan jalan dan cara bagaimana penurunan itu harus dilakukan. Sedangkan pemikir-pemikir Islam yang lain memberikan kesan bahwa seorang kepala negara, sekali dinobatkan, lepas daripada bagaimana dahulu prosedur pengangkatannya, akan memimpin negara seumur hidup. Bahkan Ibnu Taimiyah berpendirian, keberadaan kepala negara, meskipun zalim, adalah lebih baik bagi rakyat daripada hidup tanpa kepala negara.

- (c) Mawardi dan Ghazali dengan tegas menyatakan bahwa khalifah harus berasal dari suku Quraisy, sedangkan Ibnu Khaldun mencoba merasionalisasikan keharusan itu dengan dasar teorinya, *ashabiyah*. Kalau Ibnu Abi Rabi', yang dalam banyak hal sepaham dengan Ghazali, tidak menyinggung keharusan keturunan Quraisy, kiranya tidak berarti bahwa dia berpendapat lain, tetapi kemungkinan besar oleh karena pada zamannya soal tersebut tidak merupakan isu yang mendesak, mengingat waktu itu dinasti Abbasiyah masih berada pada puncak kejayaannya, dan tidak terbayangkan bahwa kekuasaan akan pindah ke kelompok lain yang bukan keturunan Abbas.

Nawawi (2001:273); Sifat-sifat pemimpin yang dimiliki Rasulullah atau Nabi Muhammad SAW adalah :

1. Siddiq (Benar); artinya bahwa Rasulullah SAW mencintai dan berpihak pada kebenaran yang datangnyanya dari Allah SWT, sehingga seluruh pikiran, sikap dan emosi yang ditampilkan dalam perilaku, ucapan dan diamnya beliau merupakan sesuatu pasti benar. Seluruh wahyu Allah

SWT adalah sesuatu yang benar dan Rasulullah SAW hanya mengikuti apa yang diwahyukan pada beliau. Dalam kepemimpinan berarti semua keputusan, perintah dan larangan beliau, agar orang lain berbuat atau tidak berbuat sesuatu pasti benar, karena bermaksud mewujudkan kebenaran dari Allah SWT.

2. Amanah (Terpercaya); Sifat ini berarti bahwa Rasulullah SAW merupakan seseorang yang dapat dipercaya, karena mampu memelihara kepercayaan dengan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan dan sebaliknya selalu mampu menyampaikan sesuatu yang seharusnya disampaikan. Sesuatu yang harus disampaikan bukan saja tidak ditahan-tahan, tetapi juga tidak akan diubah, ditambah atau dikurangi. Sifat amanah ini berarti juga jujur dalam menunaikan tugas-tugas kerasulan, dengan tidak menutup-nutupi wahyu yang diturunkan, dalam arti jauh dari sekadar menyampaikan yang menguntungkan dan tidak menyampaikan yang merugikan diri beliau sendiri.
3. Tabligh (Menyampaikan); Bahwa Rasulullah memiliki kemampuan dalam menyampaikan atau mendakwahkan wahyu Allah SWT, sehingga jelas maksudnya dan dapat dimengerti. Semua wahyu yang disampaikan dijadikan sebagai pedoman beliau dalam kehidupan, sehingga setiap perilaku beliau merupakan bagian dari dakwah mengenai petunjuk dan tuntunan Allah SWT.
4. Fathanah (Pandai); bahwa Rasulullah memiliki kecerdasan yang tinggi. Dengan kecerdasan yang dimiliki, maka wahyu Allah dapat dengan mudah

dipahami dan menjelaskannya kepada ummat serta diperlukan untuk memimpin ummat. Jadi pemimpin yang cerdas akan mampu memberikan petunjuk, nasihat, bimbingan, pendapat dan pandangan bagi ummatnya.

5. Maksum (Bebas dari Dosa); bahwa dengan sifat ini berarti Rasulullah merupakan seseorang yang berakhlak mulia, yang tidak dapat dan tidak mungkin ditipu dan disesatkan setan yang terkutuk. Rasulullah SAW merupakan manusia yang paling sempurna dalam menjalankan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT. Kondisi itu menjadikan Rasulullah SAW sebagai manusia yang bebas dari dosa, baik dalam berfikir, bersabda (bertutur kata) atau diamnya jika ditanya, maupun dalam berperilaku setiap saat beliau menjalankan kepemimpinan bagi ummatnya.

Rivai (2001:27), Islam menawarkan konsep mengenai kepemimpinan yang Islami untuk memahami dasar konseptual dalam perspektif Islam, paling tidak harus digunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan normatif, historis dan teoritik yaitu:

1. Pendekatan Normatif. Dasar konseptual Kepemimpinan Islami secara normatif bersumber pada al-Qur'an dan al-Hadist yang terbagi atas empat prinsip pokok, yaitu :
 - a. Prinsip Tanggung Jawab dalam Organisasi. Didalam Islam telah digariskan sesuai hadist Rasulullah SAW bahwa setiap diri adalah pemimpin (minimal untuk dirinya sendiri) dan untuk kepemimpinan itu ia dituntut untuk bertanggung jawab. Untuk memahami makna

tanggung jawab adalah substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan.

- b. Prinsip Etika Tauhid. Kepemimpinan Islam dikembangkan diatas prinsip-prinsip Etika Tauhid. Persyaratan utama seorang pemimpin yang telah digariskan oleh ALLAH S.W.T dalam al-Qur'an pada Surat Ali-Imran (3: 18) :

Artinya : *"Hai Orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil menjadi teman kepercayaanmu orang-orang yang diluar kalanganmu (karena) mereka tidak henti-hentinya (menimbulkan) kemudharatan bagimu. Mereka menyukai apa yang menyusahkan kamu. Telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang disembunyikan oleh hati mereka lebih besar lagi. Sungguh telah kami terangkan kepadamu ayat-ayat (kami), jika kamu memahaminya".*

- c. Prinsip Keadilan. Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigma-stigma ketidakadilan seperti kelompok marginal dan lain-lain. Firman Allah SWT dalam al-Qur'an pada Surat Shaad (38: 26) :

يٰۤاٰدٰوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۚ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ
شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya *"Hai Daud sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) dimuka bumi ini maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan ALLAH. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan ALLAH akan mendapat azab berat, karena melupakan hari perhitungan"*

- d. Prinsip Kesederhanaan .Rasulallah S.A.W menegaskan bahwa seorang pemimpin itu harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani sebagaimana sabdanya: "*Pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka*" (H.R Abu Naim)
2. Pendekatan Historis. al-Qur'an begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang. Dengan pendekatan historis ini diharapkan akan lahir pemimpin-pemimpin Islam yang memiliki sifat sidik, fathonah, amanah dan lain-lain sebagai syarat keberhasilannya dalam memimpin. Kisah-kisah dalam al-Qur'an, Hadist, Syirah Nabawiyah, Syirah sahabah-sahabah telah memuat pesan-pesan moral yang tak ternilai harganya. Sejarah yang obyektif akan bertutur dengan jujur tentang betapa rawannya hamba ALLAH SWT yang bernama manusia ini untuk tergelincir kedalam lautan dosa tidak terkecuali seorang Nabi sekalipun tetap tergelincir karena Khilaf.
 3. Pendekatan Teoritik. Idiologi Islam adalah idiologi yang terbuka, mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada didalam bangunan idiologi Islam sendiri sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan mengkomunikasikan ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar Islam selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah S.A.W. Pengembangan ilmu pengetahuan, kerangka manajemen Islam selama berada dalam koridor ilmiah tentunya sangat dianjurkan mengingat kompleksitas permasalahan dari zaman ke zaman akan semakin bertambah dan sejarah Islam pun mencatat dalam

setiap zaman akan membangun dasar-dasar konseptual yang relevan dengan zamannya.

Tasmara (2001: 27) Suri teladan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW adalah :

1. Siddiq, artinya jujur, benar, berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan
2. Fathonah artinya cerdas, memiliki intelektualitas tinggi dan profesional
3. Amanah, artinya dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel
4. Tabligh, artinya senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan apa yang harus disampaikan, dan komunikatif
5. Istiqamah artinya mempunyai tujuan, sabar, kreatif dan menghargai waktu.

Peran pemimpin sebagai model dengan memberikan rumus sederhana yaitu model merupakan perpaduan antara karakter dan kompetensi. Karakter adalah siapa diri kita sebagai pribadi dan kompetensi adalah apa yang bisa kita lakukan. Dengan pendekatan karakter dan kompetensi, maka Nabi Muhammad telah jelas memberikan panduan karakter seperti yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu Shiddiq (benar), Hasanah (baik), fathonah (cerdas), amanah (bisa dipercaya). Mengenai kompetensi terdapat 6 (enam) kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu, *Self Management* (manajemen diri), *Emotional literacy* (pemahaman emosi), *People Skill* (keahlian berhubungan dengan orang) *Technoknowledge* (keterampilan teknis), *Intuitive Abilities* (kecakapan intuisi), dan *ability to learn* (kecakapan belajar). Empat sifat kepemimpinan Rasulullah apabila dapat dipraktekkan oleh siapa saja yang memegang peran kepemimpinan akan mengantarkan orang tersebut kepada keberhasilan dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Kaitannya dengan

kemajuan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat sekarang ini, maka sifat-sifat kepemimpinan Perusahaan atau pimpinan formil lainnya memiliki beban yang berat, karenanya seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dalam ilmu pengetahuan, daya tahan mental dan daya tahan fisik. Konsep kepemimpinan yang rahimah adalah tercermin dari kepemimpinan Rasulullah seperti yang dikemukakan. Misi kepemimpinan Nabi Muhammad diantaranya yang paling utama adalah untuk memuliakan manusia sebagai mana tertuang dalam firmanNya pada surat al-Ahzab (33:21).

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah".

Perilaku Rasulullah sebagai pemimpin yang harus menjadi suri teladan bagi muslim yang memegang kepemimpinan adalah memiliki sifat pokok (Akhlakul Karimah, memiliki moralitas yang baik) adalah shidiq, amanah, fathanah, tabliq, qana'ah, istiqamah, dan lain-lain. Di samping itu, beliau mengamalkan kepemimpinan melalui keteladanan dan perilaku hidup yang bersahaja. Diriwayatkan bahwa beliau masih mau menjahit pakaiannya sendiri meskipun sebagai amirul mukminin. Demikian juga dalam menerapkan hukum, dijalankan secara konsisten dan konsekuen sesuai perintah Allah. Sebagai bukti, Rasulullah menyatakan bahwa kalaulah fatimah (anaknya) melakukan kejahatan, maka Rasulullah yang akan memotong tanganya. Khalifah Umar RA tatkala menerima tongkat estafet kepemimpinan dari Khalifah Abu Bakar as-shiddiq

mengucapkan *Inna lillahi wa inna ilaihi raji'un*, sesungguhnya semuanya berawal dari-Mu dan akan kembali kepada-Mu. Dengan demikian, tugas pemimpin amatlah berat, terutama berkaitan dengan menjalankan amanah kepemimpinannya. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual meletakkan jabatan sebagai ujian yang harus ditunaikan sesuai dengan tujuan organisasi sekaligus sebagai fungsi menjalankan tugas gembala umat.

Menurut Kayo (2005: 37) bahwa sifat-sifat terpuji yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin berdasarkan perspektif al-Qur'an meliputi :

1. Berpengetahuan luas, sesuai ayat al-Qur'an Surat al-Mujaadilah 58:11

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفْسَحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا
يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ
وَالَّذِيْنَ اٰتَوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿١١﴾

Artinya : "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

2. Bertindak adil, jujur dan konsekuen, merujuk pada al-Qur'an Surat an-Nissa (4: 58)

۞ اِنَّ اللّٰهَ يٰۤاْمُرُكُمْ اَنْ تُوْدُوْا اِلَآءَ مَنْتَ اِلٰى اَهْلِهَا وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۤ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًا بَصِيْرًا

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah

memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.

3. Bertanggung Jawab. Allah berfirman dalam al-Qur'an pada Surat al-An'am (6:164):

قُلْ أَغَيْرَ اللَّهِ أَبْغَىٰ رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ ۚ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۚ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُم مَّرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ

Artinya : "Katakanlah: "Apakah Aku akan mencari Tuhan selain Allah, padahal dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu, dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. Kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan."

4. Mampu memberikan petunjuk dan pengarahan. Allah berfirman dalam Al-Qur'an pada Surat As-Sajdah(32 :24):

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya : "Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami yang dimaksud dengan sabar ialah sabar dalam menegakkan kebenaran"

5. Istiqamah dan Teguh Pendirian. Allah berfirman dalam al-Qur'an pada Surat al-Ahqaf (46: 13):

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya : "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", Kemudian mereka tetap istiqamah. Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita". Istiqamah dalam surat di atas ialah teguh pendirian dalam tauhid dan tetap beramal yang saleh. Sifat-

sifat yang disebutkan di atas, memang tidaklah mungkin dimiliki secara sempurna oleh setiap pemimpin, kecuali pemimpin yang diangkat dan ditetapkan secara langsung oleh Allah SWT. Seperti para Rasul dan para Nabi. Kenyataannya tidak sedikit pemimpin yang memiliki kelemahan dan kekurangan. Namun demikian, semakin kita mengerti dan memahami sifat-sifat kepemimpinan yang terpuji, maka dapatlah pemimpin mawas diri dengan berusaha keras meningkatkan kemampuan dan mengikis kekurangan dan kelemahan yang ada pada dirinya. Keinginan yang jujur untuk memperbaiki diri sendiri bagi seorang pemimpin sangatlah penting agar tidak lalai dalam menjalankan amanat yang dipikunya. Sebagai pemimpin ia hidup dibawah Pengawasan Allah dan Manusia. Segala yang dikatakan atau dilakukan pemimpin tidak terlepas dari pengamatan yang diteliti cermat Allah dan Manusia di sekelilingnya. Tindakan dan perilaku serta ucapannya mengandung pesan, mengungkapkan makna, atau mengajarkan dan mewariskan sifat-sifat untuk melakukan sesuatu atau tidak. Dalam ajaran Islam, pemegang fungsi kepemimpinan disebut Imam dan istilah kepemimpinan disebut Imamah. Penyebutan istilah pemimpin negara, dalam sejarah kebudayaan Islam menggunakan istilah yang beraneka ragam seperti : khalifah, amir, sultan, dan wali. al-Qalami (2004:364), mengenai perlunya adanya pemimpin ditandakan oleh Rasulullah SAW dengan sabdanya *"Apabila berangkat tiga orang dalam perjalanan, maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang di antaranya menjadi pemimpin"* (HR.Abu Daud). Dalam ajaran Islam, seorang pemimpin dituntut mampu menampilkan kepribadian yang ber-Akhlaqul karimah

(memiliki moralitas yang baik), Qona'ah (sederhana), dan Istiqomah (konsisten/tidak ambivalen).

Syekh Muhammad al-Mubarak dalam Didin Hafifuddin (2003:29), menyatakan ada empat syarat seseorang untuk menjadi pemimpin. Pertama memiliki akidah yang benar (aqidah salimah). Kedua memiliki ilmu dan wawasan yang luas. Ketiga, memiliki akhlak yang mulia (akhlaqul karimah). Keempat, memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi. Keempat syarat diataslah yang menjadi tolok ukur kaum muslimin dalam memilih seorang pemimpin. Tobroni (2005:20) : *Spiritual Leadership* merupakan penyempurnaan teori-teori kepemimpinan. Ia juga sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual, beberapa karakteristik spiritual leadership, antara lain yaitu:

1. Kejujuran sejati. Rahasia sukses para pemimpin besar dalam mengemban tugas adalah memegang teguh kejujuran.
2. Menegakkan keadilan baik terhadap diri, keluarga dan orang lain. Keadilan tidak hanya sebagai tujuan akhir juga dalam proses dan prosedurnya.
3. Mempunyai semangat amal sholeh yang amat tinggi dalam melaksanakan tugasnya bukan berpijak kepada banyaknya upah yang akan diperoleh apalagi untuk diselewengkan .
4. Tidak terlalu suka terhadap formalitas atau seremonial tapi lebih mengedepankan bukti dan kenyataan.
5. Sedikit bicara banyak bekerja, bukan sebaliknya banyak bicara sedikit bekerja.

6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain.
7. Terbuka untuk menerima perubahan kearah yang lebih baik.
8. Pemimpin yang sangat dicintai rakyatnya.
9. Visioner, tapi fokus kepada persoalan didepan mata.
10. Sangat disiplin tapi fleksibel tetapi cerdas dan selalu gairah karena didorong karena iman.
11. Rendah hati, sekalipun uang semakin melimpah dan jabatan naik tetap rendah hati.
12. Transaksional, selalu mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan tertentu yang lebih baik.
13. Transformasional, yaitu selalu memberikan inspirasi dan motivasi kepada masyarakat untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan.

Antonio (2007:29) dalam bukunya Muhammad SAW *The Super Leader Super Manager* mengupas tentang keteladanan Rasulullah. Diuraikannya bahwa Muhammad SAW adalah teladan yang terbaik dalam berbagai aspek kehidupan. Tidak ada manusia yang demikian sempurna dapat diteladani karena dalam dirinya terdapat berbagai sifat mulia. Di samping itu, Muhammad SAW juga pernah mengalami berbagai keadaan dalam hidupnya. Beliau pernah merasakan hidup sebagai orang yang susah sehingga dapat menjadi teladan bagi orang-orang yang sedang mengalami kesulitan hidup. Beliau juga pernah jadi orang kaya, sehingga dapat jadi teladan bagaimana seharusnya menggunakan kekayaan. Beliau pernah jadi pemimpin di berbagai bidang sehingga kita dapat meneladani

kepemimpinannya. Firman Allah dalam al-Qur'an pada Surat al- Ahzab (33:21) sebagai berikut :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya :*“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”*.

Rasulullah SAW menjadi panutan dalam melaksanakan nasihat dan saran-sarannya, demikian juga dalam menjadi pribadi yang mulia. Beliau adalah seorang yang sangat dermawan kepada siapapun yang datang dan meminta pertolongan. Dalam sebuah hadist beliau mengatakan, *“tangan di atas lebih mulia dari tangan dibawah (HR Muslim) dalam Almath (1991:279).* Muhammad SAW dikenal sebagai seorang yang mempunyai akhlak mulia (*akhlakul karimah*). Kemudian akhlak Muhammad SAW diakui oleh masyarakat Makkah dengan menggelari beliau sebagai *Al-Amin* (orang yang terpercaya). Bukan hanya dari kalangan manusia, Allah pun memuji keluhuran akhlak beliau dalam al-Qur'an pada Surat Al-Qalam (68:4) sebagai berikut :

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya :*“Sungguh, engkau mempunyai akhlak yang agung”*.

Gani (2007: 167) menerangkan beberapa prinsip Kepemimpinan Rahimah sebagai berikut :

- a. Paham Imamah. Dalam khasanah sejarah Islam, paham Imamah diamalkan pertama kali oleh Rasulullah yang diikuti para Khulafaaaurasyidin (Abu Bakar, Umar, Utsman, dan Ali) dan diikuti oleh

beberapa khalifah berikutnya. Mengambil nilai-nilai Imamah adalah dengan mempelajari nilai-nilai positif sejarah peradaban Islam. Hubungan antara imam terhadap makmum, antara pemimpin dengan anggotanya, laksana shalat berjamaah. Seorang pemimpin wajib hukumnya diikuti oleh anak buahnya, selama ia menjalankan kekuasaannya itu dengan benar. Anggota organisasi yang tidak loyal kepada pemimpin yang amanah adalah mengingkari sunnatullah. Dalam sejarah, khalifah abu bakar pernah memerangi kaum munafik yang ingkar membayar zakat demi menjaga tegaknya aturan, tertib hukum. Dalam bahasa manajemen, setiap anggota organisasi wajib menaati aturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang merupakan kultur perusahaan, adat, kebiasaan yang menjadi kode etik bagi seluruh anggota organisasi. Almath (1991:168), tindakan melawan pemimpin merupakan perilaku khianat, sebagai mana sabda Rasulullah : *"Mendengarkan dan mematuhi perintah (dari pembesar) adalah kewajiban orang Islam, baik hal yang disukainya maupun tidak disukainya, selama dia tidak diperintahkan mengerjakan maksiat. Akan tetapi, apabila diperintahkan mengerjakan maksiat, tidak perlu didengarnya dan tidak perlu dipatuhi."* (HR Buhari Dan Muslim Dari Ibnu Umar).

Dalam shalat jamaah, seorang imam yang (maaf) kentut, harus keluar dari barisan dan digantikan oleh makmum lapis terdepan. Maknanya, pemimpin yang tidak mencukupi syarat sebagai imam sudah seleyaknya

lengser dari jabatan dan kedudukannya. Imam kentut dianalogikan pemimpin yang cacat perilaku, tidak kredibel, dan tidak amanah menjalankan kekuasaan yang digenggamnya. Seorang pemimpin dengan jabatan yang dikuasainya menanggung beban amat berat. Ia bertanggung jawab terutama kepada umat yang dipimpinnya di dunia dan pengadilan akherat. Kekuasaan mudah membius seseorang untuk berbuat aniaya, yang bisa jadi membuatnya berlaku tidak adil terhadap orang lain. Allah berfirman dalam al-Qur'an pada Surat asy-Syu'ara (26:181) :

أَوْفُوا الْمُخْسِرِينَ مَن تَكُونُوا وَلَا الْكَيْلَ

Artinya : " Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang merugikan".

Seseorang dengan kekuasaan yang ada ditangannya, harus selalu waspada agar tidak tergoda untuk menyalah gunakan kekuasaan yang dipegangnya, sering terjadi pemegang kekuasaan menderita mabuk kekuasaan dan berlaku arogan. Pemimpin yang lemah akan mudah tergoda untuk menyalahgunakan kekuasaannya. Pemimpin demikian tidak kuat memegang amanah kekuasaan sehingga membuatnya mabuk kepayang, tidak tahu apa yang harus dilakukan dengan kekuasaannya itu, dan mudah lupa daratan. Manusia demikian, menerjemahkan kekuasaan sebagai hak pribadi, dan lalai dengan kewajiban yang melekat dalam kekuasaannya itu. Padahal Allah telah mengingatkan dalam al-Qur'an pada surat asy-Syu'ara(26:215) :

وَاحْفَظْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ

Artinya : "Dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman".

Etika pemimpin adalah harus menghargai anggotanya dengan mendengarkan aspirasi dan pendapat bawahan. Tidak merasa dirinya yang paling benar dan pandai menangkap pesan yang terucap maupun tersirat serta mampu menangkap isyarat-isyarat perilaku. Dalam bahasa lain, bukan hanya pandai menjual, melainkan juga mampu membeli. Artinya, menerima pendapat orang lain, dari manapun sumbernya, asalkan untuk kebaikan. Seorang pemimpin yang diberi hidayah Allah akan mengambil penasihat, staf ahli orang-orang yang memiliki kompetensi.

Allah SWT, berfirman dalam al-Qur'an surat *an-Nisaa*(59) :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (al- Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".

Ketaatan kepada pemimpin tentu dikarenakan peran pemimpin sangat penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, sehingga warga organisasi perlu loyal kepada pemimpin agar tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai secara bersama-sama antara pemimpin dan yang dipimpin.

Al-Qalami (2004:168) Rasulullah bersabda : "Apabila Allah menghendaki kebaikan seorang Amir (kepala pemerintahan), diadakannya Allah membantunya (staf) yang jujur. Kalau Amir itu lupa, diingatkannya; dan kalau Amir itu ingat, dibantunya (melaksanakannya). Akan tetapi, kalau Allah menghendaki sebaliknya, diadakan-Nya untuk itu pembantu (staf) yang jahat;

kalau dia lupa tidak diingatkannya dan kalau dia ingat, tidak ditolongnya.”(HR Nasa’i).

Kompetensi seorang pemimpin atau manajer adalah bagaimana ia menempatkan seseorang sesuai keahliannya. Mengangkat pemimpin bukan perkara gampang, melainkan mengandung tanggung jawab dan resiko terhadap terbentuknya tabir penghalang hubungan manusia dengan Allah. Allah lebih tegas lagi memperingatkan manusia tentang strateginya menunjuk atau memilih pemimpin agar jangan asal pilih dalam firmanNya dalam al-Qur’an pada surat at-Taubah(9:23) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا ءَابَاءَكُمْ وَإِخْوَانَكُمْ أَوْلِيَاءَ إِنِ اسْتَحَبُّوا
الْكُفْرَ عَلَى الْإِيمَانِ وَمَن يَتَوَلَّهُمْ مِنكُمْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya :” Hai orang-orang beriman, janganlah kamu jadikan bapak-bapak dan saudara-saudaramu menjadi wali(mu), jika mereka lebih mengutamakan kekafiran atas keimanan dan siapa di antara kamu yang menjadikan mereka wali, Maka mereka Itulah orang-orang yang zalim”.

Jelaslah kiranya bahwa syarat kompetensi seseorang menjadi pemimpin atau manajer dalam perusahaan, menuntut dirinya senantiasa mengasah kemampuan lahiriah dan ketajaman nuraninya agar keduanya itu mampu mengawalinya, dalam menjalankan amanah selalu dalam hidayah Allah. Terhindar dari perilaku ananiah dan lupa daratan, yang kesemuanya itu membawa kepada kehancuran diri dan makmum yang dipimpinya.

- b. Jabatan Sebagai Amanah. Sebagai sebuah amanah, jabatan bersifat sementara, kapanpun manakala sang pemberi amanah mengambil kembali mandat, maka lepaslah jabatan darinya. Permasalahannya, mengapa justru meskipun akal

sehat mengatakan demikian, namun dalam kenyataannya, begitu mudahnya seseorang tergelincir dengan jabatannya itu contoh disekeliling kita membuktikan, betapa seseorang berubah tabiat setelah memperoleh promosi kejabatan yang lebih tinggi. Jawabnya adalah karena kemiskinan nurani dan tidak adanya hidayah Allah yang membimbing seseorang untuk berjalan pada alur yang diridhoi-Nya.

Seseorang yang menggunakan kecerdasan spiritual sebagai pedoman hidup akan menjaga dirinya dari perilaku menyalahgunakan kekuasaan. Kepemimpinan visioner akan menempatkan jabatan sebagai sarana memperoleh Mahabbah Ilallah dan akan berupaya agar kelak di akhir mampu mempertanggung-jawabkan amanah yang diberikan. Justru dengan jabatan yang dimilikinya, dimanfaatkan untuk mendorong kekuatan menyeru kebaikan dan mencegah kemungkaran. Keteladanan dan dakwah bilbal merupakan metode dakwah yang efektif. Menerapkan jabatan sebagai amanah adalah menerapkan hak dan tanggung jawab dalam satu paket yang tak terpisahkan dan harus dijalankan dengan keseimbangan dan keselarasan. al-Qalami (2004:281), Rasulullah saw, bersabda : *"Sesungguhnya aku tidak memberikan tugas (jabatan) kepada siapapun, sebelum dia berjanji dengan aku"* (HR Dailami).

- c. Kredibilitas Pemimpin. Seorang pemimpin atau pemegang jabatan dalam perusahaan akan memiliki kredibilitas atau kehormatan dan bernilai kepimpinannya, apabila telah memenuhi kriteria amanah dan kompeten dengan jabatan yang diembannya. Seorang pemimpin dinilai kredibel

manakala ia mampu menempatkan dirinya sebagai inspirator, motivator, dan katalisator yang mampu menggerakkan organisasi mencapai tujuan. Kebawah mampu merangkul anggotanya untuk bekerja dengan penuh keikhlasan demi memperoleh ridha Allah. Seorang pemimpin kredibel, mampu menggerakkan anak buah bekerja dengan riang hati, tak ada keterpaksaan dengan penuh semangat tanpa tergantung orang lain. Hal itu akan dapat terealisasi apabila sang pemimpin mampu mengayomi para anggotanya, sehingga tercipta hubungan saling menghargai, saling melindungi tanpa ada yang merasa yang satu mengeksploitasi atau terzalimi, oleh yang lain.

Kredibilitas pemimpin dinilai berdasarkan perlakuan yang sama kepada anak buah. Tak kenal istilah anak emas, anak tiri. Pemimpin yang mengayomi memiliki empati terhadap keragaman sifat, kemampuan, dan tabiat anggotanya dan terhadap permasalahan yang dihadapi anak buah. Adanya kesamaan resonansi antara pemimpin akan menciptakan organisasi yang solid keluar dan kokoh kedalam. Kebersamaan itu akan menjadi modal menghadapi ombak kehidupan dan tak terombang-ambing karenanya. Almath(1991:163), Seorang pemimpin adalah pelayan, pamong bagi orang yang dipimpinnya. "*pemimpin suatu kaum adalah pengabdian(pelayan) mereka.*" (HR Abu Naim). Sifat istiqamah membimbing seseorang untuk memiliki kebijakan yang dalam bahasa manajemen modern yaitu kemampuan membuat jarak antara impuls atau stimulus dengan respons.

Harahap (2011:88) mengemukakan bahwa dalam Islam, pemerintah berfungsi sebagai wakil Allah dalam menegakkan syariat-Nya. berikut beberapa tugas pemerintah dalam bidang pemerintahan:

1. Melaksanakan pendidikan untuk meningkatkan pengalaman akidah dan syariat.
2. Menegakkan syariat *amar makruf nahi munkar*.
3. Memberikan pelayanan umum kepada seluruh masyarakat tanpa kecuali.
4. Mendorong praktik kerja sama dan sifat tolong-menolong.
5. Menghindari pembiayaan pembangunan dengan utang negara; jika berutang, sebaiknya segera dibayar.
6. Berlaku adil kepada semua orang dan dalam semua tindakan.
7. Tidak ada diskriminasi, manusia diperlakukan sama.
8. Berlaku jujur dan transparan.
9. Tidak melakukan penipuan dalam bentuk apa pun.
10. Menunaikan janji dan amanah.
11. Tegak terhadap hal-hal yang bertentangan dengan syariat.
12. Tidak mematok harga yang dapat menimbulkan ketidakadilan distribusi pendapatan, kecuali jika dimaksudkan untuk kepentingan umum.
13. Dapat melakukan campur tangan untuk mencegah kezaliman yang merugikan masyarakat.
14. Menjamin tercukupinya kebutuhan fakir, miskin, dan anak yatim.
15. Mendorong penunaian zakat, infak, sedekah, dan wakaf (*voluntary sector* atau *philantropy*).

Noor (2012: 35) mengatakan Nabi Muhammad Saw, menerapkan tiga gaya pokok kepemimpinan Islam: *Syura* (Permusyawaratan), *'adl bil qisth* (Keadilan disertai kesetaraan), dan *hurriyyah al-kalam* (kebebasan berekspresi) dalam segala urusan dengan umatnya.

Dari definisi-definisi di atas, paling tidak dapat ditarik kesimpulan yang sama, yaitu masalah kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, terutama anggotanya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Hal yang dominan dalam pengertian kepemimpinan yaitu : cara pimpinan mempengaruhi bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan gambaran tentang masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberikan imbalan, memberikan penghargaan, memenuhi keinginan, memberikan petunjuk, memberikan motivasi, mengajukan gagasan baru, mendorong kemajuan, memberikan teladan dan lain-lain.

Dari banyak indikator yang tersebut di atas dalam penelitian ini indikator kepemimpinan yang dipilih indikator yang menekankan proses kepemimpinan dalam mencapai tujuan kepemimpinan yang dilandasi oleh sifat utama

Rasulullah SAW yakni : Siddiq, Amanah, Tablik, Fatonah dan Adil dalam menjalankan kepemimpinan yang terdiri dari : Memberi Teladan, Membangun Kerjasama, Mengarahkan, Membimbing dan Berlaku Adil.

2.2.2. Teori Kepemimpinan Konvensional

Dalam upaya pemimpin mencapai tujuan kepemimpinannya para ahli mengembangkan beberapa teori kepemimpinan. Teori Kepemimpinan konvensional yang telah dikembangkan didasarkan Sifat, Perilaku dan Kepemimpinan Situasional.

a. Teori Sifat.

Sutarto(1998: 41), mengatakan teori sifat bertolak dari dasar pemikiran bahwa, keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifatnya, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin itu. Sifat-sifat tersebut dapat berupa sifat-sifat fisik, dapat pula berupa sifat psikologis. Barnard dalam Tjokroamidjono (1984:110) berpendapat bahwa : Ada dua sifat utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu: Pertama, sifat-sifat pribadi yang meliputi : fisik, kecakapan, teknologi, daya tangkap, pengetahuan, daya ingat dan imajinasi. Kedua, sifat-sifat pribadi yang mempunyai watak yang lebih subyektif, yaitu keunggulan seorang pemimpin di dalam : keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

Davis dalam Wahjosumidjo (1987:46) mengemukakan empat macam kelebihan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu : Inteligensia, kematangan dan keluasan pandangan sosial, mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang datang dari dalam dan mempunyai kemampuan untuk mengadakan hubungan antar manusia.

b. Teori Perilaku .

Yukl (2010:63) Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap atau bertindak pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan nampak dari cara melakukan sesuatu pekerjaan, antara lain akan nampak dari cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara membuat keputusan, cara mendorong semangat bawahannya, cara memberikan bimbingan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi pekerjaan bawahan, cara memimpin rapat, cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Ada dua studi utama yang mengawali pendekatan perilaku dalam kepemimpinan yaitu :

1. Studi Kepemimpinan Universitas Ohio.

Gibson (2003:185) menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Ohio dalam dapat dibedakan adanya dua macam perilaku kepemimpinan, yaitu "*initiating structure*" (struktur tugas), dan "*consideration*" (tenggang rasa). Perilaku kepemimpinan struktur tugas mengandung ciri-ciri sebagai berikut : Memperhatikan tercapainya tujuan, mementingkan produksi tinggi, mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan, lebih banyak melakukan pengarahan, melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja ketat, melakukan pengawasan secara ketat, penilaian terhadap pejabat semata-mata berdasarkan hasil kerja perilaku kepemimpinan tenggang rasa mengandung ciri-ciri sebagai berikut : Memperhatikan kebutuhan

bawahan, berusaha menciptakan suasana saling percaya, berusaha menciptakan suasana saling harga – menghargai, simpati terhadap perasaan bawahan, memiliki sikap bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, lebih mengutamakan pengarahannya diri, mendisiplin diri dan mengontrol diri.

Dalam studinya lebih lanjut, Fleisman dan Harris seperti yang uraikan Huse dalam Sutarto (1998: 85) menemukan bahwa keluhan yang timbul dari pegawai sangat sedikit apabila pemimpin sekaligus berperilaku struktur tugas dan tenggang rasa dengan derajat yang sama-sama tinggi. Sebaliknya keluhan yang muncul dari para pegawai sangat banyak apabila pemimpin sekaligus berperilaku struktur tugas dan tenggang rasa dengan derajat yang sama-sama rendah.

2. Studi Kepemimpinan Universitas Michigan.

Yukl (2001:69) menurut Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Michigan dalam menemukan adanya dua macam perilaku kepemimpinan, yaitu "*the job-centered*" (terpusat pada pekerjaan), dan "*the employee-centered*" (terpusat pada pegawai). Perbedaan antara kedua penelitian tersebut adalah terletak pada perbedaan hubungan antara dua macam perilaku yang berhasil diketemukan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Ohio perilaku struktur tugas dan perilaku tenggang rasa berdiri bebas tidak saling mempengaruhi seperti telah diuraikan di depan. Sebaliknya menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Michigan perilaku terpusat pada pegawai saling berhubungan sebagai suatu kontinum. Artinya seorang pemimpin yang

berperilaku terpusat pada pekerjaan dengan derajat yang tinggi akan berakibat perilakunya yang terpusat pada pegawai dengan derajat yang rendah; pemimpin derajat rendah pada pekerjaan akan berakibat perilakunya yang terpusat pada pegawai berderajat tinggi.

c. Teori Kontingensi

Luthans (1995:475) mengatakan bahwa :*"A contingency relationship can be thought of simply as an if- then functional relationship. The "if" represent environment variabel and the "then" represent the management variable. In addition, although the environment variables are usually independent and the management concepts and techniques are usually dependent, the reverse can also occur. In some cases management variables are independent and the environment variables are dependent"* (Hubungan kontingensi dapat dipikirkan secara sederhana sebagai hubungan fungsi jika-maka. "Jika" menunjukkan variabel lingkungan dan "maka" menunjukkan variabel manajemen. kemudian, meskipun variabel lingkungan biasanya bebas dan konsep manajemen serta teknik biasanya tergantung, sebaliknya dapat pula terjadi dalam beberapa kasus variabel manajemen itu bebas dan variabel lingkungan itu tergantung).

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan antara lain sifat pribadi pemimpin; sifat pribadi bawahan; sifat pribadi sesama pemimpin; struktur organisasi; tujuan organisasi; kegiatan yang dilakukan; motivasi kerja; harapan pemimpin maupun bawahan; pengalaman pemimpin maupun bawahan; adat, kebiasaan, tradisi, budaya lingkungan kerja; tingkat pendidikan pemimpin maupun bawahan; lokasi

organisasi di kota besar, kota kecil, atau desa; kebijaksanaan atasan; teknologi, peraturan perundangan yang berlaku; ekonomi, politik, keamanan yang sedang berlangsung di sekitarnya.

Di bawah ini secara berturut-turut akan diuraikan dua macam pendekatan kontingensi, yaitu :

Model kepemimpinan kontingensi dari Fiedler .

Gibson (2003:275) lebih dari dua dekade terakhir, Fiedler dan pendukung model kontingensi telah mempelajari pemimpin- pemimpin militer, pendidikan dan industri. Dalam suatu ringkasan 63 studi yang didasari pada 454 kelompok terpisah, Fiedler mengusulkan jenis kepemimpinan yang paling sesuai bagi kondisi-kondisi situasional. Ada 3 sifat situasi yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu hubungan pimpinan-anggota, derajat susunan tugas, dan kedudukan kekuasaan pimpinan, atau dengan perumusan Fiedler dalam Luthans (1995:422) sebagai berikut:

The leader member relationship, which is the most critical variable in determining the situation's favorableness, The degree of task structure, which is the second most important input into the favorableness of the situation The leader's position power obtained formal authority, which is the third most critical dimension of the situation. Studi kepemimpinan Fiedler juga mengklasifikasi dua gaya kepemimpinan yang sama dengan studi kepemimpinan Ohio University maupun University of Michigan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pegawai.

Kepemimpinan Situasional.

Hersey-Blanchard (1995:35) mengembangkan Model pendekatan situasional, dimana dikatakan tidak satu jalan terbaik untuk mempengaruhi orang atau tiada satu jalan terbaik untuk memimpin. Pendekatan situasi didasari atas hubungan antara perilaku tugas, perilaku hubungan, serta tingkat kematangan bawahan.. Hersey dan Blanchard mengembangkan suatu teori kepemimpinan situasional (TKS) yang telah menarik perhatian banyak manajer. Perusahaan-perusahaan besar dan bisnis-bisnis kecil telah menggunakan teori kepemimpinan situasional dan secara antusias membenarkan nilainya. Hersey dan Blanchard menggunakan studi Ohio State untuk mengembangkan lebih lanjut keempat gaya kepemimpinan yang dimiliki manajer yaitu : Mengatakan/ *Telling*—pemimpin mendefinisikan peranan-peranan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, di mana, bagaimana, dan kapan untuk melakukan tugas-tugasnya. Menjual/ *Selling*—pemimpin menyediakan instruksi-instruksi terstruktur bagi pengikutnya, tetapi juga suportif. Berpartisipasi/ *Participating* —pemimpin dan pengikut saling berbagi dalam keputusan-keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan suatu tugas dengan kualitas tinggi. Mendelegasikan/ *Delegating*—pemimpin menyediakan sedikit pengarahan secara seksama, spesifik atau dukungan pribadi terhadap pengikut-pengikutnya. Blanchard telah memberikan respons terhadap beberapa kritik TKS dengan melakukan revisi pada model aslinya. Ini memberi judul baru bagi berbagai istilah, menyebut perilaku tugas sebagai perilaku direktif dan perilaku hubungan sebagai perilaku suportif. Keempat gaya kepemimpinan sekarang disebut sebagai S1-mengarahkan, S2-melatih, S3-mendukung, S4-mendelegasikan. Kesiapan sekarang disebut tingkat

perkembangan pengikut. Tingkat perkembangan didefinisikan dalam pengertian kompetensi dan komitmen saat ini dari pengikutnya untuk melakukan tugas.

Dari definisi-definisi di atas, paling tidak dapat ditarik kesimpulan yang sama, yaitu masalah kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya *terjadi interaksi* antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, terutama anggotanya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Hal yang dominan dalam pengertian kepemimpinan yaitu : cara pimpinan mempengaruhi bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan gambaran tentang masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberikan imbalan, memberikan penghargaan, memenuhi keinginan, memberikan petunjuk, memberikan motivasi, mengajukan gagasan baru, mendorong kemajuan, memberikan teladan dan lain-lain.

Dari teori kepemimpinan yang telah diuraikan di atas, paling tidak dapat ditarik kesimpulan yang sama, yaitu masalah kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara

mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, terutama anggotanya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Hal yang dominan dalam pengertian kepemimpinan yaitu : cara pimpinan mempengaruhi bawahannya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam antara lain dengan memberikan gambaran tentang masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberikan imbalan, memberikan penghargaan, memenuhi keinginan, memberikan petunjuk, memberikan motivasi, mengajukan gagasan baru, mendorong kemajuan, memberikan teladan dan lain-lain.

2.3. Upah Karyawan

2.3.1. Upah Karyawan Konvensional

Sebelum menguraikan konsep imbalan (upah) menurut pandangan Islam terlebih dahulu dikemukakan konsep upah menurut Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah yang dikutip oleh Pora(2011:141), mendefinisikan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang

yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Upah menurut pengertian konvensional terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji menurut pengertian konvensional terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian konvensional, perbedaan gaji dan upah itu terletak pada jenis karyawannya (tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak). Meskipun titik berat antara upah dan gaji terletak pada jenis karyawannya apakah tetap ataukah tidak. Menurut Konvensi ILO nomor 100 "Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap elemen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja".

2.3.2. Upah Karyawan Islami

Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif dari pada konvensional seperti firman Allah dalam al-Qur'an Surat An-Nahl (16:97) Allah berfirman :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : " Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami

berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”.

Ditekankan dalam ayat Ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Ayat diatas menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala). Selanjutnya al-Qur'an dalam Surat at- Taubah ayat 105, Allah berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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.”*

Dalam menafsirkan at- Taubah ayat 105, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sbb: *“Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”* melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*. Balasan dalam

keterangan diatas adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefenisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh az-Zamakhsari, Amal Shaleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw. Menurut Definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat.

Allah berfirman dalam al-Qur'an pada surat al- Kahfi (18 : 30) :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : " Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik".

Berdasarkan tiga ayat diatas, yaitu at-Taubah 105, an-Nahl 97 dan al-Kahfi 30, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa al-Qur'an surat al-Qhashsash ayat 77. Surat at -Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang

telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan (an-Nahl : 97). Dari ayat ini dapat dipahami bahwa bekerja bagi manusia merupakan perintah dari Allah yang akan dibalas sesuai dengan pekerjaannya, sehingga bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang halal merupakan amal saleh. Dengan demikian bekerja disamping mendapat imbalan di dunia juga mendapat pahala di akhirat. Ayat di atas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam. Lebih lanjut kalau kita lihat hadits Rasulullah SAW tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar dalam Efendi (2010: 11) bahwa Rasulullah S.A.W bersabda, yang artinya :

"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : "harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)" , bermakna

bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah. Dalam hadits yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad dalam Almath(1991: 147) Rasulullah S.A.W bersabda yang artinya :

"Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencari isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencari tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: "Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluhan atau pencuri." (HR. Abu Daud).

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencari jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Sehingga dari ayat-ayat al-Qur'an di atas, dan dari hadits-hadits di atas, maka dapat didefenisikan bahwa : Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Dari uraian diatas, paling tidak terdapat 2 Perbedaan konsep Upah antara upah konvensional dan Islam: pertama, Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, sementara konvensional tidak. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala, sementara Barat tidak. Adapun persamaan kedua konsep Upah antara konvensional dan Islam adalah; pertama, prinsip keadilan, dan kedua, prinsip kelayakan (kecukupan).

2.3.2.1. Penentuan Upah dalam Perekonomian Islami

Dalam pandangan syariat Islam upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan. Meskipun terminologi umum yang digunakan untuk menyebut bekerja adalah amal tetapi kata yang digunakan untuk menyebut pekerja adalah *ajir* (orang-orang yang dikontrak tenaga kerjanya) dan orang yang mempekerjakan disebut *musta'jir*. al-Maliki (1996:139) mengatakan : kata *ummal* atau *amil* (orang yang bekerja) tidak lazim digunakan untuk menyebut pekerja, karena makna kata-kata ini termasuk orang yang bekerja untuk dirinya sendiri Allah menghalalkan upah, sebab upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah. Tenaga kerja manusia tentu saja tidak dapat dipersamakan dengan barang-barang modal. Manusia adalah manusia, bukan benda mati, meskipun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi, sehingga dalam hal ini memiliki karakter yang sama dengan barang-barang modal, tetapi tenaga kerja tidak dapat diperlakukan sama seperti barang modal. Mereka harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh. Tenaga kerja manusia tidak dapat diperjual belikan sama seperti barang sehingga ditentukan semata atas dasar harga pasar. Demikian pula dalam penentuan upah, ia tidak dapat semata ditentukan berdasarkan *market wage* serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas (*value of marginal product of labour*). Penentuan upah harus selalu disertai dengan pertimbangan-pertimbangan kemanusiaan (*humanity*). Dua aspek inilah, yaitu *market wage* dan kontribusi terhadap produktivitas serta aspek-aspek kemanusiaan, akan membentuk suatu tingkat

upah yang Islami. Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Dalam situasi pasar yang bersaing sempurna tingkat upah yang adil terjadi pada tingkat *market wage*. Untuk itulah kebijakan tingkat upah yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar ini. Tetapi, ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja (*musta'jir*) untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan ini dalam penentuan upah. Nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial. Tingkat *market wage* pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai kemanusiaan bersifat subyektif. Jadi, tingkat upah yang Islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif ini.

2.3.2.2. Kebijakan Penentuan Upah dan Jaminan Kesejahteraan Buruh

Proses penentuan upah yang Islami berasal dari faktor obyektif maupun subyektif. Faktor subyektif adalah pertimbangan-pertimbangan sosial-kemanusiaan yang sangat dianjurkan dalam ajaran Islami. Dengan demikian, tingkat upah yang Islami tidak semata ditentukan oleh mekanisme pasar tetapi sekaligus tidak mengabaikan pertimbangan pasar. Dengan kata lain, selalu terdapat pertimbangan non pasar dalam penentuan upah ini. Sadeq dalam Anto, Hendri (2003:232) menyebutkan beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlakukannya tenaga kerja secara manusiawi. Beberapa ketentuan ini yaitu : Bangunan hubungan antara *mu'ajir* dan *'ajir* adalah hubungan persaudaraan yang manusiawi secara menyeluruh. Jadi hubungan ini merupakan suatu *man to man brotherly relationship*, bukan *man to material relationship*. Beban kerja

dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Manusia memiliki keterbatasan tenaga dan pikiran dalam menjalankan aktifitas. Bahkan, manusia juga membutuhkan saat-saat tertentu untuk istirahat, santai serta bersosialisasi dengan lingkungannya. Adanya jaminan untuk menjalankan ibadah juga merupakan sesuatu yang tidak boleh diabaikan, apalagi ibadah wajib misalnya sholat. Tingkat upah minimum hendaklah mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari para tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat upah, tentu saja akan semakin baik bagi kesejahteraan tenaga kerja. Implementasi faktor-faktor kemanusiaan dalam menentukan upah yang Islami dapat berasal dari 2 sumber, yaitu (1) pihak internal *musta'jir* sendiri dan (2) pihak eksternal yaitu pemerintah. Secara internal seorang *musta'jir* muslim akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai implementasi dari keimanannya. Adanya *inner motive* dan *built in motive* keimanan ini akan berpengaruh secara efektif dalam menerapkan nilai-nilai kemanusiaan. Akan tetapi, pemerintah juga memiliki tugas untuk intervensi dalam penentuan upah sedemikian rupa sehingga tercipta tingkat upah yang adil. Intervensi pemerintah ini dilandasi oleh 2 hal, yaitu : Adanya kewajiban untuk mengawasi, menjaga dan mengoreksi implementasi nilai-nilai keislaman kehidupan rakyatnya, termasuk dalam kebijakan pengupahan. Inilah salah satu fungsi *al muhtasib* dari pemerintah. Adanya kewajiban pemerintah untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyatnya, dalam hal ini baik *musta'jir* maupun *ajir*.

Prinsip dasar teori pengupahan dalam ekonomi Islam adalah penghargaannya terhadap mekanisme pasar, seandainya pasar memang bekerja

dengan normal. Oleh karenanya, intervensi pemerintah dalam penetapan upah (*thaman musamma*) adalah suatu kebijakan yang temporer. Intervensi akan dilakukan hanya jika pasar terdistorsi sedemikian rupa sehingga upah yang dihasilkan bukanlah upah yang adil. Jika kenaikan atau penurunan upah terjadi karena mekanisme pasar yang normal maka tidaklah menjadi alasan yang tepat untuk melakukan penetapan upah. Penetapan upah dalam situasi seperti ini justru dapat mendistorsi tingkat upah yang adil sehingga menimbulkan berbagai distorsi perekonomian sebagaimana dalam perilaku harga barang.

2.3.2.3. Keadilan dan Kelayakan Upah dalam Islam

Islam ternyata memiliki pandangan yang maju tentang teori upah, bahkan jika dibandingkan dengan para pemikir Barat di abad pertengahan. Menurut Gray, S. A dan Thomson dalam Anto (2003:235) tidak terdapat keterangan yang rinci mengenai teori upah di Barat pada abad pertengahan. Mereka menyatakan, "Kami tidak menemukan keterangan lebih rinci mengenai subyek ini, berkaitan dengan doktrin ekonomi yang berlaku di jaman pertengahan. Ringkasnya, kami bisa menyatakan bahwa upah yang adil itu, di mata para filosof abad pertengahan, berarti dasar pengupahan yang dibutuhkan untuk memungkinkan pekerja itu hidup layak pada situasi dan kondisi dimana ia hidup". Analisis Ibnu Taimiyah tentang upah ternyata sangat rinci dan telah mengaitkan tingkat upah dengan pasar tenaga kerja. Untuk ini Ibnu Taimiyah, sebagaimana dikutip oleh Islahi (1997: 98), menggunakan istilah *tas'ir fi'l a'mal* (tingkat upah di pasar tenaga kerja/ *market wage*) dan *ujrah al mithl* (tingkat upah yang setara/ *equivalen wage*). Sebagai harga dari tenaga kerja

maka prinsip dasar yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Upah yang setara ditentukan sebagaimana harga yang setara (*thaman al mithl/ price equivalence*), yaitu pada kondisi normal didasarkan atas kekuatan permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Itulah sebabnya Ibnu Taimiyah menggunakan istilah *tas'ir fi'l a'mal* atau *market wage*. Tetapi harus diingat, kriteria pasar menurut Ibnu Taimiyah adalah pasar yang bebas dan jujur sehingga persaingan dapat berjalan dengan sempurna, serta tak terdistorsi dari nilai-nilai keislaman.

Pada prinsipnya upah yang diinginkan oleh Islam adalah upah yang adil, apapun keadaanya. Dimensi keadilan dari upah harus ditinjau dari sisi pemberi kerja maupun pekerja. Dalam situasi tidak normal sehingga upah pasar tidak dapat menciptakan upah yang adil maka Ibnu Taimiyah menyarankan adanya intervensi pemerintah. Pemerintah harus mengeluarkan kebijakan pengupahan (penetapan upah) dengan tetap berpedoman kepada upah yang setara, yaitu *market wage* pada situasi normal, ia mengatakan, "Jika penduduk membutuhkan jasa petani, peladang atau akan ikut serta bekerja dalam industri tekstil atau konstruksi, tetapi mereka tidak bersedia memberikan pelayanan mereka maka otoritas (pemerintah) dapat menetapkan 'upah yang setara'. Jadi, pemberi kerja tak boleh mengurangi upah dari pekerja, demikian pula pekerja menginginkan upah yang lebih tinggi daripada 'upah yang adil'. Ibnu Taimiyah dalam Anto(2003:245), mengatakan, "Upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*), jika ketetapan upah itu ada dimana dua pihak bisa menerima. Adil, seperti dalam kasus penjual atau penerima upah/ harga yang ditetapkan (*thaman musamma*) berpijak kepada harga yang setara".

Menurut pendapat Ibnu Taimiyah seandainya mekanisme pasar dapat berjalan dengan sempurna maka tingkat upah yang setara adalah tingkat upah pasar. Jika karena sesuatu hal sehingga mekanisme pasar tidak berjalan maka tingkat upah berada di atas atau di bawah upah yang setara. Jika tingkat merupakan upah yang tidak adil dimana pemberi kerja harus memberikan upah lebih tinggi dari pada yang seharusnya. Sebaliknya, tingkat upah adalah juga merupakan upah yang tidak adil karena para pekerja menerima upah lebih rendah daripada upah yang seharusnya. Penetapan upah (*thaman musamma*) oleh pemerintah harus mengembalikan tingkat upah menuju tingkat *market wage* yang normal. Tetapi seandainya kenaikan atau penurunan upah terjadi karena kekuatan pasar yang normal maka tentu saja tidak perlu ada intervensi pemerintah. Intervensi pemerintah yang dilakukan dalam situasi seperti ini justru akan menyebabkan ketidakadilan.

2.3.2.3.1. Keadilan Upah

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Qur'an menegaskan dalam surat al-Maidah(5)ayat 8 Allah berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :” Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil

• إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٥٦﴾

dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Dalam kebijaksanaan pemberian upah keadilan dalam upah dapat bermakna kejelasan tentang sistem pengupahan yang akan diterapkan. Disamping itu sistem pengupahan harus mengandung keterbukaan sehingga karyawan paham betul tentang sistem pengupahan yang akan diberlakukan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Firman Allah dalam al-Qur'an Surat Al Maidah (5 : 1) sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُم بَيْمَةٌ ءَلَا تَنْعَمُ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ
عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرُمٌ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya : *”Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu , dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”.*

Aqad (perjanjian) mencakup: janji prasetia hamba kepada Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya. Almath(1991: 253), Nabi bersabda : *”Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”* (HR. Abu Yu'la).

Dari dua ayat al-Qur'an dan hadits riwayat Abu Yu'la di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi)

dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Qardhawi (2001) dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut :*“Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram”*. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam *“peraturan kerja”* yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari penjelasan Qardhawi di atas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja tanpa alasan yang jelas, maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik. Bahkan dia mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga memberi upah merupakan

kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah Diriwayatkan dari Abu Hurairah R.A, dalam Almath (1991:253) Nabi Muhammad Saw. bersabda: *"Allah telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya"* (HR. Ibnu Majah).

Hadits-hadits di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh). Keadilan dalam pengupahan juga harus mengandung azas keadilan internal artinya bahwa pekerjaan yang sama dalam suatu organisasi harus diberikan juga upah yang sama.

Dalam al-Qur'an Surat al-Ahqaf (46:19) Allah berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Selanjutnya dalam surat an-Najm (53:39) Allah berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : "Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya."

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 100.15. Sistem manajemen penggajian *HAY* atau yang sering disebut dengan *Hay System*, telah menerapkan konsep ini. Siapapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

2.3.2.3.2. Kelayakan Upah.

Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Hadits tentang upah yang layak diriwayatkan oleh Abu Dzar dalam Almath (1991:252) bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Dari hadits di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal). Hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan Muslim acapkali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit untuk dipahami para pengusaha Barat.

Konsep inilah yang sangat berbeda dengan konsep upah menurut pandangan konvensional. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Dalam konsep Islam, meskipun untuk pekerja paling bawah, tetap faktor kelayakan upah menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan. Faktor lain yang harus diperhatikan dalam kebijakan pengupahan yang layak adalah besar upah yang akan diberikan disesuaikan dengan tingkat upah yang berlaku umum untuk pekerjaan yang sama dipasaran.

Dalam al- Qur'an surat Asy-Syua'ra (26:183). Allah SWT berfirman:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya : *"Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan"*.

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Dari uraian Upah menurut Konsep Islam diatas, maka dapat digambarkan bagaimana konsep Upah dalam Islam. Dapat dilihat bahwa Upah dalam konsep Islam memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akherat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akherat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akherat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak paling luar, yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akherat dapat tercapai. Dimensi upah di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan manajemen upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen Islami dalam pengupahan karyawannya di perusahaan. Tanjung (2008: 19), rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2)

proporsional, sedangkan Layak bermakna 2 hal: (1). cukup pangan, sandang dan papan, (2). sesuai dengan pasaran.

Dari beberapa ayat al-Qur'an, hadist Rasulullah SAW dan pendapat para ahli maka dapat disarikan Konsep Upah Islami sebagai berikut :

1. Yang benar-benar bisa mengupah kerja manusia itu adalah Allah belaka.
2. Manusia hanya bisa memberi upah dalam arti bukan upah yang sebenarnya (Quasi Upah).
3. Upah tidak hanya diukur oleh kesesuaian antara kuantitas dan kualitas kerja dengan nilai nominal uang dan materi akan tetapi harus dikaitkan dengan nilai penting rasa kemanusiaan dan kekeluargaan merupakan pertimbangan yang utama.
4. Upah terkait dengan : Strata yang diupah (peran yang dilakukan ,muatan profesi), relasi antara yang mengupah dengan yang diupah.
5. Upah dari manusia tidak boleh menjadi motif utama melakukan pekerjaan.

Penelitian ini akan membahas pengupahan karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat yang dilandasi oleh syariah Islam . Berdasarkan kajian tentang pengupahan dapat maka penelitian mengangkat indikator-indikator pengupahan karyawan yang bersumber dari Syariah adalah sebagai berikut : Keadilan, Kelayakan, Ketepatan, Kesesuaian dan Imbalan Akherat.

2.5. Motivasi Kerja

2.5.1. Pengertian Motivasi

Menurut Mursi (1997:57), Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta

mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Dalam pengertian lain, motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Perusahaan yang ingin membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan para karyawan sehingga karyawan akan melakukan sesuatu yang menjadi keinginan dan tujuan perusahaan. Menurut Robbins (1996:47), bahwa motivasi adalah: "kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual."

Di sisi lain Najati (2001: 39) mendefinisikan "motivasi kewajiban" adalah "Motivasi yang tidak bersifat fisiologis untuk tubuh yang tumbuh, karena adanya kekurangan atau kebutuhan-kebutuhan yang bersifat jasmaniah; sebagaimana hal yang ada dalam motivasi fisiologis, yakni seperti rasa lapar, haus dan lelah." Kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi dalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Motivasi memberikan ransangan untuk memenuhi kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, kebutuhan untuk bekerja dan berproduksi untuk meningkatkan kinerja.

Konsep motivasi berkaitan erat dengan motivasi kerja, moral spiritual dan motivasi spiritual. Mannan (1992: 43) Motivasi Kerja adalah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha untuk meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya. Moral spiritual dapat diartikan sebagai

pengalaman nilai-nilai moral yang didasarkan pada tujuan hidupnya adalah untuk mengembangkan semua kecakapan secara terkoordinasi dan bermanfaat.

Apapun yang telah dilimpahkan Tuhan atas manusia baik kecakapan batin dan lain-lain agar digunakan sebaik-baiknya. Penggunaan itu harus disesuaikan dan diatur, kalau tidak kecakapan batin tidak lagi merupakan kegiatan moral. Manusia bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan, sesuatu yang direnungkan dan direncanakan. Setiap orang wajib untuk menyelamatkan dan meningkatkan kesejahteraan jiwanya sendiri maupun kesejahteraan sesama manusia. al- Qur'an diturunkan selama 22 tahun lebih, ayat-ayatnya berinteraksi dengan budaya dan perkembangan masyarakatnya, yang terdiri 30 juz dan 114 surat. Didalamnya AlQur'an mengandung Aqidah, syariah dan akhlak. Syaltut (1996) Pencapaian 3 aspek tersebut diusahakan oleh Alqur'an melalui empat cara yaitu : Perintah memperhatikan alam raya,Perintah mengamati pertumbuhan dan perkembangan manusia,Kisah-kisah,Janji dan ancaman duniawi atau ukhrawi. Di samping Al-Quran sunnah Nabi dapat dijadikan sumber motivasi bagi umat Islam. Kewajiban untuk selalu berkeinginan dan berusaha memperbaiki kualitas kehidupan jelas diungkapkan dalam hadist Rasulullah bersabda " *hari ini harus lebih baik dari hari kemarin,hari besok harus lebih baik dari hari ini. Barang siapa yang memiliki kualitas hidup hari ini sama dengan hari kemarin,maka dia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini memilki kualitas yang lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk orang yang celaka* " (HR.Bukhari) .

Chapra (2000:143) mengemukakan motivasi spiritual diperlukan sebagai filter moral dalam motivasi: "*The question, however, islam that even if socially-*

accepted moral filter islam available, what would motivated individualis, particularly the rich and powerful, to pass their claims through it, if this hurts their self-interest? It may be unrealistic to expect a rational person to knowingly act againts his self ineteres moreover, the pursuit of self -ineterest islam not necessarily bad. It islam rather indispensable for realizing efficiency and development. It becomes undesirable only if it crosses certain limits that frustare the realiziation of normative goals. How does islam indoce individuals to pursue their self-interes within the bounds of social interest in situations where there islam conflict between self-interest and social ineterest."

Masalah kedua yang dihadapi oleh setiap masyarakat adalah bagaimana memotivasi individu untuk melayani kepentingan sosial seiring dengan filter moral meskipun ketika berbuat demikian merugikan kepentingannya sendiri, dan bila mereka tidak berbuat demikian, perilaku mereka tidak kondusif bagi realisasi efisiensi yang optimal dalam penggunaan sumber-sumber daya. Setiap upaya dalam mencegah individu melayani kepentingannya sendiri, seperti yang telah dicoba oleh sosialisme, akan menemui kegagalan". Konsep motivasi spiritual menurut Chapra sejawa dengan yang dikemukakan oleh Max Weber bahwa dunia barat berkembang tidak didorong oleh motivasi dari nilai konsumtif, melainkan oleh motivasi dari nilai kreatif yang disebut sebagai etos karya. Dalam sorotan al -Qur'an sesungguhnya motivasi religius dimaksudkan adalah motivasi yang memiliki dasar kefitrahan dalam pembawaan terhadap penciptaan manusia. Najati (2001:54), Manusia merasakan adanya motivasi dalam lubuk hatinya yang mendorong kepada dirinya untuk berpikir dan meneliti, guna mengetahui penciptannya dan pencipta alam raya. Lalu

mendorong beribadah, ber *tawasul* dan berlindung kepadanya untuk meminta pertolongan dari-Nya. Terutama setiap kali mendapat cobaan dan kesulitan hidupnya bertambah berat baginya. Karena, manusia menemukan rasa aman dan ketentraman pada perlindungan dan penjagaan-Nya.

Balasan dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh az-Zamakhsari, Amal Saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw. Menurut Definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat.

Motivasi menurut Asifudin (2004:172) yaitu sesuatu yang mendorong timbulnya perbuatan atau "Perilaku bertujuan" manusia, baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri orang itu, termasuk keyakinan, rangsangan lingkungan, situasi, dan keadaan atau kejadian bikinan orang lain yang mendorong pada dilakukannya perbuatan atau tingkah laku. Sistem keimanan dan ajaran Islam sebagai motif internal mempunyai nilai lebih guna mendorong aktivitas kerja penganutnya.

Motivasi setiap orang adalah merealisasi konsep dirinya yaitu hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Seorang manager selalu bekerja dengan bawahannya, ia tidak bekerja sendirian, tetapi meminta bantuan orang lain untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu. Untuk mengetahui lebih luas tentang motivasi, berikut dikemukakan pengertian motivasi dari beberapa orang ahli. Gibson (1996:185) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sinungan (1995:14) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Robbins (1996: 204) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. As'ad (2000: 45) menyatakan bahwa : motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu dalam psikologi kerja biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan guna memenuhi

kebutuhannya. Hakekatnya adalah tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakannya adanya suatu kebutuhan atau kepuasan/keseimbangan.

Siapa yang bertanggungjawab terhadap motivasi?, apakah pekerja secara individu diharapkan untuk menetapkan motivasinya sendiri atau motivasi itu suatu fungsi manajemen. Siagian (1996:17) berpendapat bahwa ada 5 (lima) fungsi manajemen yaitu : *Planning, organizing, motivating, controlling* dan *evaluating*. Kossen (1993:229) mengatakan bahwa , manajer menentukan suasana organisasi yang sehat, sebab tindakan manajer mempunyai pengaruh yang kuat atas semangat kerja. Karyawan-karyawan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak semangat kerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi external untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan motivasi dapat berasal dari individu karyawan atau berasal dari luar individu karyawan.

Berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam diri seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku dalam suatu situasi yang khusus .Gregor dalam Hicks (1995: 464) mempunyai pandangan teori motivasi yang menggabungkan keduanya, motivasi internal dan motivasi external. Motivasi internal bermula dari individu dan dapat dijelaskan oleh hirarki teori kepentingan Maslow atau alasan prestasi dari MC. Clelland. Motivasi external membangun motivasi internal dan bergantung pada asumsi motivasi dan cara-cara yang digunakan oleh manajer . Motivasi external merupakan bagian dari

pribadi pimpinan, yang mengendalikan faktor-faktor demikian seperti halnya gaji/upah, keadaan tugas, kebijaksanaan perusahaan, penghargaan, kemajuan dan tanggung jawab. Motivasi external dapat berbentuk perilaku kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam memotivasi para karyawannya. Dengan kata lain perilaku kepemimpinan merupakan penyebab perilaku bawahan. Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti karena pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi.

2.5.2. Teori Motivasi

Beberapa ahli mencoba mengutarakan berbagai teori tentang motivasi sesuai dengan pandangan masing-masing. Selanjutnya akan diuraikan empat macam teori motivasi yaitu :

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow yaitu teori motivasi yang berdasarkan pada hirarki kebutuhan secara individu, yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan atau keinginan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) terpuaskan. Milkovic and Boudreau (1991:167) mengatakan tentang inti teori Maslow ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki sebagai berikut: *Physiological need, the needs for food and water, Safety security needs, the needs for security, stability and absence from pain, threat or illness, Social needs, the needs of affection, belongingness, love, Esteems needs, the needs for personal feelings of achievement or self esteem and also a needs for recognition or respect from the*

others, Self actualization needs, the needs to become all one is capable of becoming to realize one's own potential or achieve self fulfillment. Selanjutnya Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi mereda daya motivasinya. Kebutuhan fisiologis terlihat berada pada puncak hirarki, karenanya cenderung memiliki kekuatan yang paling besar, sampai hal itu terpenuhi. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok manusia untuk mempertahankan hidupnya, makanan, pakaian dan kebutuhan tempat tinggal. Pada umumnya kebutuhan seseorang berada pada level ini, apabila kebutuhan pokok tersebut belum terpenuhi dan karenanya kebutuhan lainnya kurang memotivasinya. Apabila kebutuhan pokok telah terpenuhi, maka level kebutuhan lainnya akan menjadi penting dan kebutuhan ini akan memotivasi perilaku orang yang bersangkutan, demikian seterusnya kebawah menelusuri hirarki.

b. Teori ERG Alderfer.

Alderfer dalam Gibson (1997:194) setuju dengan pendapat Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki, akan tetapi hirarki kebutuhannya hanya meliputi tiga perangkat kebutuhan yaitu: *Existency*, merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara upah dan kondisi kerja *Relatedness* adalah Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat. *Growth* adalah Kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif. Teori ERG merupakan teori

motivasi kepuasan yang menekankan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan (umpamanya pertumbuhan) nampak terhalangi, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan atau kurangnya sumberdaya, maka hal tersebut harus menjadi perhatian utama manajer guna mengarahkan kembali upaya bawahan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg.

Mangkunegara (2007:67) menerangkan bahwa : “Herzberg telah mengembangkan teori kebutuhan dari Maslow menjadi teori dua faktor motivasi. Prinsip dari teori ini ialah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda. Ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier*/motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factor*. *Satisfiers* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *Achievement* (Prestasi yang diraih), *Recognition* (Pengakuan yang lain), *The Work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (Tanggung jawab), *Advancement* (Peluang untuk maju), *The possibility of growth* (Kemungkinan pengembangan karier)”.

Hadirnya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor itu tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers*

(hygiene factors) merupakan faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : Kompensasi, Keamanan dan keselamatan kerja, Kondisi kerja, Prosedur perusahaan, Mutu dan supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman dan sejawat antara atasan dengan bawahan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Dengan demikian, perbaikan salary dan *working conditions* tidak akan, menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Selanjutnya menurut Herzberg bahwa yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

d. Teori Kebutuhan Berprestasi dari Mc Clelland

Mangkunegara (2007:69) mengatakan, David Mc Clelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari. Teori ini mengajarkan bahwa seseorang dengan suatu kebutuhan yang kuat akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai guna memuaskan kebutuhan. Kebutuhan seseorang dipelajari dari kebudayaan suatu masyarakat. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari adalah kebutuhan berprestasi (*n Ach*), kebutuhan berafiliasi (*n Aff*) dan kebutuhan berkuasa (*n Pow*). Menurut MC. Clelland, ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi dia untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan.

e. Motivasi Perilaku Manusia versi Psikologi Islami

Menurut Adz-Dzakiey (2010:177) psikologi Islami membagi 3 (tiga) jenis motivasi perilaku manusia yaitu: Motivasi *Jismiyyah* (fisik biologis), Motivasi *Nafsiyyah* (psikologis), Motivasi *Ruhiyyah* (Spiritual). Motivasi

spiritual yaitu motivasi beribadah dan mencari ridha Allah menjadi motivasi utama dan metamotivasi bagi aktivitas kaum muslimin, termasuk yang berbentuk aktivitas keduniaan. M. Utsman Najati bahkan menegaskan bahwasanya dorongan beragama merupakan dorongan psikis yang mempunyai landasan alamiah sesuai dengan kodrat manusia. Tentang motivasi selanjutnya M. Utsman Najati menyimpulkan beberapa hal yaitu : Banyak motivasi yang berpengaruh dalam proses terbentuknya kinerja dan etos kerja seseorang atau masyarakat baik dari dalam diri atau dari luar diri yang bersangkutan. Masing-masing motivasi itu tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi. Terbuka kemungkinan besar bagi ajaran agama yang mementingkan urusan dunia (termasuk ajaran islam) menjadi sumber motivasi dalam proses itu. Maka etos kerja islami dengan sendirinya dapat termotivasi oleh ajaran-ajaran Islam secara laten. Etos adalah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras. Koencaraningrat, Etos adalah watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain.

Etos Kerja menunjukkan perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak. Apa dan bagaimana etos kerja Islami, dan bagaimana telaah psikologi terhadapnya. Etos Kerja merupakan karakter atau kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Aqidah itu terbentuk oleh pemahaman yang diperoleh dari ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional. Maksud terpancar disini mencakup fungsi akidah yang menjadi sumber motivasi

serta sumber acuan dan nilai schubungan dengan kerja. Dari telaah Psikologi diperoleh : Ajaran dan akidah Islam berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi etos kerja islami tinggi, yakni dapat menjadi sumber motivasi instrinsik yang mantap. Ajaran dan aqidah Islam berpotensi menjadi sumber etos kerja tinggi sebagaimana sumber motivasi pada orang-orang dan diri mereka teraktualisasi dan orang-orang yang ber *nach* tinggi. Terbentuk atau tidaknya etos kerja pada diri manusia tidak dapat lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, ajaran dan aqidah islam potensial dan dituntut untuk memberikan andil bersifat psikologis yang mapan dan luar biasa bagi terbentuknya etos kerja Islami.

Dari indikator-indikator variabel motivasi tersebut diatas dalam penelitian dipilih indikator variabel motivasi yaitu : Keinginan disiplin, keinginan hemat, keinginan kerjasama, keinginan meningkatkan kualitas hasil kerja dan keinginan menambah hasil kerja.

2.6. Kinerja Karyawan

2.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan dan tidak dilakukan karyawan. L.Mathis (2002:81), mengatakan Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi : Kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Keberhasilan kinerja karyawan biasanya diukur dengan membandingkan kinerja yang dicapai karyawan dengan Standar Kinerja. Standar Kinerja adalah tingkat kinerja yang diharapkan. Mangkunegara (2004:47) menjelaskan bahwa kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Cascio (1995:77), mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Jadi pengertian kinerja Karyawan adalah perilaku dan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Dalam sistem ekonomi Islam barang dan jasa yang akan diproduksi harus sesuai dengan nilai-nilai syariah. Ada beberapa sandaran motivasi dalam melakukan proses produksi yang Islami sebagai berikut :

1. Profit bukanlah merupakan satu-satunya elemen pendorong dalam berproduksi, sebagaimana pada sistem kapitalisme. Profit yang halal dan adil merupakan motivasi utama dalam berproduksi
2. Produsen harus memperhatikan dampak sosial sebagai akibat dari proses produksi yang dilakukan. Dampak negatif dari kegiatan perusahaan seperti limbah, pencemaran lingkungan dan kebisingan harus menjadi perhatian.

Barang yang diproduksi ,harus merefleksikan kebutuhan dasar masyarakat, seyogyanya produsen muslim tidak akan memproduksi barang dan jasa yang bersifat tersier dan sekunder selama kebutuhan masyarakat yang bersifat primer belum terpenuhi.

3. Produsen harus memperhatikan nilai-nilai Spiritual, dimana nilai-nilai tersebut harus dijadikan sebagai penyeimbang dalam melakukan produksi, ridha Allah harus merupakan tujuan utama dalam

berproduksi. Selain itu dalam menetapkan harga barang dan jasa harus berdasarkan nilai-nilai keadilan. Upah yang diberikan kepada karyawan harus mencerminkan daya dan upaya yang telah dilakukan oleh karyawan, sehingga tidak terdapat pihak yang tereksplotasi.

Allah berfirman dalam Surat al-Qashas : 77 : " Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu,dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Syariah sangat menganjurkan adanya profesionalisme bekerja dalam proses produksi,karena segala sesuatu harus ditempatkan pada porsinya dan berdasarkan kesungguhan. Rasulullah bersabda : "Sesungguhnya Allah suka kepada seorang hamba yang sungguh-sungguh dan serius dalam pekerjaannya (profesional). Bisnis Islami adalah serangkaian kegiatan bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah (kuantitas) kepemilikan hartanya (barang/jasa) termasuk profitnya,namun dibatasi dalam cara perolehan dan pendayagunaan hartanya (ada aturan halal dan haram). Kinerja yang religius, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang paradigma Islam terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kinerja suatu organisasi ditinjau dari budaya kerja sangat tergantung pada setiap sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja bagi para karyawan. Menurut teori yang disampaikan oleh Zadjuli (1992) menyatakan bahwa Islam mempunyai penilaian kinerja tersendiri yang meliputi beberapa indikator variabel sebagai berikut:

- a. Niat bekerjanya adalah karena Allah.
- b. Dalam hal bekerja harus memberlakukan kaidah/norma/syariah secara totalitas.
- c. Motivasinya adalah mencari "keberuntungan" didunia dan akherat.
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan atas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam.
- e. Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah.
- f. Setelah berhasil dalam bekerja hendaknya bersyukur kepada Allah SWT serta membelanjakan rizki yang diperolehnya di jalan Allah SWT dengan cara: Tidak boros dan tidak kikir, mengeluarkan zakat, infak, sedekah dan naik haji jika sudah memenuhi persyaratan, menyantuni anak yatim, fakir miskin, cacat dan lain sebagainya.

Dalam organisasi modern, penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Dalam organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kinerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis terhadap kinerja sesungguhnya dari semua karyawan manajerial, profesional, teknis, penjualan, dan klerikal dinilai secara formal. Simamora (1997:415), mengatakan Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai

kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik karyawan bekerja jika dikaitkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia karyawan, departemen sumber daya manusia dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan memastikan bahwa upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi. Penilaian kinerja menyangkut kinerja dan akuntabilitas karyawan. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja karyawan sebagai pedoman perilakunya dimasa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Namun untuk penilaian kinerja yang religius digunakan aspek kualitatif untuk meneliti sikap dan perilaku karyawan yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

2.6.2. Kinerja Religius

Prinsip pokok kinerja yang religius harus tercermin dalam sistem produksi yang Islami, karena produksi berarti diciptakannya manfaat, seperti juga konsumsi adalah pemusnahan produksi. Produksi tidak berarti menciptakan secara fisik sesuatu yang tidak ada, karena tidak seorangpun dapat menciptakan benda. Dalam pengertian ahli ekonomi, yang dapat dikerjakan manusia hanyalah membuat barang menjadi berguna disebut "dihasilkan". Prinsip fundamental yang harus selalu diperhatikan dalam proses produksi adalah prinsip kesejahteraan ekonomi. Bahkan dalam sistem kapitalis terdapat seruan untuk memproduksi barang dan jasa yang didasarkan pada asas kesejahteraan

ekonomi. Keunikan konsep Islam mengenai kesejahteraan ekonomi terletak pada kenyataan bahwa kesejahteraan ekonomi itu tidak dapat mengabaikan pertimbangan kesejahteraan umum yang menyangkut persoalan, moral, pendidikan, agama dan lain-lainnya. Mannan (1995: 95). Dalam ekonomi modern kesejahteraan ekonomi diukur dari segi uang kata pigou. "kesejahteraan ekonomi kira-kira dapat didefinisikan sebagai bagian kesejahteraan yang dapat dikaitkan dengan alat pengukur uang "kesejahteraan ekonomi modern bersifat materialistis, maka perlu membatasi ruang lingkup pokok persoalan yang sama.

Untuk penilaian kinerja yang religius digunakan aspek kualitatif untuk meneliti sikap dan perilaku karyawan yang berkenaan dengan seberapa religius karyawan melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Prinsip pokok kinerja yang religius, harus tercermin dalam sistem produksi yang Islami, karena produksi itu tidak berarti menciptakan benda. Dalam pengertian ekonomi, yang dapat dikerjakan manusia adalah membuat barang-barang menjadi berguna bagi kehidupan manusia. Kinerja terbaik adalah berbuat sebaik-baiknya. Rasulullah SAW bersabda : *"Sebaik baik pekerjaan adalah usahanya seorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya."*(Ahmad). Memperbaiki kinerja karyawan merupakan titik awal dalam proses perbaikan kinerja perusahaan. Rasulullah bersabda " hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari besok harus lebih baik dari hari ini. Barang siapa yang memiliki kualitas hidup hari ini sama dengan hari kemarin, maka dia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini memiliki kualitas yang lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk orang yang celaka".

2.6.3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Robert. M.Rafih dalam Timpe (1999:107) mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi strategi organisasional, batasan situasional dan atribut individual. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dalam suatu perusahaan, ada tujuh praktek yang sebagian besar dianggap dapat mempengaruhi karyawan :

1. Sistem upah untuk memperbaiki motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas.
2. Penetapan tujuan untuk menambah motivasi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi
3. Program *Management by Objective* (MBO) untuk menjelaskan dan membuat agar tujuan individu sejalan dengan tujuan perusahaan
4. Berbagai prosedur seleksi karyawan untuk mencari kemungkinan menyewa/kontrak individu-individu yang berbobot dan berpengalaman,
5. Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat berfungsi dengan efektif,
6. Pergantian kepemimpinan dan program-program untuk memperbaiki efektifitas manajerial,
7. Mengubah struktu organisasi untuk memperbaiki efektifitas organisasi.

Blumberg dan Pringle dalam Jewell (1998: 205) telah mengusulkan sebuah model unjuk kerja yang berusaha untuk memasukkan variabel perorangan dan lingkungan yang lengkap berinteraksi untuk menghasilkan tingkat dan kualitas unjuk kerja. Ada tiga komponen yang menentukan unjuk

kerja yang dinamakan oleh penulis : Kesempatan (*Opportunity*), Kapasitas (*Capacity*) dan Kemauan (*Willingness*). Variabel lingkungan dalam model Blumberg dan Pringle dimasukkan dalam komponen kesempatan (*Opportunity*) diantaranya adalah rancangan pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, keanggotaan dalam kelompok dan kepemimpinan. Kapasitas untuk melakukan prestasi meliputi variabel fisik, fisiologi, pengetahuan dan keahlian yang sesuai seperti misalnya umur, pendidikan, energi, kesehatan dan kemampuan. Sejauh mana seorang karyawan memiliki karakteristik yang membuatnya melakukan prestasi, dalam beberapa hal tergantung pada bagaimana aktivitas pencarian karyawan, pemilihan, penempatan dan pelatihan yang dilakukan. Motivasi merupakan variabel kemauan yang merupakan karakteristik psikologi perseorangan yang meliputi nilai (*Value*), sikap (*Attitude*), persepsi dan motivasi. Model Blumberg dan Pringle tentang penentu unjuk Kerja Karyawan dinyatakan dengan persamaan yang ditulis Jewel (1998:208) sebagai berikut :

$$\text{Unjuk Kerja} = f(O \times C \times W)$$

dimana : O = Opportunity

C = Capacity

W = Willingness

Dalam model Blumberg dan Pringle setiap variabel penentu unjuk kerja akan saling mempengaruhi seperti ditunjukkan dengan tanda (X). Setiap komponen dalam model tersebut harus ada sehingga unjuk kerja bisa terjadi. Setiap komponen tadi dalam tingkatan tertentu harus ada, supaya unjuk kerja dapat terjadi, perubahan pada salah satu variabel akan menghasilkan

perubahan pada unjuk kerja hasil pengamatan, komponen tersebut saling berinteraksi. Lingkungan yang menguntungkan (*O*) mungkin meningkatkan kemauan karyawan (*W*) yang akhirnya menghasilkan prestasi. Pada waktunya, pengalaman ini akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan (*C*). Model Blumberg-Pringle adalah satu usaha untuk mengorganisasikan dan menginteraksikan apa yang telah diketahui mengenai hubungan yang sederhana di antara unjuk kerja dan korelasinya. Model tersebut rumit, begitu pula perilaku manusia. Blumberg dan Pringle telah mengusulkan sejumlah pendekatan bagi para ahli riset untuk penggunaan dalam pengoperasian variabel model mereka. Mereka juga menekankan untuk mengendalikan variabel yang tidak diselidiki dalam studi tentang unjuk kerja. Yang penting sekali untuk diperhatikan adalah variabel lingkungan yang menurut mereka seringkali terlalu mudah diabaikan. Peters dan O'Connor dalam Jewell (1998:225) memberikan banyak contoh jenis-jenis variabel lingkungan yang ditemukan berkaitan dengan perbedaan unjuk kerja. Di antara variabel-variabel tersebut adalah persiapan tugas, dukungan anggaran, tersedianya waktu, peralatan, bahan baku dan pasokannya, informasi yang berhubungan dengan pekerjaan, dan pertolongan serta pelayanan dari orang lain. Riset tersebut mendukung idea bahwa variabel demikian dapat beroperasi sebagai variabel kendala dalam lingkungan kerja dan mempengaruhi unjuk kerja yang tidak bergantung pada kemampuan atau motivasi. Model Blumberg-Pringle menunjukkan berbagai jalan yang tersedia untuk usaha-usaha yang dapat mempengaruhi perilaku orang di pekerjaan. Mas'ud (2004:45) Sutermeister menjelaskan dalam bukunya *People and Productivity* berbagai faktor dan yang berkaitan dan mempengaruhi produktivitas (Individual dan

organisasi) yaitu Kinerja dan teknologi, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Motivasi dipengaruhi oleh kondisi sosial, kebutuhan individu serta kondisi fisik tempat kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan. Pemimpin dan upah yang merupakan kebijakan formal organisasi akan membentuk kondisi sosial dalam organisasi.

Terdapat tiga pilihan mengenai apa yang harus dinilai dalam penilaian unjuk kerja. Pendekatan yang paling tua adalah penilaian terhadap karakteristik atau sifat pribadi dari orang yang dinilai. Pendekatan sifat pribadi untuk penilaian unjuk kerja ini secara tradisional memusatkan perhatian pada loyalitas, kepandaian, dan perangai orang tersebut. Pendekatan sifat pribadi terhadap penilaian unjuk kerja sangat tergantung dari persepsi penilai terhadap sifat tersebut, dan persepsi itu sendiri dipengaruhi oleh pendapat, pengalaman dan bias pribadi penilai. Oleh sebab itu, alat ukur pendekatan sifat pribadi mempunyai keandalan yang rendah; pendapat penilai mengenai "kepribadian yang disukai" mungkin berbeda satu orang dengan yang lain. Kesahihan pendekatan sifat untuk penilaian unjuk kerja juga sangat diragukan. Terdapat kemungkinan seseorang yang dinilai "istimewa" pada setiap hal, tetapi ada karyawan lain yang dinilai buruk, karena hal tadi tidak ada hubungannya dengan unjuk kerja dalam banyak jenis pekerjaan.

Di luar fakta bahwa hal-hal tersebut masuk akal bagi penilai yang tidak canggih, satu-satunya hal yang merupakan kelebihan dari pendekatan sifat pribadi untuk penilaian unjuk kerja adalah jika ditinjau dari segi ekonomi. Alat ukur tadi dapat dipakai untuk menilai siapapun dalam pekerjaan apa pun. Namun masalah kesahihan dan keandalan yang merupakan bagian dari pendekatan ini

lebih menonjol daripada kelebihan itu. Sifat pribadi jarang sekali merupakan pilihan yang sesuai untuk menilai unjuk kerja, meskipun alat ukur yang demikian masih ada. Pilihan lain mengenai apa yang dinilai dalam penilaian unjuk kerja bukanlah karakteristik pribadi seseorang, melainkan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukannya. Seorang karyawan bagian penjualan dapat dinilai dalam hal jumlah volume penjualannya, atau mungkin hasil keuntungan penjualannya. Kriteria hasil tadi adalah produktivitas karyawan, persentase bahan yang terbuang, kelancaran dari mesin dibandingkan kemacetan, dan jumlah pelanggan yang dilayaninya dalam periode tertentu. Akhirnya, sejumlah dimensi yang penting dari unjuk kerja dapat dilewatkan, bila kita mencoba menilai unjuk kerja hanya dengan menggunakan hasil sebagai penilaian. Contoh, misalnya seorang supervisor mungkin hanya mendapatkan produktivitas rata-rata dari bawahannya. Pada saat yang sama, ia mempunyai hubungan yang baik dengan mereka, sehingga absensi dan keluar-masuknya karyawan (*turnover*) dalam departemen itu hampir 0 (nol). Sebagai alternatif terhadap penilaian karyawan berdasarkan hasil akhir dari perilaku pekerjaannya adalah menilainya berdasarkan perilakunya sendiri. Contoh, menilai seorang petugas penjualan dalam hal "kepribadian penjualan" (pendekatan sifat) atau keuntungan penjualan (pendekatan hasil), kita dapat menilainya berdasarkan perilaku yang berhubungan dengan penjualan seperti jumlah penelponan, penyerahan pekerjaan tulis-menulis (*paperwork*) yang diperlukan, aktivitas tindak lanjut, dan sebagainya. Pendekatan perilaku untuk penilaian unjuk kerja umumnya lebih sah dan terandalkan daripada pendekatan sifat dan berdasarkan masalah-masalah yang ada, cara ini seringkali lebih realistis

daripada pendekatan hasil. Meskipun secara umum pendekatan ini juga ada risikonya, tetapi dengan aman dapat kita katakan bahwa lebih banyak ahli psikologi I/O dewasa ini yang akan menganjurkan penilaian perilaku daripada sifat dalam kebanyakan kasus. Kecualian terjadi bila tidak terdapat keraguan atau ketidak-jelasan mengenai hubungan langsung di antara perilaku seseorang dan hasil yang diperolehnya atau bila sebuah organisasi tetap mempertahankan kriteria "*bottom-line*" (yang penting hasilnya); dalam hal ini, maka penilaian hasil lalu yang cocok. Jika kita beroperasi dengan anggapan bahwa perilaku pekerjaan biasanya adalah pilihan umum yang paling baik untuk menilai unjuk kerja, pertanyaan yang timbul ialah tentang perilaku kerja yang bagaimana yang seharusnya dinilai. Meskipun kuantitas dan kualitas merupakan kriteria yang utama, tetapi terdapat banyak sekali perilaku bersangkutan yang mungkin penting dan ada hubungannya dengan pekerjaan tertentu. Hal ini termasuk pelaksanaan tugas-tugas dalam waktu yang ditentukan, kemampuan perencanaan ke depan, pemeriksaan sendiri pekerjaan yang dilakukannya, dan kerjasama dengan rekan sekerja.

2.7. Kesejahteraan Karyawan

2.7.1. Pengertian Kesejahteraan Islami

Ghani (2005: 51) menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan dinyatakan dari jarak antara kebutuhan (*need*) dengan kenyataan (*reality*). Untuk mengelaborasi diskursus tentang makna sejahtera dalam kehidupan, ada beberapa pengertian yang harus dipahami secara seksama yaitu : pandangan hidup (*vision*), cita-cita (*idea*), harapan (*hope*), keinginan (*want*), kebutuhan (*need*). Pandangan hidup, merupakan koridor yang menuntun seseorang dalam

prinsip hidupnya dan cara berpikirnya (*mindset*). Cita-cita, yaitu kehendak mencapai sesuatu keadaan yang untuk mencapainya membutuhkan proses panjang dengan syarat-syarat tertentu. Harapan, yaitu kehendak untuk mencapai keadaan, status, posisi tertentu, lebih baik dari yang dipegangnya saat ini. Keinginan, yaitu kehendak yang didasarkan cetusan hati dan sifatnya tidak terbatas. Kebutuhan, adalah kehendak untuk memenuhi keperluan yang ada batasnya. Makan sehari tiga kali merupakan kebutuhan (*need*). Namun, makan dengan menu kambing guling merupakan keinginan (*want*). Adanya perubahan iklim bisnis yang semakin kondusif dibandingkan sekarang merupakan harapan (*hope*). Cita-citanya (*idea*) menjadi pengusaha agribisnis yang menguasai sektor hulu dan hilir. Makna kesejahteraan, tolok ukurnya adalah hati kita, bukan seberapa tinggi jabatan atau berapa banyak perusahaan yang dimiliki. Dalam tataran duniawi seseorang merasa seakan-akan sejahtera sesungguhnya dirasakan saat keinginan tersebut belum diperolehnya. Tatkala belum memiliki mobil, nikmat membayangkan betapa enakya memiliki kendaraan sendiri, kemana dan kapan saja bisa menggunakannya untuk keperluan apa saja. Setelah keinginan tersebut tercapai, ternyata kemudahan yang dinikmati juga berimplikasi tanggung jawab sehingga tidak seperti yang dibayangkan sebelumnya. Pada saat miskin manusia berandai-andai, betapa enakya jadi orang kaya, ingin apa saja dapat memenuhinya. Ternyata, orang kaya umumnya memiliki beban persoalan yang tidak diderita oleh dhuafa. Betapa banyak hartawan yang justru menderita insomnia (sulit tidur), karena merasa was-was dengan keamanan harta dan dirinya. Semakin banyak harta dimiliki, semakin besar resiko kehilangan harta itu. Demikian juga pangkat dan kedudukan,

semakin tinggi jabatan, goyangan dan resiko tergelincir dari jabatan semakin keras. Semakin besar wewenang, semakin banyak persoalan yang harus ditangani dan semakin besar tanggung jawabnya. Hakikat kesejahteraan tidak ditentukan seberapa tinggi pangkat dan harta digenggam, melainkan seberapa banyak memperoleh berkah dari apa yang dimilikinya. Manusia menjadi sejahtera manakala dengan pangkat, jabatan, dan harta, batinnya menjadi tenang, iman meningkat serta komitmen terhadap profesi dan mahabbah kepada Allah semakin khushy. Nikmat dunianya disikapinya dalam persepsi amanah, yang dengannya harus dipertanggungjawabkan kepada-Nya di hari Pembalasan. Bagi seseorang yang memiliki kecerdasan ruhaniah, imbalan dan balasan dunia sifatnya hanyalah sasaran antara, hakikat tujuan akhirnya adalah untuk memperoleh ridho Allah. Gaji serta fasilitas yang tinggi, keuntungan (*dividen*) berlimpah, pujian, dan kehormatan, diterima dengan penuh syukur serta kesadaran bahwa itu semuanya datangnya dari Allah, sebagai ujian yang harus ditunaikan dengan penuh tanggungjawab dan senantiasa waspada agar tidak tergelincir kepada nafsu menyalahgunakan pangkat, harta dan kekuasaan untuk kepentingan yang tidak-diridoi-Nya.

فَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا وَاشْكُرُوا لِمَنَّمَتِ اللَّهُ إِنَّ

كُنْتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ ﴿١١٤﴾

Artinya : "maka makanlah yang halal lagi baik dari rezki yang telah diberikan Allah kepadamu; dan syukurilah nikmat Allah, jika kamu hanya kepada-Nya saja menyembah" (QS An-Nahl 114).

Seorang petani makan di tengah sawah, di siang hari di bawah terik matahari dengan menu sepiring nasi dan sepotong ikan asin, lebih nikmat dibandingkan makan di restoran mahal full AC, namun pikiran gundah

menanggung segudang persoalan hidup. Petani tadi bisa menikmati menu yang nilainya seperseratus lebih murah-karena hatinya sejuk, tak ada beban menggelayut. Disyukurinya nikmat Allah dengan hati tenang (*qalibun muthmainnah*). Matahari terik menerpa, yang telah membuat kulitnya legam terbakar tak dirasakannya, karena kesejahteraan itu ditentukan oleh qalbu kita. Bukan oleh mahalnyanya baju yang dipakai atau seberapa mewah mobil dan tingginya pangkat yang dimilikinya. Subhanallah, segala puji hanya untuk-Nya. Manusia akan sejahtera manakala memiliki pangkat, jabatan, dan harta, namun tidak membuat pemiliknya was-was, melainkan tetap tenang, qana'ah, dan apa yang digenggamnya itu menjadikan dirinya semakin mulia di sisi-Nya. Harta mensejahterakan, manakala imannya semakin bertambah dan sepanjang hidupnya bertabur ucapan syukur kepada Allah Swt sebagai "Sang Pemberi Nikmat".

"Sesungguhnya Allah Ta'ala tidak akan merugikan (mengurangi) pahala orang beriman karena kebaikan yang telah diberikan kepadanya di dunia, nanti dia akan tetap diberi pahala di akhirat. Adapun orang yang kafir, diberikan balasan kebbaikannya di dunia, tetapi setelah sampai di akhirat, dia tidak lagi mempunyai kebaikan untuk diberikan kepadanya balasan yang baik" (HR Ahmad dari Anas).

Gamal (2006:1) menjelaskan bahwa kesejahteraan dalam pembangunan sosial ekonomi, tidak dapat didefinisikan hanya berdasarkan konsep materialis dan hedonis, tetapi juga memasukkan tujuan-tujuan kemanusiaan dan kerohanian. Tujuan-tujuan tersebut tidak hanya mencakup masalah kesejahteraan ekonomi, melainkan juga mencakup permasalahan persaudaraan manusia dan keadilan sosial-ekonomi, kesucian kehidupan, kehormatan individu, kehormatan harta, kedamaian jiwa dan kebahagiaan, serta

keharmonisan kehidupan keluarga dan masyarakat. Salah satu cara menguji realisasi tujuan-tujuan tersebut adalah dengan Melihat tingkat persamaan sosial dan pemenuhan kebutuhan dasar bagi semua. Terpenuhinya kesempatan untuk bekerja atau berusaha bagi semua masyarakat. Terwujudnya keadilan dalam distribusi pendapatan dan kekayaan. Stabilitas ekonomi yang dicapai tanpa tingkat inflasi yang tinggi; Tidak tingginya penyusutan sumber daya ekonomi yang tidak dapat diperbaharui, atau ekosistem yang dapat membahayakan kehidupan. Cara lain menguji realisasi tujuan kesejahteraan tersebut adalah dengan melihat perwujudan tingkat solidaritas keluarga dan sosial yang dicerminkan pada tingkat tanggungjawab bersama dalam masyarakat, khususnya terhadap anak-anak, usia lanjut, orang sakit dan cacat, fakir miskin, keluarga yang bermasalah, dan penanggulangan kenakalan remaja, kriminalitas, dan kekacauan sosial.

Berlandaskan kerangka dinamika sosial ekonomi Islami, suatu pemerintahan harus dapat menjamin kesejahteraan masyarakat dengan menyediakan lingkungan yang sesuai untuk aktualisasi pembangunan dan keadilan melalui implementasi Syariah. Hal itu terwujud dalam pembangunan dan pemerataan distribusi kekayaan yang dilakukan untuk kepentingan bersama dalam jangka panjang. Sebuah masyarakat bisa saja mencapai puncak kemakmuran dari segi materi, tetapi kejayaan tersebut tidak akan mampu bertahan lama apabila landasan moral individu dan sosial sangat lemah, terjadi disintegrasi keluarga, ketegangan sosial dan anomie masyarakat meningkat, serta pemerintah tidak dapat berperan sesuai dengan porsi dan sebagaimana mestinya. Salah satu cara yang paling konstruktif dalam merealisasikan visi kesejahteraan

lahir dan bathin bagi masyarakat yang sebagian masih berada di garis kemiskinan, adalah dengan menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan produktif dengan suatu cara yang membuat setiap individu mampu mempergunakan kemampuan artistik dan kreatif yang dimiliki oleh setiap individu tersebut dalam merealisasikan kesejahteraan mereka masing-masing. Hal ini tidak akan dapat dicapai jika tingkat pengangguran dan semi pengangguran yang tinggi tetap berlangsung. Islam menjanjikan kepada orang yang beriman dan beramal sholeh dengan berbagai imbalan (*reward*), seperti akan diberikan *hayaatan tayyibah*

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْشِىَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Yang artinya : "barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan" (QS an-Nahl 97).

Term *hayaatan tayyibah* perlu dikaji secara cermat untuk mengungkap makna yang terkandung di dalamnya. Pertama: ditinjau dari aspek etimologi, yaitu kajian semantik. Para mufassir, seperti at-Tabary dan Ibnu Katsir berpendapat bahwa *hayaatan tayyibah* (kehidupan yang baik) adalah rezeki yang halal dan *tayyib*, serta kebahagiaan. Pendapat ini merujuk kepada pendapat Ibnu Abbas. At-Tabary, Ibnu Katsir, Fathul Qadir dan ad-Darr al-Mansur mengutip pendapat al-Dohak, *hayaatan tayyibah* adalah rezeki yang halal, makan halal, minum halal dan berpakaian halal. Sedangkan pendapat Ali bin Abi Thalib yang dikutip oleh para mufassir yang tersebut di atas adalah bahwa *hayaatan tayyibah*

berarti *qana'ah*. Semua mufassir yang disebutkan di atas, sepakat bahwa *hayatan tayyibah* adalah rezeki yang baik dan halal, *qana'ah* dan rela terhadap pemberian Allah, kebaikan hidup yang disertai *qana'ah*, kecukupan rezeki hari perharinya dan sehat. Pendapat ini didukung pula oleh M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah. Menurut pakar bahasa, Ibnu Munzir dalam karya besarnya "Lisan al-Arab", *qana'ah* adalah "rela dan bersikap menerima dengan bagian yang diterimanya". Dalam sebuah ungkapan dikatakan bahwa: "*Mulialah orang yang qana'ah, dan hina-dinalah orang yang tamak*". Hal ini terjadi karena orang yang *qana'ah* tidak direndahkan oleh permintaannya, maka senantiasa ia tetap mulia. Sayid Qutub dalam Tafsir Fi Zilal al-Qur'an berpendapat, bahwa yang dimaksud *hayatan tayyibah* adalah hidup yang enak tidak selalu dengan banyaknya harta, tetapi kecukupan yang disertai dengan adanya kontak hubungan dengan Allah, percaya dengan-Nya dan merasa tenang atas pemeliharaan dan keridlaan-Nya, hidup sehat, tenang, ridla, berkah, keluarga sakinah, cinta kasih, senang hati dalam beramal saleh dan berpengaruh terhadap hati dan kehidupannya. Kedua: ditinjau dari aspek terminologi. *Hayatan tayyibah* diambilkan dari Hadits Rasulullah Saw yang artinya: Dari Abdullah bin Amru sesungguhnya Rasulullah Saw bersabda: "*Sesungguhnya beruntunglah orang yang telah Islam dan diberinya rezeki cukup, dan Allah memberikan qana'ah dengan apa yang telah diberikan kepadanya*" (HR Muslim). Konsep *hayatan tayyibah* menurut Rasulullah Saw adalah beruntung dengan rezeki halal yang cukup dan *qana'ah* dengan apa yang diterimanya. Konsep Islam ini mengandung dua unsur, yaitu material dan spritual. Hal ini menjadikan konsep *hayatan tayyibah* menurut Islam memiliki keunggulan yang tidak ada dalam

kesejahteraan menurut teori ekonomi konvensional. Keunggulan itu terletak pada dimensi spiritual yang ditandai dengan adanya rasa *qana'ah* atas segala anugerah Allah sehingga menjadikan dirinya merasa hidup tenteram dan bahagia. Jadi kata kunci kesejahteraan dalam Islam adalah *qana'ah*. Tanpa *qana'ah* tidak ada kesejahteraan. Al-Qarni (2007:223) mengatakan *Qana'ah* bermakna puas dengan apa yang ada. Sultani (2004:262) mengatakan bahwa *qana'ah* adalah merasa cukup dan puas terhadap apa yang dimilikinya. Solihan dalam kamus tasawuf mengatakan bahwa *qana'ah* adalah kepuasan secara rasional dan Ghazali dalam *Rasail al-Ghazali* (2008) mengatakan bahwa *qana'ah* adalah perasaan menerima terhadap apa yang diberikan oleh Allah SWT. Terhadap rezeki yang diterima oleh para karyawan dari hasil pekerjaannya hendaknya diterima dengan sikap *qana'ah* yang meliputi kesederhaan dan sifat merasa cukup terhadap apa yang diterimanya. Al-Bantani (2005) mengartikan *qana'ah* adalah menerima pemberian Allah dengan hati yang ridha dan tidak risau dengan apa yang luput darinya. Secara harfiah *qana'ah* berarti kerelaan(untuk menerima apa yang diperoleh). Dikalangan ahli sufi ,kata *qana'ah* merupakan istilah untuk mengacu pada sikap mental berupa kerelaan menerima atau merasa puas dengan apa yang ada,yang diperoleh,dimiliki walaupun sekedar cukup untuk memenuhi kebutuhan primer sehari - hari. *Hayatan Tayyibah* bukanlah sesuatu yang hanya ada dalam impian atau hayalan. Kehidupan seperti itu benar-benar nyata. Allah Swt memberikan kehidupan yang *qana'ah* kepada seorang mukmin yang beramal shaleh (QS an-Nahl 97). Orang beriman yang beramal shaleh akan memperoleh kehidupan yang bahagia dan sejahtera, karena ia akan bekerja

dengan ikhlas, kerja keras dan cerdas, memahami dan melaksanakan ajaran Allah dan Rasul-Nya, serta memiliki etos kerja yang tinggi serta berakhlak mulia dalam rangka beribadah kepada Allah Swt. Dengan demikian konsep kesejahteraan Islami dapat dijelaskan sebagai berikut: Kebahagiaan merupakan tujuan utama kehidupan manusia. Manusia akan memperoleh kebahagiaan ketika seluruh kebutuhannya terpenuhi, baik dalam aspek material maupun spritual, dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Terpenuhinya kebutuhan yang bersifat material, seperti pangan, sandang, rumah, dan kekayaan lainnya, dewasa ini lebih banyak mendapatkan perhatian dalam ilmu ekonomi. Terpenuhinya kebutuhan material dan spritual inilah yang disebut dengan sejahtera. Dalam upaya mewujudkan kesejahteraan, manusia menghadapi kendala pokok, yaitu kurangnya sumber daya yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Falah sebagai tujuan hidup. Falah berasal dari bahasa Arab yaitu kata kerja *aflaha-yuflihu* yang berarti kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan. Dalam pengertian literal, falah adalah kemuliaan dan kemenangan, yaitu kemuliaan dan kemenangan dalam hidup. Istilah falah menurut Islam diambil dari kata-kata al-Qur'an, yang sering dimaknai sebagai keberuntungan jangka panjang, dunia dan akhirat, sehingga tidak hanya memandang aspek material namun justru lebih ditekankan pada aspek spritual. Dalam kontes dunia, falah merupakan konsep yang multi dimensi. Ia memiliki implikasi pada aspek perilaku individual/mikro maupun perilaku kolektif/makro. Untuk kehidupan dunia, falah mencakup tiga pengertian, yaitu kelangsungan hidup, kebebasan berkeinginan, serta kekuatan dan kehormatan. Sedangkan untuk kehidupan akhirat, falah mencakup pengertian kelangsungan hidup yang

abadi, kesejahteraan abadi, kemuliaan abadi, dan pengetahuan abadi (bebas dari segala kebodohan). Falah mencakup aspek yang lengkap dan menyeluruh bagi kehidupan manusia. Aspek ini secara pokok meliputi spritualitas dan moralitas, ekonomi, sosial dan budaya, serta politik.

Tabel 2.1. Aspek Mikro Dan Aspek Makro Dalam Falah

Unsur Falah	Aspek Mikro	Aspek Makro
Kelangsungan Hidup	Kelangsungan hidup biologis: kesehatan, keturunan dan sebagainya. Kelangsungan hidup ekonomi: kepemilikan faktor produksi. Kelangsungan hidup sosial: persaudaraan dan harmoni hubungan sosial. Kelangsungan hidup politik: kebebasan dalam partisipasi politik.	Keseimbangan ekologi dan lingkungan. Pengelolaan sumber daya alam. Penyediaan kesempatan berusaha untuk semua penduduk. Kebersamaan sosial, ketiadaan konflik antar kelompok. Jati diri dan kemandirian.
Kebebasan Berkeinginan	Terbebas dari kemiskinan. Kemandirian hidup.	Penyediaan sumber daya untuk seluruh penduduk. Penyediaan sumber daya untuk generasi yang akan datang.
Kekuatan dan Harga Diri	Harga diri. Kemerdekaan, perlindungan terhadap hidup dan kehormatan.	Kekuatan ekonomi dan kebebasan dari utang. Kekuatan militer.

Sumber: Akram Khan (1994: 35).

Misalnya, Akhirat merupakan kehidupan yang diyakini nyata-nyata ada dan akan terjadi, memiliki nilai kuantitas dan kualitas yang lebih berharga dibandingkan dunia. Kehidupan dunia akan berakhir dengan kematian atau

kemusnahan, sedangkan kehidupan akhirat bersifat abadi atau kekal. Kehidupan dunia merupakan ladang bagi pencapaian tujuan akhirat. Karena itulah kehidupan akhirat akan diutamakan, manusia dihadapkan pada kondisi harus memilih antara kebahagiaan akhirat dan kebahagiaan dunia.

Meskipun demikian, *falah* mengandung makna kondisi maksimum dalam kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dalam praktik kehidupan di dunia, kehidupan akhirat tidak dapat diobservasi, namun perilaku manusia di dunia akan berpengaruh terhadap kehidupan dan kebahagiaannya di akhirat. Dalam praktiknya, upaya manusia untuk mewujudkan kebahagiaannya di dunia ini seringkali menimbulkan dampak negatif bagi orang lain, kelestarian lingkungan maupun kelangsungan hidup manusia jangka panjang. Ketidakmampuan manusia dalam menyeimbangkan pemenuhan berbagai kebutuhan di dunia serta keinginan manusia yang seringkali berlebihan bisa berakibat pada gagalnya mewujudkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Ekonomi Islam mempelajari bagaimana manusia memenuhi kebutuhan materinya di dunia ini sehingga tercapai kesejahteraan yang akan membawa kepada kebahagiaan di dunia dan di akhirat (*falah*).

Sebagaimana diungkapkan di muka setiap manusia ingin mendapatkan kebahagiaan yang abadi atau sepanjang masa hidupnya, tidak hanya di kehidupan dunia ini namun juga di akhirat kelak. Pemenuhan kebutuhan materi di dunia akan diupayakan agar bersinergi dengan pencapaian kebahagiaan secara menyeluruh. Setiap manusia berkeinginan untuk mendapatkan kesejahteraan yang dapat mengantarkan kepada kebahagiaan abadi. Meskipun demikian, setiap manusia mungkin memiliki pandangan yang berbeda mengenai penyebab atau

sumber terjadinya kebahagiaan. Para ahli psikologi, misalnya, akan memandang sumber utama kebahagiaan adalah terpenuhinya kebutuhan jiwa dan masalah utama berakar dari problem jiwa atau psikologis. Ahli politik memandang sumber kebahagiaan adalah eksistensi diri terhadap lingkungan dan aspek politik dipandang sebagai penyebab utama masalah kehidupan. Ahli ekonomi memandang bahwa pemenuhan kebutuhan material merupakan sarana utama kehidupan, sehingga kebahagiaan sering dikonotasikan dengan makna kesejahteraan, yaitu kecukupan terhadap materi. Jika manusia berlimpah (tidak hanya cukup) materi maka mereka akan bahagia. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kebahagiaan seringkali tidak diperoleh meskipun manusia berlimpah harta bendanya. Ternyata, kebahagiaan tidak dapat dilihat hanya dari satu sudut pandang saja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian manusia dewasa ini mengalami kegagalan dalam merumuskan definisi kesejahteraan yang mendatangkan kebahagiaan, sekaligus kegagalan untuk mewujudkannya. Berbagai upaya untuk mencapai kesejahteraan mengalami kegagalan, karena kesalahan dalam memahami pengertian kesejahteraan itu sendiri. Lalu, bagaimana Islam mendefinisikan kesejahteraan ?.

Pendefinisian Islam tentang kesejahteraan didasarkan pandangan yang komprehensif tentang kehidupan ini. Kesejahteraan menurut ajaran Islam mencakup dua pengertian, yaitu:

- a. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Demikian pula

manusia memiliki dimensi individual sekaligus sosial. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan diantara dirinya dengan lingkungan sosialnya.

- b. Kesejahteraan di dunia dan di akhirat, sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam akhirat. Kecukupan materi di dunia ditujukan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak dapat dicapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ia merupakan suatu kehidupan yang abadi dan lebih bernilai (*valuable*) dibandingkan kehidupan dunia. Bagaimana manusia dapat mencapai falah sangat tergantung pada perilaku dan keadaan manusia di dunia. Secara umum, manusia menghadapi kesulitan dalam mengharmonisasikan berbagai tujuan dalam hidup karena keterbatasan yang ada pada dirinya. Oleh karena itu, Islam mengajarkan bahwa untuk mencapai falah, manusia harus menyadari hakikat keberadaannya di dunia, mengapa kita tercipta di dunia ini. Tidak lain manusia tercipta kecuali karena kehendak yang menciptakan, yaitu Allah sehingga manusia bisa mencapai kesuksesan hidupnya jika ia mengikuti petunjuk Sang Pencipta. Perilaku manusia semacam inilah yang dalam agama Islam disebut ibadah, yaitu setiap keyakinan, sikap, ucapan, maupun tindakan yang mengikuti petunjuk Allah, baik terkait dengan hubungan sesama manusia (muamalah) ataupun manusia dengan Penciptanya (ibadah mahdhah). Di sinilah agama Islam memiliki ajaran yang lengkap, menuntun setiap aspek kehidupan manusia agar manusia berhasil dalam mencapai tujuan hidupnya. Dengan demikian, ibadah merupakan alat atau jalan yang digunakan untuk mencapai falah.

2.7.2. Indikator Kesejahteraan Islami

Falah, kehidupan yang mulia dan sejahtera di dunia dan akhirat, dapat terwujud apabila terpenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup manusia secara seimbang. Tercukupinya kebutuhan masyarakat akan memberikan dampak yang disebut dengan mashlahah. Mashlahah adalah segala bentuk keadaan, baik material maupun non material, yang dapat meningkatkan kedudukan manusia sebagai makhluk yang paling mulia. Menurut as-Syatibi dalam P3EI (2008:5), mashlahah dasar bagi kehidupan manusia terdiri dari lima hal, yaitu agama (*dien*), jiwa (*nafs*), intelektual (*'aql*), keluarga dan keturunan (*nasl*), dan harta (*maal/wealth*). Kelima hal tersebut merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan yang mutlak harus dipenuhi agar manusia dapat hidup bahagia di dunia dan akhirat. Jika salah satu dari kebutuhan di atas tidak terpenuhi atau terpenuhi dengan tidak seimbang niscaya kebahagiaan hidup juga tidak tercapai dengan sempurna. Islam mengajarkan agar manusia menjalani kehidupannya secara benar, sebagaimana telah diatur oleh Allah. Bahkan, usaha untuk hidup secara benar dan menjalani hidup secara benar inilah yang menjadikan hidup seseorang bernilai tinggi. Ukuran baik buruk kehidupan sesungguhnya tidak diukur dari indikator-indikator lain melainkan dari sejauh mana seorang manusia berpegang teguh kepada kebenaran dalam hidup, yaitu agama (*dien*). Seorang muslim yakin bahwa Islam adalah satu-satunya agama yang benar dan diridhai oleh Allah. Islam telah mencakup seluruh ajaran kehidupan secara komprehensif. Jadi, agama merupakan kebutuhan manusia yang paling penting. Islam mengajarkan bahwa agama bukanlah hanya ritualitas, namun agama berfungsi untuk menuntun keyakinan, memberikan ketentuan atau aturan

membangun moralitas manusia. Oleh karena itu, agama diperlukan oleh manusia kapanpun dan di manapun ia berada.

Kehidupan jiwa-raga (*an-nafs*) di dunia sangat penting, karena merupakan ladang bagi tanaman yang akan dipanen di kehidupan akhirat nanti. Apa yang akan diperoleh di akhirat tergantung pada apa yang telah dilakukan di dunia. Kehidupan sangat dijunjung tinggi oleh ajaran Islam, sebab ia merupakan anugerah yang diberikan Allah kepada hambanya untuk dapat digunakan sebaik-baiknya, untuk kemudian akan mendapatkan balasan pahala atau dosa dari Allah. Oleh karena itu, kehidupan merupakan sesuatu yang harus dilindungi dan dijaga sebaik-baiknya. Segala sesuatu yang dapat membantu eksistensi kehidupan otomatis merupakan kebutuhan, dan sebaliknya segala sesuatu yang mengancam kehidupan (menimbulkan kematian) pada dasarnya harus di jauhi. Harta material (*maal*) sangat dibutuhkan, baik untuk kehidupan duniawi maupun ibadah. Manusia membutuhkan harta untuk pemenuhan kebutuhan makanan, minuman, pakaian, rumah, kendaraan, perhiasan sekadarnya dan berbagai kebutuhan lainnya untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Selain itu, hampir semua ibadah memerlukan harta, misalnya zakat-infak-sedekah, haji, menuntut ilmu, membangun sarana-sarana peribadatan, dan lain-lain. Tanpa harta yang memadai kehidupan akan menjadi susah, termasuk menjalankan ibadah. Untuk dapat memahami alam semesta (ayat-ayat kauniyah) dan ajaran agama dalam al-Qur'an dan Hadits (ayat-ayat qauliyah) manusia membutuhkan ilmu pengetahuan (*'ilm*). Tanpa ilmu pengetahuan maka manusia tidak akan dapat memahami dengan baik kehidupan ini sehingga akan mengalami kesulitan dan

penderitaan. Oleh karena itu, Islam memberikan perintah yang sangat tegas bagi setiap mukmin untuk menuntut ilmu (*thalabul 'ilm*).

Untuk menjaga kontinuitas kehidupan, maka manusia harus memelihara keturunan dan keluarganya (*nasl*). Meskipun seorang mukmin meyakini bahwa horison waktu kehidupan tidak hanya mencakup kehidupan dunia melainkan hingga akhirat, tetapi kelangsungan kehidupan dunia amatlah penting. Manusia akan menjaga keseimbangan kehidupan di dunia dan di akhirat. Oleh karena itu, kelangsungan keturunan dan keberlanjutan dari generasi ke generasi harus diperhatikan. Ini merupakan suatu kebutuhan yang amat penting bagi eksistensi manusia.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa menurut Islam kesejahteraan keluarga adalah keluarga yang beruntung dengan kecukupan rezeki yang halal, baik spritual maupun material, dan segenap anggota keluarga merasa *qana'ah* dengan apa yang diterimanya. Menurut para mufassir, indikator kesejahteraan adalah kecukupan kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat, tenang, berkah, keluarga sakinah, cinta kasih, ridla dan *qana'ah* dengan apa yang diberikan Allah, serta bahagia. Qardhawi (1995:123) menjelaskan bahwa serendah-rendahnya kehidupan yang layak bagi seseorang adalah tersedianya makanan, minuman, pakaian musim panas dan dingin, serta tempat tinggal yang memadai buat diri dan keluarganya. Banyak lagi ulama yang berpendapat demikian. Imam Nawawi mengungkapkan batas kondisi seseorang dinyatakan berkecukupan yang jika tidak terpenuhi maka ia dianggap fakir dengan dimilikinya sandang, pangan, papan, dan semua kebutuhan primer, baik untuk dirinya maupun semua tanggungannya, tanpa pemborosan dan

penghematan. Hal ini terlepas dari pendapat bahwa kondisi orang miskin lebih baik daripada orang fakir. Patut ditegaskan, tingkat kehidupan yang layak bagi seorang tidak dapat ditentukan dengan pasti. Sebab, hal itu berbeda-beda sesuai dengan lingkungan, tingkat kekayaan, dan pendapatan perkapita suatu bangsa. Barangkali sesuatu yang dianggap sebagai kebutuhan sekunder pada suatu zaman atau suatu bangsa, dianggap sebagai kebutuhan primer pada suatu zaman dan oleh bangsa lain. Zadjuli (2007: 5) berpendapat bahwa kesejahteraan menurut syariah Islamiyah adalah telah tercapainya tujuan manusia secara komprehensif ataupun secara menyeluruh / *the holistic goals (the maqasid)* sehingga manusia itu telah mencapai kebahagiaan secara *holistic* pula (kebahagian lahir dan batin, dunia dan akhirat / *human falah (well-being)*).

Dari pendapat Zadjuli di atas dapat dinyatakan bahwa indikator kesejahteraan menurut beliau tidak hanya pendapatan, pendidikan dan kesehatan saja (versi PBB), tetapi harus ditambah dengan keadilan. Sebelum disimpulkan, terlebih dahulu perlu diketahui tentang unsur-unsur yang ada dalam diri manusia. Menurut al-Syaibaniy, karakteristik manusia adalah memiliki tiga unsur. Tiga unsur itu membentuk segitiga sama sisi. Tiga unsur tersebut adalah jasmani, akal dan rohani. Keselarasan dan keserasian tiga unsur itu menjadikan seseorang memperoleh kesejahteraan dan kebahagiaan. Sebaliknya, jika terjadi ketimpangan dan penyimpangan, akan terjadi kemudlaratan bagi diri yang bersangkutan dan masyarakat. Ghani (2007: 173) mengatakan bagi seseorang yang memiliki kecerdasan ruhaniah, imbalan dan balasan dunia sifatnya hanyalah sasaran antara, hakikat tujuan akhirnya adalah untuk mencapai ridha Allah. Kata sejahtera diartikan dari bahasa arab yang berasal dari kata *falah*.

Menurut Chapra (2001 : 9) kata *falah* digunakan dalam al-Qur'an setidaknya empat puluh kali dalam bentuk-bentuk konjugasi yang berbeda. *Falah* juga diserukan lima kali sehari ketika dikumandangkan adzan. Lebih lanjut dikatakan bahwa menurut Islam, peningkatan spiritual adalah satu unsur penting dari kesejahteraan manusia dan usaha apapun yang dilakukan untuk kepentingan yang bertentangan dengannya akan menemui kegagalan. Haneef (2006:17) mengatakan bahwa *falah* merupakan kemenangan, keberuntungan, kemakmuran, sukses, tercapainya sesuatu yang dicari-cari seseorang, keselamatan, keamanan, juga terus menerus atau tetap di dalam kebaikan dan kemakmuran (tidak ada kata lain di dalam bahasa Arab yang menggambarkan kehidupan yang baik melebihi *falah*). Menurut P3EI (2008:5), ekonomi Islam mempelajari bagaimana manusia memenuhi kebutuhan materinya di dunia sehingga tercapai kesejahteraan yang akan membawa kepada kebahagiaan di dunia dan akhirat (*falah*). *Falah* berarti kemuliaan dan kemenangan dalam hidup. *Falah* juga dimaknai dengan keberuntungan jangka panjang dunia dan akhirat sehingga tidak hanya memandang aspek material namun justru lebih ditekankan pada aspek spiritual. Menurut Karim (2001:61), Imam Al-Ghazali merupakan pemikir ekonomi Islam yang telah memberikan sumbangan besar terhadap dunia Islam dengan salah satu karyanya yang membahas tentang fungsi kesejahteraan sosial Islam. Konsep yang dilahirkan oleh Al-Ghazali adalah konsep *Maslahat* atau kesejahteraan sosial atau utilitas ("kebaikan bersama"). Konsep ini merupakan sebuah konsep yang mencakup semua urusan manusia, baik urusan ekonomi maupun urusan lainnya yang berkaitan erat antara individu dan masyarakat. Untuk meningkatkan kesejahteraan sosial, Al-Ghazali

mengelompokkan, mengidentifikasi semua masalah yang berupa masalah (utilitas, manfaat) dan mafasid (disutilitas, kerusakan) dalam meningkatkan kesejahteraan sosial.

Al-Ghazali dalam Karim (2004:318) mengatakan bahwa syariat Islam dimaksudkan (*Almaqasid syariah*) untuk mencapai kesejahteraan manusia dengan cara melindungi : 1) Keyakinan atau iman (al-din); 2) Kehidupan atau nyawa (an-nafs); 3) Akal fikiran atau ilmu/intelektualitas (al-aql); 4) Keturunan atau keluarga (al-nasl); 5) Kekayaan atau harta benda (al-mal). Gamal (2006), mengatakan bahwa kesejahteraan memiliki banyak pengertian. Seperti dalam sistem ekonomi kapitalis konvensional merupakan konsep materialistis murni yang menafikan keterkaitan ruhaniah. Padahal secara kodrati, manusia dalam kehidupannya pasti ingin dicapai oleh manusia ditandai oleh kebahagiaan, ketenangan, kenyamanan yang dirasakan selama menjalani kehidupan. Menurut Islam, kesejahteraan sosial dapat dimaksimalkan jika sumberdaya ekonomi dialokasikan sedemikian rupa, sehingga dengan pengaturan kembali keadaannya, tidak seorangpun lebih baik dengan menjadikan orang lain lebih buruk di dalam kerangka *al-Qur'an dan Sunnah* (Mannan, 1997:21). Jika dalam kehidupannya manusia dapat mengaplikasikan maqasid syariah dengan baik, maka kesejahteraan akan tercipta. Permono (2003:17) mengatakan bahwa suatu negara atau rumah tangga dikatakan sejahtera apabila semua tujuan syariah (maqasid syariah) telah terpenuhi yaitu darruriyah, hajiyah dan tahsiniyah. Sejalan dengan Permono, Zadjuli (2006:1) Kesejahteraan menurut syariah adalah tercapainya tujuan manusia secara komprehensif ataupun secara menyeluruh/*the holistic goals (the maqasid)* sehingga manusia itu telah

(kebahagiaan lahir dan bathin), dunia, akhirat/huma falah (*well-being*).

Kesejahteraan menurut ajaran Islam mencakup dua pengertian yaitu :

1. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya spiritual serta mencakup individu dan sosial. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan diantara dirinya dengan lingkungan sosialnya.
2. Kesejahteraan di dunia dan di akhirat, sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Jika kondisi ideal ini tidak dapat dicapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ia merupakan suatu kehidupan yang abadi dan lebih bernilai (*valuable*) dibandingkan dengan kehidupan

Dalam teori ekonomi mikro neoklasik yang membahas tentang perilaku konsumen dan produsen misalnya, diasumsikan bahwa seseorang dalam mengkonsumsi barang bertindak rasional berusaha untuk memaksimalkan kepuasannya dengan mengkonsumsi suatu barang sampai pada tingkat dimana tambahan kepuasan dari unit barang terakhir yang dikonsumsi sama dengan tambahan pengorbanannya, demikian pula dengan perilaku produsen berupaya untuk memaksimalkan keuntungannya sampai pada suatu tingkat dimana biaya marginal sama dengan tambahan penerimaannya.

Berangkat dari asumsi bahwa manusia bertindak rasional dan *self interest maximization*, maka manusia kurang memperhatikan kemaslahatan umat dan kepentingan sosial yang lebih luas padahal Allah mengingatkan dalam al-Quran surat al – Hasyr ayat 7 yang artinya : *supaya harta itu jangan hanya beredar diantara orang-orang kaya saja diantara kamu.*

BKKBN memberikan beberapa indikator keluarga sejahtera sebagai berikut :

1. Keluarga Sejahtera I, indikatornya: Melaksanakan ibadah Agama, Makan dua kali sehari atau lebih, Memiliki pakaian yang berbeda untuk aktivitas dirumah, bekerja, dan bepergian, Bagian terluas lantai rumah bukan tanah dan, Bila anak sakit dibawa kesarana kesehatan
2. Keluarga Sejahtera II, indikatornya : Paling kurang seminggu sekali keluarga makan daging atau ikan atau telur, Setahun terakhir seluruh anggota keluarga paling kurang memperoleh satu stel pakaian baru, Luas lantai rumah paling kurang 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah dan semua anggota rumah sehat dalam 3 bulan terakhir
3. Keluarga Sejahtera III, indikatornya : Memiliki tabungan, Makan bersama sambil berkomunikasi, Mengikuti kegiatan masyarakat, Rekreasi bersama tiap enam bulan sekali, Meningkatkan pengetahuan agama, Memperoleh berita dari koran, tv dan majalah, Menggunakan sarana transportasi

2.8. Hasil Penelitian Terdahulu

Blinder dan Choi dalam Susanto (2010), melakukan penelitian pada perusahaan besar manufaktur dan jasa di Amerika Serikat. Variabel yang diteliti adalah fairness, effort, moral dan turn over pekerja. Hasil penelitiannya adalah faktor fairness, effort, moral dan turn over menjadikan upah nominal tegar turun, perusahaan tidak menurunkan upah nominal karena dinilai tidak fair dan berdampak negatif terhadap motivasi pekerja. Penurunan upah nominal menunjukkan berkurangnya pemberian perusahaan kepada pekerjanya.

Penurunan upah nominal mengakibatkan penurunan effort dan moral pekerja serta menjadikan pekerja cenderung keluar dari perusahaan.

Artiani(1998),melakukan Studi Kelayakan Kebijakan Penyesuaian Upah Minimum Regional,studinya bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang menaikkan upah regional minimumnya, karena Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai upah minimum yang paling kecil di Indonesia. Kesimpulan penelitiannya adalah kebijakan pemerintah yang akan menaikkan upah minimumnya pada sektor industri tekstil di Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 15% pada tahun 1996 dalam jangka pendek tidak layak ditempuh,namum apabila dilihat dalam kepentingan jangka panjang,kebijakan pemerintah tersebut tetap layak dilaksanakan,karena perubahan relatif keuntungan ternyata lebih tinggi dari persentase perubahan kerugian yang akan ditanggung.

Setiaji dalam Susanto (2010), melakukan penelitian pada berbagai industri di Indonesia. Variabel yang diteliti adalah nilai tambah intensitas modal, konsentrasi dan ukuran perusahaan. Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan positif antara upah dan kekuatan pasar. Nilai tambah, intensitas modal, tingkat konsentrasi, pangsa modal asing dan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap upah produksi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pola kebijakan industri yang cenderung melakukan diskonto upah pada pekerja produksi saja.

Wibisono (2002), meneliti tentang pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius : studi empiris di kawasan Kawasan industri Batam Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Motivasi spiritual yaitu motivasi

akidah, ibadah dan mu'amalat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja religius, b. Motivasi mu'amalat pengaruh dominan terhadap kinerja religius dan c. Tidak ada perbedaan kinerja religius antara karyawan operasional dan non operasional di kawasan Industri Batam.

Wahyuningsih (2003) melakukan Penelitian dengan Judul Perilaku Pemimpin Apakah Berpengaruh Terhadap Kinerja Bawahan pada beberapa lembaga penyedia konsultasi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitiannya adalah ternyata pemimpin yang berperilaku transaksional akan menurunkan kinerja bawahan dan pemimpin yang berperilaku transformasional akan meningkatkan kinerja bawahan.

Nowack (2004), dalam penelitiannya yang mengkaji pengaruh efektifitas gaya kepemimpinan terhadap kesehatan psikologis pegawai meliputi kepuasan kerja, motivasi, stress, dan retensi. Studi ini dilakukan pada pegawai level manajemen, supervisor, dan pegawai operasional pada industri makanan di Amerika Serikat. Penelitiannya menggunakan *Leadership Effectiveness Index Questions* yang terdiri delapan item untuk mengukur efektifitas kepemimpinan. Hasilnya menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, motivasi kerja rendah, lingkungan kerja tidak sehat, stress tinggi. Hasil studi ini mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, stress, lingkungan kerja.

Hidayat (2005), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja spiritual (Islam) karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Di Tuban--

Jawa Timur. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Di Tuban-Jawa Timur. Hasil analisis regresi menunjukkan besarnya R square adalah 0,303 (30,3%) dengan signifikan $p < 0,000$ yang berarti variabel motivasi menyumbang peran sebesar 30,0% terhadap variasi yang terjadi variabel kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi kerja) sebagai prediktor variabel dependen kinerja karyawan pada PT.Semen Gresik di Tuban Jawa Timur.

Ritandiyono (2005) meneliti tentang Persepsi Karyawan terhadap keadilan dalam pemberian upah dengan Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Yayasan Wacana Bhakti yang berlokasi di jalan Pejaten Barat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap keadilan upah terhadap kepuasan kerja. Karyawan mempersepsi positif keadilan upah yang diterapkan oleh yayasan karena adanya keseimbangan antara input yaitu tingkat pendidikan, lama kerja dan jabatan yang dimiliki karyawan dengan output yang diberikan yayasan dalam bentuk upah.

Gibson (2003:185) menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Ohio dalam dapat dibedakan adanya dua macam perilaku kepemimpinan, yaitu "*initiating structure*" (struktur tugas), dan "*consideration*" (tenggang rasa). Perilaku kepemimpinan struktur tugas mengandung ciri-ciri sebagai berikut : Memperhatikan tercapainya tujuan, mementingkan produksi tinggi, mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan, lebih banyak melakukan pengarahan, melaksanakan

tugas dengan melalui prosedur kerja ketat, melakukan pengawasan secara ketat, penilaian terhadap pejabat semata-mata berdasarkan hasil kerja. Perilaku kepemimpinan tenggang rasa mengandung ciri-ciri sebagai berikut :

Memperhatikan kebutuhan bawahan, berusaha menciptakan suasana saling percaya, berusaha menciptakan suasana saling menghargai, simpati terhadap perasaan bawahan, memiliki sikap bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain. Lebih mengutamakan pengarahannya diri, mendisiplin diri dan mengontrol diri.

Yukl (2001:69) menurut Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Michigan menemukan adanya dua macam perilaku kepemimpinan, yaitu "*the job-centered*" (terpusat pada pekerjaan), dan "*the employee-centered*" (terpusat pada pegawai). Perbedaan antara kedua penelitian tersebut adalah terletak pada perbedaan hubungan antara dua macam perilaku yang berhasil ditemukan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Ohio perilaku struktur tugas dan perilaku tenggang rasa berdiri bebas tidak saling mempengaruhi seperti telah diuraikan di depan. Sebaliknya menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Michigan perilaku terpusat pada pegawai saling berhubungan sebagai suatu kontinum. Artinya seorang pemimpin yang berperilaku terpusat pada pekerjaan dengan derajat yang tinggi akan berakibat perilakunya yang terpusat pada pegawai dengan derajat yang rendah; pemimpin derajat rendah pada pekerjaan akan berakibat perilakunya yang terpusat pada pegawai berderajat tinggi.

Siradjuddin (2007), melakukan penelitian pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPR/ BPRS di Sulawesi Selatan. Kesimpulan hasil studinya diantaranya adalah :

- 1.Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan BPR/ BPRS di Sulawesi sangat ditentukan oleh selain karakteristik pribadi pemimpin, kompetensi individu pemimpin, sikap kepemimpinan, kemampuan komunikasi pemimpin juga oleh kepuasan kerja karyawan.
- 2.Tinggi rendahnya kinerja karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan sangat ditentukan selain oleh karakteristik pribadi pemimpin.kompetensi individu pemimpin,sikap kepemimpinan, kemampuan komunikasi pemimpin,juga oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan.
- 3.Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR/ BPRS diSulawesi Selatan.

Kaumala (2007) melakukan penelitian dengan judul : “ Keterampilan Kepemimpinan Pengusaha Skala Kecil(Studi di Bandar Lampung).Kesimpulan penelitiannya adalah Kepemimpinan yang terdiri dari keterampilan teknis tidak berpengaruh terhadap kinerja,kepemimpinan yang terdiri dari keterampilan antarpribadi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja,tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Keterampilan konseptual berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan,tetapi kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterampilan kepemimpinan sebesar 11%,komitmen karyawan yang dipengaruhi oleh

keterampilan kepemimpinan sebesar 53%,sedangkan kepuasan karyawan adalah yang paling besar yang dipengaruhi oleh keterampilan yaitu 78%.

Suyanto (2007) melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Pelaksanaan Prinsip Syariah Terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan serta Masyarakat yang berhubungan dengan kegiatan Bank Syariah di Indonesia, Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya. Salah satu tujuan penelitiannya adalah Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kinerja bank terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syariah di Indonesia. Indikator Variabel Kinerja Bank diukur dari : Profitabilitas, Solvabilitas-Risiko, Pembiayaan Usaha Mikro dan Kecil dan indikator Kesejahteraan Karyawan : Gaji dan Bonus, Tunjangan Umum, Tunjangan Keagamaan. Salah satu hasil penelitiannya adalah kinerja Bank berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Prayogo(2008) melakukan studi dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian pada modal sosial serta dampaknya pada Kinerja. Studinya dilakukan terhadap karyawan administrasi perusahaan besar di DIY,Semarang dan Solo. Kesimpulan studinya adalah Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian berpengaruh positif terhadap Modal Sosial. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh negatif terhadap Modal Sosial. Emosional Stability tidak berpengaruh terhadap Modal Sosial. Modal Sosial yang terdiri dari Struktur dan Kognitif berpengaruh positif terhadap Modal Sosial.

Susanto (2010) melakukan studi dennga judul” Ketegaran Upah Nominal di Indonesia(Studi pada Industri Kimia Periode 1997-2005). Penelitian

ini meliputi beberapa industri kimia tahun 1997 sampai dengan 2005. Industri kimia yang menjadi obyek penelitian meliputi industri kimia dasar organik klor dan alkali, kimia dasar organik gas industri, kimia dasar anorganik pigmen, kimia dasar anorganik yang tidak diklasifikasikan ditempat lain, kimia dasar organik, bahan baku zat warna dan pigmen, kimia dasar organik bersumber minyak bumi, gas bumi dan batu bara, kimia dasar organik yang menghasilkan bahan kimia khusus, damar buatan dan plastik, pestisida, cat, pernis dan lak, bahan farmasi, farmasi kosmetik, perekat dan tinta. Kajian penelitian memfokuskan pada perubahan upah nominal pekerja produksi dan non-produksi akibat perubahan nilai riil barang yang dihasilkan oleh setiap pekerja, dan pengaruh produktivitas pekerja, harga output, upah minimum sektoral provinsi, undang-undang serikat pekerja dan krisis moneter terhadap ketegaran upah nominal.

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Peta Teori Lampiran 1.

BAB 3
KERANGKA KONSEPTUAL
DAN HIPOTESIS

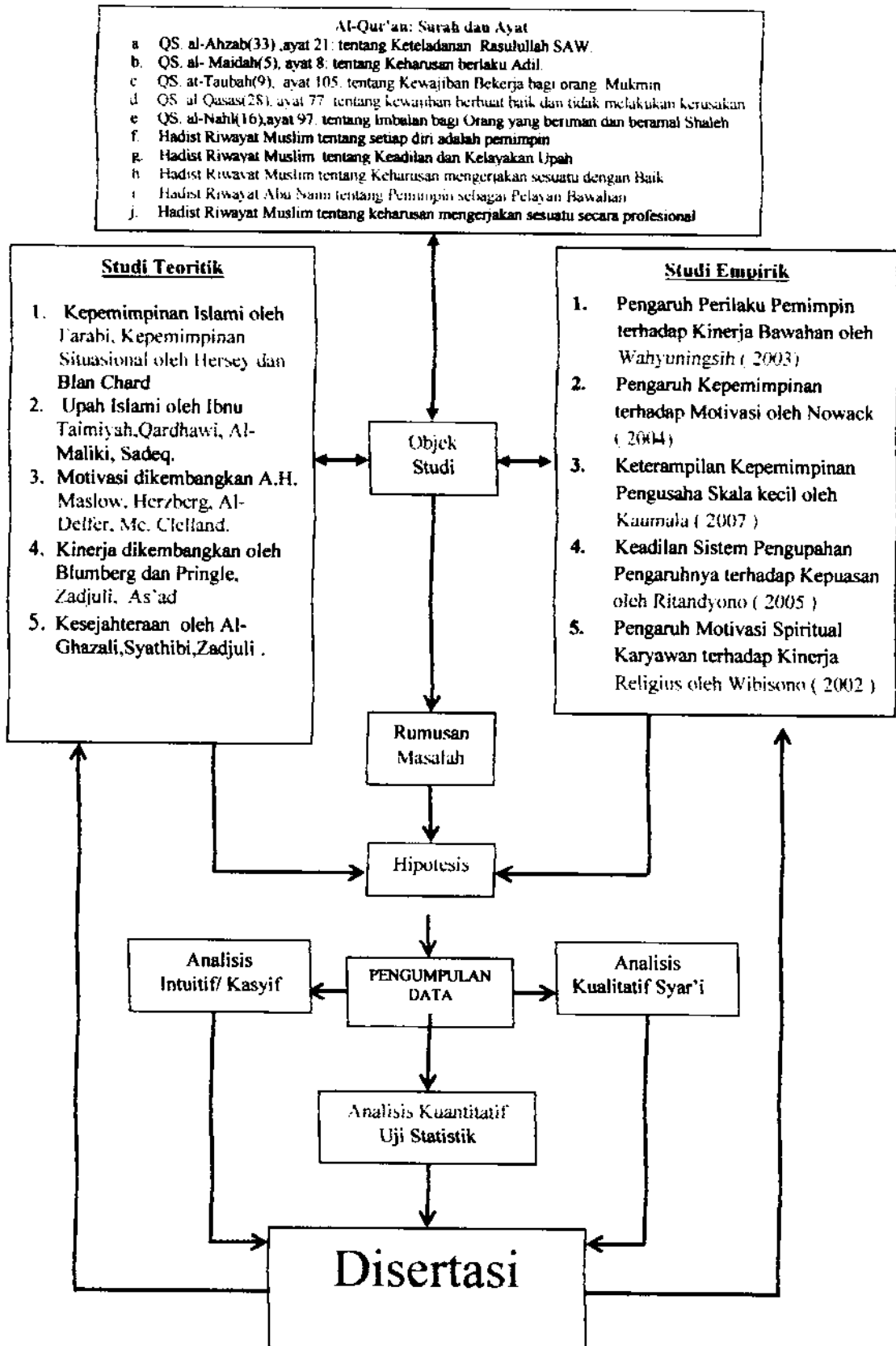
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka, sebelum disusun kerangka konseptual perlu disusun kerangka proses berpikir. Kerangka proses berpikir dimaksudkan untuk menggambarkan alur proses berpikir yang digunakan dalam melakukan analisis konsep disertasi. Konsep variabel dibangun berdasarkan telaah terhadap al-Qur'an dan as-Sunnah yang merupakan norma dan sandaran utama. Hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian dibangun berdasarkan telaah terhadap tinjauan teori yang terdiri dari studi Teoritik dan studi Empirik. Memahami permasalahan yang dimulai dengan tinjauan teori merupakan cara berpikir deduktif, dimana suatu obyek yang akan diteliti dipahami dari teori yang bersifat umum dan berlaku secara universal, sedangkan studi empirik memberikan gambaran tentang penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya pada tempat dan waktu yang berbeda mengenai obyek yang mempunyai kemiripan dengan obyek yang akan diteliti.

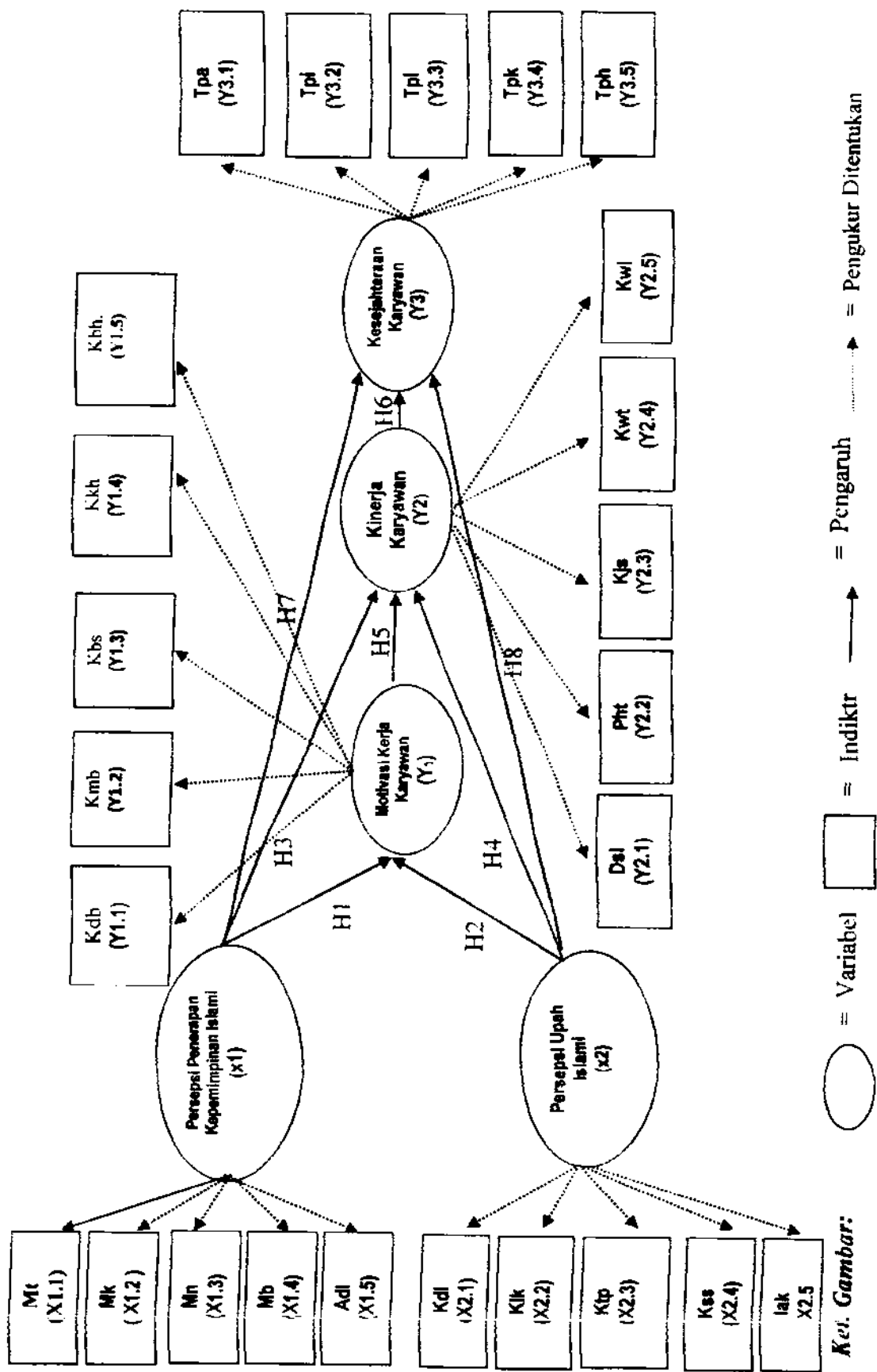
Secara rinci kerangka proses berpikir dapat dilihat pada Gambar 3.1. halaman 136.



Gambar 3.1 : KERANGKA PROSES BERPIKIR

Dari Gambar 3.1. tersebut dapat dijelaskan bahwa Firman Allah dalam al-Qur'an yang terdapat dalam surat al-Ahzab (33) ayat 21 tentang keteladanan yang terdapat pada Rasulullah, surat an-Nahl (16) ayat 97 tentang imbalan bagi orang beriman, surat al-Taubah (9) ayat 105 tentang kewajiban bekerja, al-Qasas(28) ayat 77 tentang kewajiban berbuat baik dan surat al-Maidah (5) ayat 8 tentang keharusan berbuat adil, merupakan norma utama yang mendasari keseluruhan pembahasan yang terdapat dalam disertasi. Demikian juga As-Sunnah yang diriwayatkan oleh Abu Naim tentang fungsi pemimpin sebagai pelayan, keadilan dan kelayakan upah yang diriwayatkan oleh Muslim serta keharusan mengerjakan sesuatu dengan baik yang juga diriwayatkan oleh Muslim menjadi sandaran utama dalam memahami lebih jauh apa yang terdapat dalam al-Qur'an. Norma dan sandaran utama yang terdapat dalam al-Qur'an dan as-Sunnah yang telah diimplementasikan oleh manusia yang tercermin dalam Studi Teoritik dan Studi Empirik menjadi dasar dalam menyusun Perumusan Masalah. Rumusan masalah yang dihipotesiskan, akan diuji menggunakan uji Statistik Kuantitatif. Hasil disertasi akan memperkaya Studi Teoritik dan Studi Empirik yang sudah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan kerangka proses berpikir disusun kerangka konseptual pada Gambar 3.2. halaman 138.



Gambar 3.2. KERANGKA KONSEPTUAL

Tabel 3.1. Indikator Variabel dan Simbol :

No	Indikator	Simbol
1	Memberi Teladan	Mt
2	Membangun Kerjasama	Mk
3	Mengarahkan	Mn
4	Membimbing	Mb
5	Berlaku Adil	Adl
6	Keadilan	Kdl
7	Kelayakan	Klk
8	Ketepatan	Ktp
9	Kesesuaian	Kss
10	Imbalan Akherat	IAk
11	Keinginan menambah hasil	Kbh
12	Keinginan memperbaiki hasil	Kkh
13	Keinginan disiplin dalam bekerja	Kdb
14	Keinginan menghemat bahan	Kmb
15	Keinginan bekerja sama	Kbs
16	Terpeliharanya Agama	Tpa
17	Terpeliharanya Jiwa dan raga	Tpj
18	Terpeliharaan Akal	Tpl
19	Terpeliharanya Keturunan	Tpk
20	Terpeliharanya Harta	Tph
21	Disiplin	Dsl
22	Kerjasama	Kjs
23	Penghematan	Pht
24	Kwantitas Hasil	Kwt
25	Kwalitas Hasil	Kwl

Sumber : Gambar 3.2

Dari Gambar 3.2. dapat dijelaskan bahwa tujuan akhir dari kehidupan manusia adalah tercapainya kesejahteraan di dunia dan kebahagiaan di akherat. Kesejahteraan dapat dicapai melalui kerja keras yang tercermin pada Kinerja Karyawan. Dorongan untuk melakukan kerja keras yang berbuah Kinerja sebagian besar disebabkan oleh daya yang berasal dari individu karyawan dalam bentuk Motivasi. Motivasi karyawan menjadi penggerak utama karyawan dalam merealisasikan kinerjanya. Kepemimpinan yang Islami dan

Upah Karyawan Islami diharapkan menjadi pembangkit utama Motivasi Kerja yang terdapat dalam diri karyawan.

3.2. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, teori, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka proses berpikir dan kerangka konseptual, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
2. Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
3. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat
4. Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat
5. Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat
6. Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

7. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
8. Persepsi Upah Islami berpengaruh Signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat



BAB 4

METODE PENELITIAN

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan metode survei. Penelitian survei ditujukan untuk mengambil suatu generalisasi dimana tingkat akurasi dari generalisasi didapatkan dari sampel representatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antar variabel penelitian (Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami ,Persepsi Upah Islami, Motivasi Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan).

4.2. Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi

Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Perusahaan kecil dan menengah bidang Makanan di Nusa Tenggara Barat . Perusahaan Kecil adalah perusahaan yang mempunyai karyawan antara 15 s/d 19 Orang Karyawan dan Perusahaan Menengah adalah perusahaan yang mempunyai karyawan antara 20 s/d 99 Orang . Jumlah Perusahaan dan karyawannya pada perusahaan makanan dapat dilihat pada Tabel 4.1.Obyek penelitian adalah Persepsi Karyawan tentang Penerapan Kepemimpinan Islami, Persepsi Karyawan tentang Upah Karyawan Islami, Motivasi Kerja dan Kinerja serta Kesejahteraan Karyawan Pada Perusahaan Makanan Di Nusa Tenggara Barat. Jumlah Perusahaan Makanan dan Jumlah Karyawannya di Nusa Tenggara Barat Tahun 2010 dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1.
Jumlah Perusahaan Makanan Dan Jumlah Karyawannya di
Nusa Tenggara Barat Tahun 2010 yang menjadi Populasi.

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	Kota Mataram	21	528
2	Lombok Barat	13	324
3	Lombok Tengah	10	226
4	Lombok Timur	11	215
5	Sumbawa	6	121
6	Sumbawa Barat	5	96
7	Dompu	3	54
8	Bima	7	130
9	Kota Bima	7	123
	Jumlah	83	1817

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan NTB, 2011

Lokasi Perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat tersebar diseluruh Wilayah Kabupaten dan Kota. Kota Mataram merupakan wilayah tingkat dua yang ternyata mempunyai perusahaan makanan yang paling banyak dibanding dengan wilayah tingkat dua lainnya di Nusa Tenggara Barat yaitu mempunyai 21 Perusahaan Makanan. Kabupaten Lombok Barat mempunyai 13 Perusahaan Makanan, Kabupaten Lombok Tengah mempunyai 10 Perusahaan Makanan, Kabupaten Lombok Timur 11 Perusahaan Makanan dan Kota Bima mempunyai 10 Perusahaan Makanan. Kabupaten Bima mempunyai 7 Perusahaan Makanan Kabupaten Sumbawa mempunyai 6

Perusahaan Makanan,Kabupaten Sumbawa Barat mempunyai 5 Perusahaan Makanan dan Kabupaten Dompu mempunyai 3 Perusahaan Makanan.

4.2.2. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Sampel penelitian akan diambil sebesar 10% dari Populasi. Populasi berjumlah 1817 Orang,sehingga sampel berjumlah 181 Orang . Tehnik sampling yang digunakan adalah Cluster Sampling (Area Sampling).Jumlah sampel pada setiap cluster diambil secara proporsional sesuai dengan jumlah Karyawan pada tiap cluster. Jumlah sampel pada setiap perusahaan yang ada dalam cluster diambil secara proporsional sesuai jumlah karyawan yang ada pada setiap perusahaan, sehingga pengambilan Sampel pada setiap wilayah penelitian yaitu :

$$\frac{\text{Populasi pada setiap wilayah} \times \text{ukuran sampel}}{\text{Populasi Total}}$$

Populasi dan Sampel pada setiap wilayah dapat dilihat pada Tabel 4.2 Berdasarkan Tabel 4.2 jumlah sampel yang akan diambil pada setiap wilayah (Cluster) adalah 53 sampel diambil dari Kota Mataram,32 sampel diambil dari Lombok Barat,23 sampel diambil dari Lombok Tengah,21 sampel diambil dari Lombok Timur,12 sampel diambil dari Sumbawa,10 sampel diambil dari Sumbawa Barat,5 sampel diambil dari Dompu,13 sampel diambil Bima dan 12 sampel diambil dari Kota Bima.

Tabel 4.2. Populasi dan Sampel pada Setiap Wilayah Penelitian

No	Kabupaten/Kota	Populasi	Sampel
1	Kota Mataram	528	53
2	Lombok Barat	324	32
3	Lombok Tengah	226	23
4	Lombok Timur	215	21
5	Sumbawa	121	12
6	Sumbawa Barat	96	10
7	Dompu	54	5
8	Bima	130	13
9	Kota Bima	123	12
	Jumlah	1817	181

Sumber : Data tabel 4.1.

4.3.Variabel Penelitian.

Variabel adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai (Nazir, 1988) atau konsep yang diberi lebih dari satu nilai (Singarimbun dan Effendi, 1995). Sugiono (2001) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti dan mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Solimun (2006) mendefinisikan variabel sebagai karakteristik atau sifat dari obyek kajian yang relevan dengan permasalahan penelitian, dimana data diamati atau diukur ataupun dicacah dari padanya. Variabel dalam penelitian ini adalah : Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami (X1), Persepsi Upah Islami (X2), Motivasi Kerja Karyawan (Y1). Kinerja Karyawan (Y2) dan Kesejahteraan Karyawan (Y3)

4.3.1.Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami (X1), dan Persepsi Upah Islami (X2), variabel intervening adalah Motivasi Kerja (Y1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y2) ,Variabel endogen adalah Kesejahteraan Karyawan (Y3).

4.3.2.Definisi Operasional Variabel

Selanjutnya perlu dikemukakan agar variabel-variabel tersebut dapat diukur dan memiliki arti yang konsisten, maka variabel-variabel penelitian harus diberikan definisi operasional. Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami

Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami adalah Persepsi Karyawan tentang Penerapan Kepemimpinan Islami oleh Pemimpin Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Variabel Kepemimpinan Islami dalam studi ini diukur menggunakan beberapa elemen :

- a. Memberi teladan adalah Persepsi Karyawan tentang kebenaran ucapan yang dikatakan pemimpin yang disesuaikan dengan perbuatan yang dilakukan pemimpin perusahaan tempat karyawan bekerja.
- b. Membangun Kerjasama adalah Persepsi Karyawan tentang kepatuhan pimpinan perusahaan dalam menepati janji yang telah disepakati antara pimpinan dengan karyawan dan kepedulian pimpinan tentang persoalan karyawan

- c. Mengarahkan adalah Persepsi Karyawan tentang kemampuan pimpinan dalam menjelaskan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan sebagai pedoman menjalankan tugas sehari-hari.
- d. Membimbing adalah Persepsi Karyawan tentang pengetahuan dan kemampuan pimpinan mengenai pekerjaan karyawan serta cara-cara baru dalam mengerjakan pekerjaan.
- e. Berlaku adil adalah Persepsi Karyawan tentang keadilan perlakuan pimpinan kepada setiap individu dalam menetapkan hukuman dan penghargaan bagi karyawannya. Semua indikator variabel Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami diukur menggunakan Skala Likert interval 1- 5, dimana: 5=Sangat Islami, 4= Islami, 3 = Cukup Islami, 2 = Kurang Islami, 1 = Tidak Islami

2. Persepsi Upah Islami

Persepsi Upah Islami adalah Persepsi Karyawan tentang Upah Karyawan Islami yang diterima oleh Karyawan pada perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

Variabel Persepsi upah Islami dalam studi ini diukur menggunakan beberapa elemen :

- a. Keadilan. Keadilan adalah Persepsi Karyawan tentang kejelasan aturan upah yang diterima oleh karyawan
- b. Kelayakan. Kelayakan adalah Persepsi Karyawan tentang kemampuan upah untuk memenuhi pembelian kebutuhan makanan , pakaian.

- c. Ketepatan .Ketepatan adalah Persepsi Karyawan tentang Ketepatan Waktu dan ketepatan jumlah pembayaran upah oleh perusahaan kepada para karyawan.
- d. Kesesuaian. Kesesuaian adalah Persepsi Karyawan tentang kesesuaian antara upah yang diterima dengan UMP dan upah yang diterima karyawan yang bekerja pada perusahaan lain yang sejenis diatur pemerintah.
- e. Imbalan Akhirat. Imbalan akhirat adalah Persepsi Karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan dan imbalan akhirat yang akan diterima karyawan dari melakukan pekerjaannya. Semua indikator variabel Upah Karyawan Islami diukur menggunakan Skala Likert interval 1- 5, dimana: 5= Sangat Islami, 4= Islami, 3 = Cukup Islami, 2 = Kurang Islami, 1 = Tidak Islami.

3. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi Kerja Karyawan adalah Pernyataan Karyawan tentang daya dorong bekerja yang berasal dari dalam diri karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Variabel Motivasi Kerja Karyawan dalam studi ini diukur menggunakan elemen :

- a. Keinginan menambah hasil kerja adalah pernyataan karyawan tentang keinginan karyawan untuk berusaha memperbanyak hasil kerja.
- b. Keinginan memperbaiki hasil kerja menjadi lebih baik adalah pernyataan karyawan tentang keinginan karyawan untuk bekerja dengan hasil kerja sesuai standar dan lebih rapi dalam mengerjakan pekerjaannya.

- c. Keinginan disiplin dalam bekerja adalah pernyataan karyawan tentang keinginan karyawan dalam memenuhi waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- d. Keinginan hemat bahan kerja adalah pernyataan karyawan tentang keinginan karyawan untuk berusaha menghemat bahan dalam pembuatan produk perusahaan.
- e. Keinginan bekerjasama adalah pernyataan karyawan tentang keinginan karyawan untuk disenangi dan bekerjasama dalam mengerjakan pekerjaannya.

Semua indikator variabel Motivasi Kerja diukur menggunakan Skala Likert interval 1- 5, dimana : 5= Sangat Tinggi, 4 = Tinggi, 3 = Sedang, 2 = Rendah, 1 = Sangat Rendah.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah penilaian atasan karyawan tentang pelaksanaan pekerjaan yang menjadi beban setiap karyawan. Variabel Kinerja Karyawan dalam studi ini diukur menggunakan elemen :

- a. Kedisiplin kerja adalah pelaksanaan ketaatan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan oleh karyawan.
- b. Penghematan bahan kerja adalah pelaksanaan kerja karyawan untuk berusaha menghemat bahan dalam pembuatan produk perusahaan.
- c. Kerjasama adalah pelaksanaan kerja karyawan untuk bekerjasama dan hubungan dengan karyawan lain dalam mengerjakan pekerjaannya.
- d. Kuantitas hasil adalah jumlah hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- c. Kualitas pekerjaan adalah pelaksanaan kerja karyawan untuk bekerja dengan hasil kerja sesuai standar dan lebih rapi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Semua indikator Kinerja Karyawan diukur menggunakan Skala Likert interval 1- 5, dimana : 5 = Sangat Baik, 4 = Baik, 3 = Cukup, 2 = Kurang, 1 = Sangat Kurang.

5. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan adalah Kondisi terpeliharanya tujuan syariah yang dialami individu karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Variabel Kesejahteraan Karyawan dalam studi ini diukur dengan menggunakan elemen :

- a. Terpeliharanya Agama (Hifdz al-Din) adalah pernyataan karyawan tentang terlaksananya Sholat wajib maupun sunnah yang dijalankan oleh karyawan dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Terpeliharanya Jiwa (Hifdz al-Nafs) adalah pernyataan karyawan tentang terpeliharanya ketenangan jiwa dan kesehatan raga yang dialami oleh karyawan dalam kehidupannya.
- c. Terpeliharanya Akal (Hifdz al-Aql) adalah pernyataan karyawan tentang kesempatan menambah pengetahuan dan informasi oleh setiap karyawan.
- d. Terpeliharanya Keturunan (Hifdz al-Nash) adalah pernyataan karyawan tentang terpeliharanya hubungan harmonis dalam kehidupan keluarga, keturunan yang saleh dan salehah.
- e. Terpeliharanya Harta (Hifdz al-Mal) adalah pernyataan karyawan tentang kecukupan harta yang diperoleh untuk membiayai kebutuhan hidup .

Semua indikator variabel Kesejahteraan Karyawan diukur dengan Skala Likert inreval 1-5 di mana : 5 = Sangat Sejahtera, 4 = Sejahtera, 3 = Cukup Sejahtera, 2 = Kurang Sejahtera, 1 = Tidak Sejahtera.

4.4. Instrumen Penelitian

Alat utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diajukan kepada para karyawan dan pimpinan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Dalam kuesioner terdapat sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan hal-hal yang diketahuinya.

Pada penelitian ini validitas menyangkut tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur sesuatu atau akuratnya pengukuran atas apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator mengindikasikan sebuah konstruk yang umum (Ferdinand, 2002:263). Skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1 s/d 5.

4.5. Prosedur Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada para karyawan dan pimpinan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Kuesioner merupakan daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang berguna untuk memperoleh informasi dari responden berdasarkan masalah-masalah yang diketahuinya. Kuesioner juga memberikan informasi tersebut harus memiliki kesahihan dan kehandalan yang tinggi. Kriteria ini juga merupakan gambaran pengukuran mengenai ketepatan konsep yang dinilai. Kuesioner disebarkan

kepada para karyawan dan pimpinan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

4.6. Analisis Data

Data yang telah diperoleh pada kegiatan pengumpulan data selanjutnya akan dianalisis dengan pendekatan analisis kuantitatif, analisis Kualitatif dan analisis Intuitif.

4.6.1. Analisis Kuantitatif

Analisis ditekankan pada data-data numerikal (angka) yang dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan mempergunakan alat bantu statistik yang sesuai dengan sifat dan jenis data. Adapun pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam hal ini adalah model pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel kecil. Component based PLS mampu menghindarkan dua masalah besar yang dihadapi oleh covariance based SEM (CBSEM) yaitu inadmissible solution dan faktor indeterminacy (Fornell dan Bookstein, 1982, dalam Ghazali Imam, 2006). Menurut Wold (Solimun, 2006), pendekatan PLS digunakan dengan pertimbangan bahwa PLS memiliki keunggulan dibandingkan dengan pendekatan kuantitatif lainnya yaitu : 1). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis kuantitatif yang powerful, karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. 2). Dapat digunakan sebagai konfirmasi teori. 3). Dapat digunakan untuk

merekomendasikan hubungan yang ada atau yang belum ada. 4). Dapat digunakan untuk mengusulkan proposisi bagi pengujian selanjutnya.

Disamping itu pendekatan PLS adalah *distribution free* dalam arti tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, ordinal, katagori, interval dan ratio (Ghozali Imam, 2006).

Secara filosofis, perbedaan antara covariance based SEM dengan component based PLS adalah apakah kita akan menggunakan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi. Pada situasi dimana kita mempunyai dasar teori yang kuat dan pengujian teori atau pengembangan teori sebagai tujuan utama riset, maka metode dengan pendekatan covariance based SEM lebih sesuai.

Untuk tujuan prediksi, pendekatan *Partial Least Square* (PLS) lebih cocok, karena dengan pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua varian yang dihitung merupakan varian yang berguna untuk dijelaskan. Pendekatan pendugaan variabel laten dalam PLS adalah sebagai exact kombinasi linier dari indikator, sehingga dengan demikian dapat menghindari masalah indeterminacy dan dapat menghasilkan skor komponen yang tepat. Dengan menggunakan algoritme Iteratif yang terdiri dari beberapa analisis dengan metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square*), maka persoalan identifikasi tidak menjadi masalah, terutama untuk model yang rekursif. Disamping itu dengan metode PLS, variabel laten bisa berupa hasil pencerminan indikator formatif (*formatif indicator*), juga bisa dalam bentuk indikator reflektif (*reflective indicator*).

Adapun tujuan dari pneggunaan model PLS pada prinsipnya adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan

prediksi. Sementara penduga bobot (*weight estimate*) untuk menghasilkan skor variabel laten diperoleh dari hasil spesifikasi *inner model* dan *outer model* dimana *inner model* adalah model struktural yang menghubungkan indikator (*variabel manifest*) dengan konstraknya (*variabel latennya*).

Pendugaan parameter yang diperoleh melalui PLS meliputi tiga katagori yaitu : 1). *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. 2). Mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dengan blog indikatornya (*loading*) 3). Berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga bentuk estimasi tersebut, dilakukan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi akan menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan penduga untuk *inner model* dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi konstanta. Selanjutnya untuk dua tahap pertama, proses iterasi indikator dan variabel laten diperlakukan sebagai deviasi (penyimpangan) dari nilai means. Sedangkan untuk tahap ketiga, hasil estimasi dapat diperoleh berdasarkan pada matriks data asli, hasil penduga bobot dan koefisien jalur. Proses iterasi model PLS dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.1

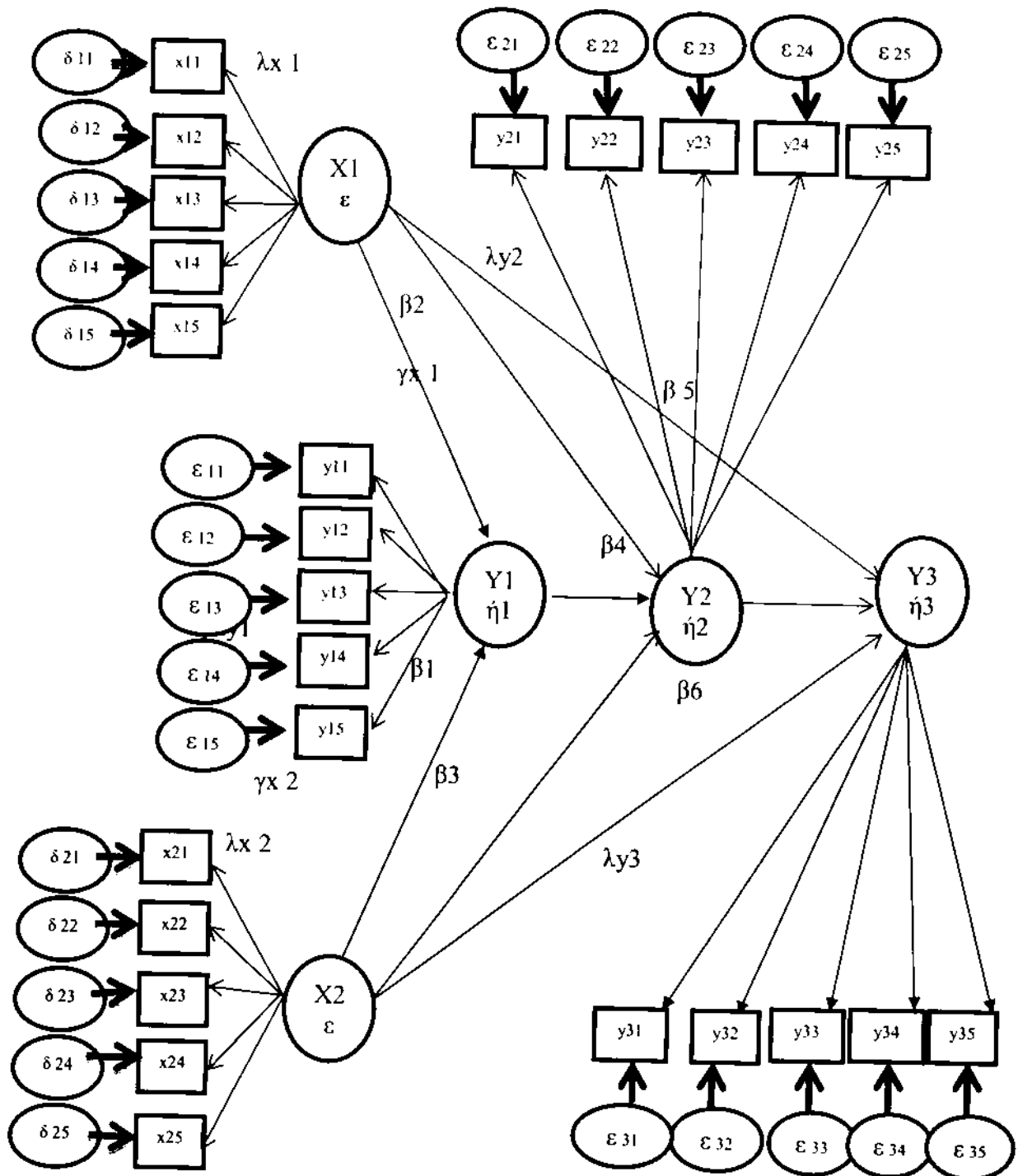
Notasi yang digunakan dalam gambar 4.1 di atas adalah :

- ξ (Efselon besar) = Variabel konstruk/ laten Kepemimpinan Islami dan Upah.
- ε (Efselon kecil) = galat pengukuran pada variabel manivest untuk variabel laten endogen.
- η_1 (Eta satu) = Variabel endogen Motivasi Kerja.

- η_2 (Eta dua) = Variabel endogen Kinerja.
- η_3 (Eta tiga) = Variabel endogen Kesejahteraan.
- $\lambda_{x\ 1-2}$ (Lamda kecil) = Loading factor variabel laten Kepemimpinan Islami dan Upah Karyawan Islami.
- $\lambda_{y\ 1-2}$ (Lamda besar) = Loading factor variabel laten Motivasi Kerja.
- $\lambda_{y\ 3-5}$ (Lamda besar) = Loading factor variabel laten Kinerja.
- $\lambda_{y\ 6-10}$ (Lamda besar) = Loading factor variabel laten Kesejahteraan.
- γ_x (Gamma kecil) = Koefisien Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
- β_{1-2} (Beta kecil) = Koefisien Pengaruh variabel endogen Motivasi (β_1) terhadap Kinerja dan Kesejahteraan (β_2).
- ζ_{1-3} (Zetta) = Galat model.
- δ (delta) = Galat pengukuran pada variabel manivest untuk variabel laten eksogen.

Gambar 4.1. menjelaskan bahwa variabel yang akan dianalisis terdiri dari satu variabel eksogen (ϵ) dengan menggunakan indikator reflektif, dan tiga variabel endogen (η_1 , η_2 dan η_3), dimana ketiganya menggunakan indikator reflektif. Sebagai langkah awal iterasi algoritma adalah menghitung *approximate outside* dari variabel laten dengan cara menjumlahkan dalam setiap blok dengan bobot yang sama (*equal weight*). Bobot untuk setiap iterasi kemudian diberi skala untuk mendapatkan unti variandari skor variabel untuk N kasus dalam sampel. Dengan menggunakan skor untuk setiap variabel laten yang sudah diestimasi, kemudian digunakan untuk pendugaan aproksimasi inside variabel laten. Hasil

estimasi variabel laten dari aproksimasi inside, akan didapatkan satu set pembobot baru dari aproksimasi outside



Gambar 4.1 : MODEL PARTIAL LEAST SQUARE

Keterangan :

○ : Variabel Konstruk / laten

□

→

→

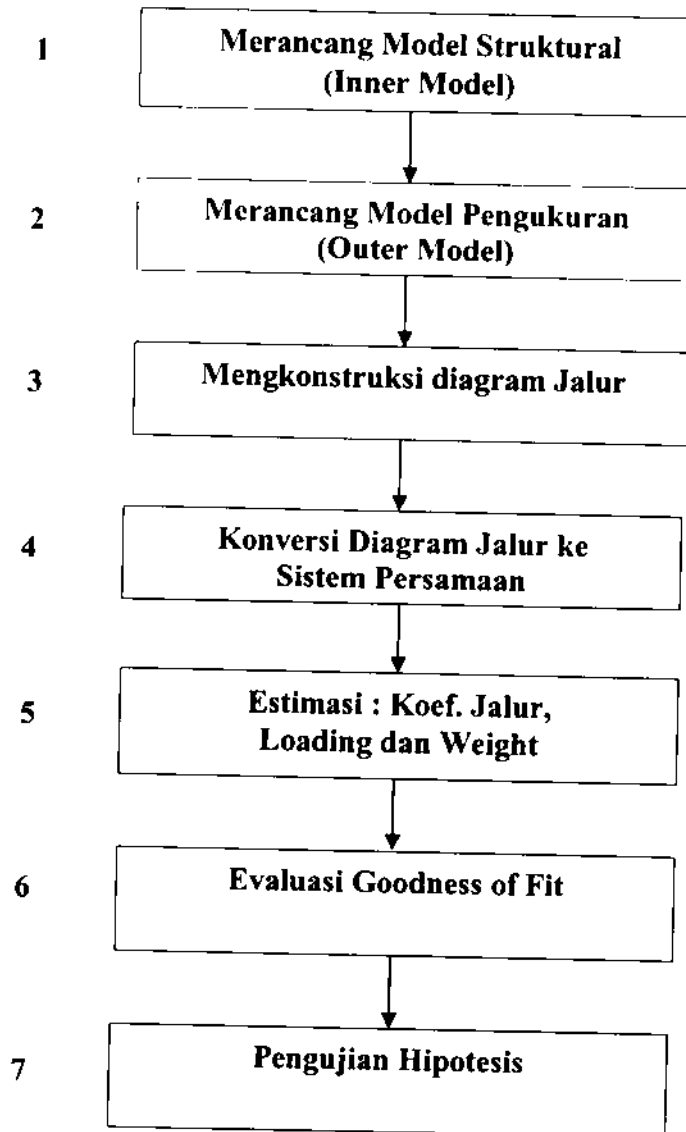
: Faktor Confirmatori / Indikator

: Pengaruh

: Indikator / Pengukur

Jika aproksimasi inside dibuat tetap (*fixed*), maka dapat dilakukan regresi sederhana atau regresi berganda tergantung apakah indikator berbentuk formatif atau reflektif. Oleh karena η_1 , η_2 dan η_3 berbentuk formatif dengan arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator, maka setiap indikator dalam setiap blok secara terpisah diregresikan terhadap estimasi variabel latennya (skor estimasi inside). Setelah skor variabel laten diestimasi pada tahap satu, maka hubungan jalur (*path relation*), kemudian diestimasi dengan OLS (*Ordinary Least Square*) pada tahap ke dua. Setiap variabel dependen dalam model (baik variabel laten endogen maupun indikator dalam model formatif) diregresikan terhadap variabel eksogen/ independen variabel. Jika hasil estimasi pada tahap dua menghasilkan nilai yang berarti atau perbedaan nilai means, skala dan varian memberikan hasil yang berarti, maka parameter means dan lokasi untuk indikator serta variabel laten diestimasi pada tahap ke tiga. Hal ini dilakukan dengan cara means setiap indikator dihitung terlebih dahulu dengan menggunakan data asli, kemudian menggunakan bobot yang didapat dari tahap satu, sementara means untuk setiap variabel laten dihitung. Dengan nilai means untuk setiap variabel laten dan koefisien path dari tahap ke dua, maka lokasi parameter untuk setiap variabel dependen dihitung sebagai perbedaan antara means yang baru saja dihitung dengan systematic path accounted oleh variabel laten independen yang mempengaruhinya. Pengolahan data/ eksekusi pengujian

dilakukan dengan menggunakan bantuan software SmartPLS versi 2.0 M3. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan SmartPLS sesuai langkah pada gambar 4.2 dengan penjelasan sebagai berikut :

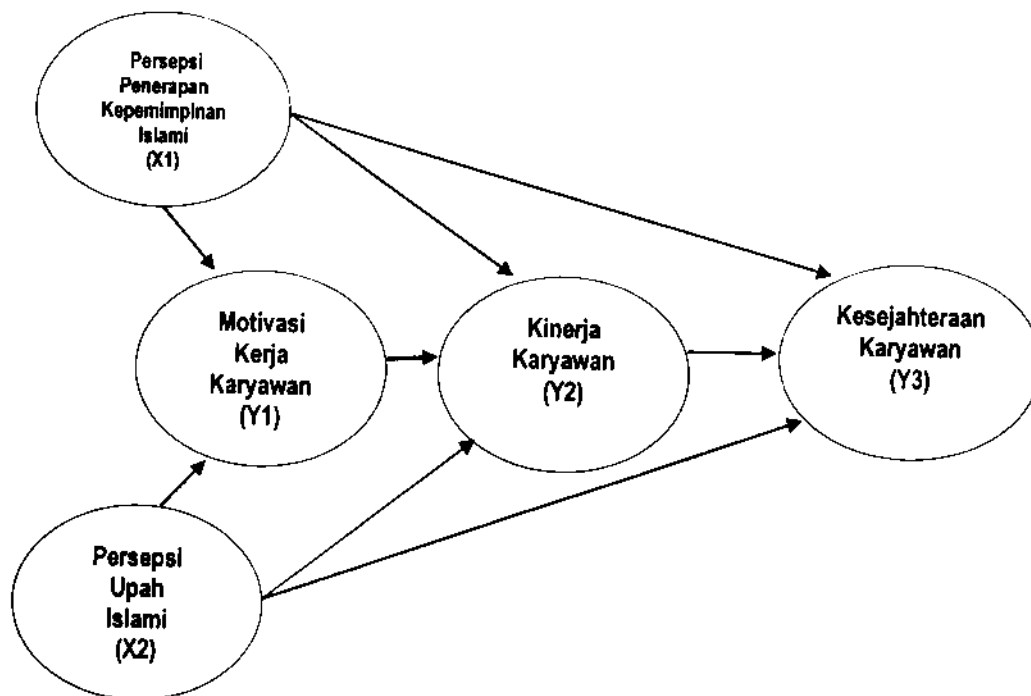


Gambar 4.2.LANGKAH PENGUJIAN PLS

Pengujian model Partial Least Square (PLS)

1. Langkah Pertama : Merancang Model Struktural (Inner Model)

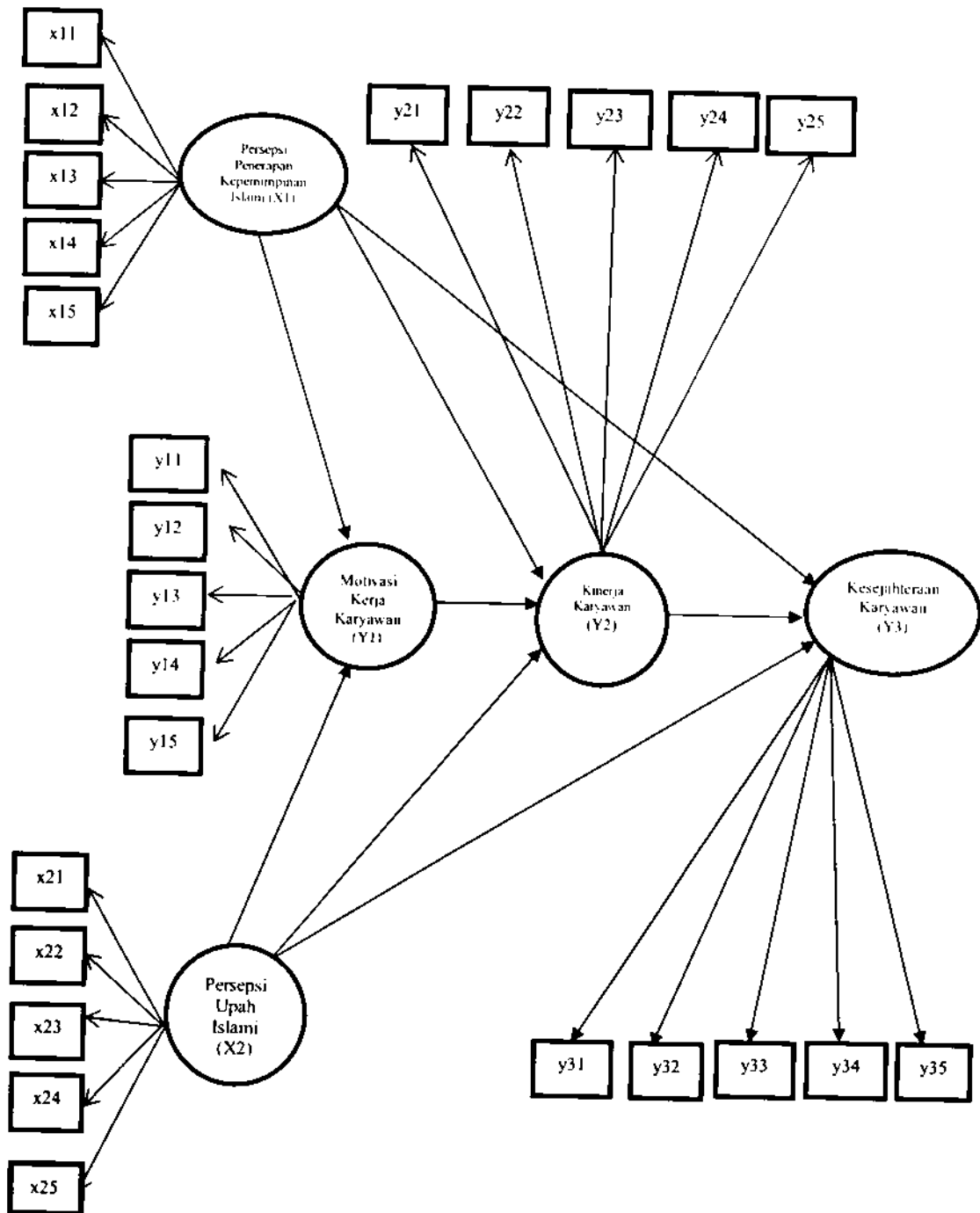
Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten dengan menggunakan model PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Hubungan antar variabel dimaksud dalam penelitian ini disajikan pada gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 : PENGARUH ANTAR VARIABEL LATEN

2. Langkah Kedua : Merancang Model Pengukuran (outer model)

Outer model dalam penelitian ini semuanya bersifat refleksif yaitu hanya merujuk pada definisi operasional variabel, sesuai dengan rancangan instrumen penelitian.



Gambar 4.4 : DIAGRAM JALUR LENGKAP DENGAN OUTER MODEL

3.Langkah Ketiga : Mengkonstruksi Diagram Jalur

Bilamana langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar hasilnya lebih mudah difahami, hasil perancangan inner model dan outer model tersebut selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

4. Langkah Keempat : Konversi diagram jalur kedalam sistem persamaan.

Analisis jalur (*path analysis*) hubungan antar variabel terdiri dari :

$$Y_1 = \lambda_{y1} \eta_1 + \varepsilon_1$$

- a. Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan outer relation atau measurement model, mendefinisikan karakteristik variabel konstruk dengan variabel manifestnya.

Persamaan blok dengan indikator formatif dapat ditulis sebagai berikut :

$$X_1 = \lambda_{x1} \varepsilon + \varepsilon_{x1}$$

$$X_2 = \lambda_{x2} \varepsilon + \varepsilon_{x2}$$

Untuk variabel laten endogen dengan indikator reflektif, persamaannya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_1 = \lambda_{y1} \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \lambda_{y2} \eta_1 + \varepsilon_2$$

$$Y_3 = \lambda_{y3} \eta_2 + \varepsilon_3$$

$$Y_4 = \lambda_{y4} \eta_2 + \varepsilon_4$$

$$Y_5 = \lambda_{y5} \eta_2 + \varepsilon_5$$

$$Y_6 = \lambda_{y6} \eta_3 + \varepsilon_6$$

$$Y_7 = \lambda_{y7} \eta_3 + \varepsilon_7$$

$$Y_8 = \lambda_{y8} \eta_1 + \varepsilon_8$$

$$Y_9 = \lambda_{y9} \eta_1 + \varepsilon_9$$

$$Y_{10} = \lambda_{y_{10}} \eta_1 + \varepsilon_{10}$$

- b. Inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) atau disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Adapun model persamaan untuk inner model dalam penelitian ini dapat ditulis : $\eta = \beta_0 + \beta_1 \eta + \varepsilon + \zeta$ dimana η menggambarkan variabel endogen dan ε adalah variabel eksogen. Sedangkan ζ adalah variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model rekursif, maka hubungan antar variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model rekursif, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten endogen (dependen) dapat dispesifikasikan menjadi : $\eta = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \varepsilon_b + \zeta_i$ dimana β_{ji} dan γ_{jb} adalah koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dengan variabel laten eksogen ε dan η sepanjang range indeks i dan b , sementara ζ_i adalah inner residual.

5.Langkah Kelima : Estimasi

Estimasi nilai variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang akan diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Nilai setiap variabel laten yang diestimasi dalam PLS dapat dilakukan dengan formulasi sebagai berikut :

$$\varepsilon_b = \sum_k b_{kb} \cdot W_{kb} \cdot X_{kb}$$

$$\eta_i = \sum_k i_{ki} \cdot W_{ki} \cdot X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah k weight yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ϵ). Estimasi variabel laten adalah inner agregat dari indikator yang nilai weight-nya didapat dengan prosedur PLS seperti dispesifikasi oleh inner dan outer model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ϵ . Sedangkan ζ adalah residual serta β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*).

6.Langkah Keenam : Evaluasi Model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi tidak diperlukan. Model evaluasi PLS didasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan composit reability untuk blok indikator.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q-Square test* disamping melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping* dengan mengikuti langkah berikut :

a.Model Pengukuran (Outer model)

Outer model dengan indikator reflektiff masing-masing diukur dengan (Solimun, 2006):

1. *Convergent Validity*, yaitu korelasi antara skor indikator formatif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per-konstruk tidak besar yaitu berkisar antara 2 sampai 5 indikator.

2. *Discriminant Validity*, yaitu pengukuran indikator formatif berdasarkan cros loading dengan variabel latennya. Metode lain dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. AVE dapat dicari dengan menggunakan formula :

$$AVE = \frac{\sum \lambda_{i2}}{\sum \lambda_{i2} + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (*un abserved*). Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut. Reabilitas komposit dapat dicari dengan formula :

$$P_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

4. *Interaction Variable*, yaitu pengukuran untuk variabel moderator dengan teknik menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalikan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator baru, kemudian dilakukan iterasi ulang.

b. *Inner Model*.

Diukur menggunakan *R - Square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q- Square- predictive* relevant untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q- Square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevant, sebaliknya jika nilai *Q- Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevant. Perhitungan *Q- Square* dilakukan dengan rumus : $Q = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \dots (1 - R_p^2)$ dimana $(1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \dots (1 - R_p^2)$ adalah *R-Square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan predictive PLS dievaluasi dengan *R- Square* untuk konstruk endogen (*dependent*), *Q-Square test* untuk *relevansi predictive*, *t*-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Langkah Ketujuh : Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (λ , γ dan β) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Uji statistik yang digunakan adalah Uji *t* dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \gamma_i = 0$, Tidak ada pengaruh, dalam pengertian *predictive relevant*, antara variable eksogen terhadap variable endogen

$H_1 : \gamma_i \neq 0$, Ada pengaruh, dalam pengertian *predictive relevant*, antara variable eksogen terhadap variable endogen

Pengujian hipotesis dilakukan dengan statistik t test, yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung (statistik) dengan nilai t tabel. Kalau nilai t hitung (statistik) $\leq t$ tabel pada derajat kepercayaan (alpha 5%), maka disimpulkan tidak signifikan dan karenanya H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang bermakna (dalam pengertian *predictive relevant*) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebaliknya apabila nilai t hitung (statistik) $> t$ tabel pada derajat kepercayaan (alpha 5%) maka disimpulkan signifikan dan karenanya menerima H_0 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang bermakna (dalam pengertian *predictive relevant*) antara satu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

4.6.2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dimaksudkan untuk mendukung dan memberi penjelasan terhadap hasil analisis kuantitatif. Dukungan data empirik yang telah diorganisir dalam distribusi frekwensi data dapat digunakan sebagai bahan analisis kualitatif, sehingga hasil penelitian dapat dijelaskan secara lebih jelas. Dalam analisis kualitatif akan dideskripsikan variabel penelitian yang terdiri dari Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami, Persepsi Upah Islami, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan serta Kesejahteraan Karyawan Perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.

4.6.3. Analisis Intuitif/Kasyf

Intuisi ada dalam diri manusia dan sekaligus merupakan potensi manusia untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang sering disebut pengetahuan teranugrahkan. Metode Intuitif tidak mengandalkan akal dan pancaindera, melainkan lebih mengandalkan anugrah Tuhan yang diberikan kepada manusia dengan pencerahan pikiran, kendatipun diawali dengan proses berpikir. Metode intuitif telah diberdayakan oleh tradisi keilmuan Islam, sehingga para filosof muslim senantiasa memanfaatkan untuk mendatangkan pengetahuan. Hakekat intuisi menurut Al-Tahawuny, bisa bertambah dan berkurang. Antara akal dan intuisi dapat saling bekerja sama, keduanya memiliki mekanisme yang berbeda tetapi memiliki arah yang sama yaitu mencapai kebenaran suatu pengetahuan. Akal dibantu intuisi terutama ketika harus merambah hal-hal gelap yang tidak terjangkau oleh nalar, sebaliknya akal akan membantu intuisi dalam menteorikan pengalaman spiritual

Tujuan utama dari setiap analisis yang dilakukan adalah membantu mencari kebenaran. Islam meyakini bahwa terdapat dua sumber kebenaran mutlak yang berlaku untuk setiap aspek kehidupan pada setiap ruang dan waktu yaitu al-Qur'an dan Sunnah. Kebenaran suci ini akan mendasari pengetahuan dan kemampuan manusia dalam proses pengambilan keputusan termasuk keputusan dalam bidang ekonomi. Dalam kaitannya dengan pencarian kebenaran, salah satu metode epistemologi Islam adalah metode intuitif. Berbeda dengan metode ilmiah yang lebih mengandalkan akal dan indera dalam

memahami pengetahuan, metode intuitif, justru tidak mengandalkan akal dan juga tidak pada indera, tapi lebih pada mengandalkan anugrah Tuhan yang diberikan pada manusia dengan pencerahan pikiran, kendatipun acapkali didahului oleh proses berpikir. Pengetahuan yang diperoleh melalui pendekatan intuitif adalah pengetahuan yang tiba-tiba secara teranugrahkan dan tidak melalui pengalaman sama sekali (Mujamil Qomar, 2005).

Setiap sumber pengetahuan, baik tradisi, akal, imajinasi, pengamatan maupun intuisi, semuanya boleh dipakai, namun tak satupun yang memiliki otoritas, semuanya bisa salah dan oleh karenanya perlu terbuka terhadap kritik (Mujamil Qomar, 2005 :301). Secara substantif intuisi sebagai suatu anugrah dari Allah yang diberikan kepada manusia, tentunya juga merupakan kebenaran, tetapi ketika kebenaran itu dipahami oleh manusia, maka terdapat kemungkinan terjadinya kesalahan akibat dari kekeliruan persepsi manusia sendiri. Oleh karena itu menjadi jelas bahwa sekiranya pengetahuan yang diperoleh melalui intuisi itu ternyata salah, bukan berarti Allah memberikan kesalahan kepada manusia, melainkan pemahaman manusialah yang menyebabkan kesalahan tersebut.

Intuisi bisa memiliki otoritas kebenaran pada saat intuisi tersebut murni dari Allah dan belum tercampur dengan interpretasi dan pemahaman manusia. Allah maha benar, dan senantiasa memberikan kebenaran kepada manusia. Hanya saja kebenaran yang dianugrahkan Allah kepada manusia melalui intuisi tersebut dicoba untuk dipahami maksudnya oleh manusia. Seperti halnya pemahaman manusia atas persoalan-persoalan lainnya yang bisa salah, maka dalam memahami intuisipun manusia bisa salah. Keadaan ini bisa dianalogikan

dengan salat istikharah (salat untuk meminta petunjuk atas beberapa pilihan). Kita yakin bahwa petunjuk yang diberikan oleh Allah sebagai jawaban atas permohonan manusia melalui salat tersebut pasti benar, tetapi manusialah yang terkadang salah dalam menafsirkan petunjuk yang diberikan Allah tersebut.

Pendekatan intuitif yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis untuk memberikan penjelasan apakah kebenaran yang terkandung dalam al-Qur'an dan al-Sunnah telah menjadi keyakinan dan terimplementasi dalam kehidupan karyawan dan pengusaha yang mengelola perusahaan dibidang makanan di Nusa Tenggara Barat. Dengan demikian analisis intuitif lebih ditekankan pada proses pengambilan keputusan atau kesimpulan yang didasarkan atas kebenaran universal yang bersumber dari al-Qur'an dan Sunnah tanpa harus melakukan pengujian untuk membuktikan kebenarannya.

BAB 5
ANALISIS
HASIL PENELITIAN

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Industri Makanan di Nusa Tenggara Barat.

Industri makanan merupakan bagian dari industri pengolahan yang ada di Nusa Tenggara Barat. Sektor industri makanan di Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai salah satu jenis industri yang turut serta memberikan sumbangan dalam pembentukan produk domestik bruto, namun peranan sektor industri ini masih sangat kecil, sehingga pada masa yang akan datang sektor industri makanan perlu ditingkatkan. Kecilnya peranan sektor industri makanan karena mayoritas perusahaan makanan dalam industri yang ada di Nusa Tenggara Barat adalah perusahaan menengah, kecil dan rumah tangga. Perusahaan makanan yang mempunyai pekerja 100 orang atau lebih dikategorikan sebagai perusahaan besar, perusahaan makanan yang mempunyai tenaga kerja antara 20-99 orang dikategorikan sebagai menengah, perusahaan makanan yang mempunyai tenaga kerja antara 5-19 orang dikategorikan sebagai perusahaan kecil dan perusahaan makanan yang mempunyai tenaga kerja kurang dari 5 orang dikategorikan sebagai perusahaan rumah tangga. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) terbukti tahan terhadap krisis, dan terus mengalami pertumbuhan karena, usaha kecil menengah tidak banyak utang ke perbankan karena mereka dianggap kurang layak untuk dibiayai aktifitasnya dari dan perbankan umum, namun saat ini sektor usaha kecil dan menengah menjadi ladang utama penyaluran pinjaman oleh Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Penggunaan input lokal sebagai input dalam proses produksinya

merupakan keunggulan lain yang dimiliki oleh perusahaan kecil dan menengah bidang makanan di Nusa Tenggara Barat. Jenis Produk yang dihasilkan oleh perusahaan makanan di Nusa Tenggara barat adalah makanan dari rumput laut, dodol dan keripik nangka, roti kering dan kue basah, kerupuk kulit, aneka keripik, rengginang, tahu, tempe, bakso Nughet, bipang, pizza, bihun serta produk makanan lainnya. Pasar yang menjadi sasaran penjualan hasil produksi perusahaan kecil dan menengah bidang makanan di Nusa Tenggara Barat telah menjangkau pasar di luar wilayah Nusa Tenggara Barat yaitu Jawa dan Nusa Tenggara Timur. Jumlah Perusahaan pada industri makanan di Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1. Perkembangan Jumlah Perusahaan Makanan pada Industri Makanan di Nusa Tenggara Barat tahun 2006 s/d 2010.

Tahun	Perusahaan	
	Jumlah	Pertumbuhan(%)
2006	705	
2007	743	5,30
2008	771	3,80
2009	802	4,00
2010	837	4,40

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTB, Tahun 2011

Dari Tabel 5.1. dapat diketahui jumlah perusahaan makanan yang terdapat di Nusa Tenggara Barat dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2010 terus mengalami pertumbuhan. Pada tahun 2006 terdapat 705 perusahaan, pada tahun 2007 perusahaan makana di Nusa Tenggara Barat bertambah menjadi 743 perusahaan berarti terjadi pertumbuhan sebesar 5,3% dibandingkan jumlah

perusahaan makanan pada tahun 2006. Pada tahun 2008 jumlah perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat adalah sebanyak 771 perusahaan dengan demikian jumlah perusahaan makanan pada tahun 2008 tumbuh sebesar 3,8% dibandingkan tahun 2007. Pada tahun 2009 jumlah perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat adalah sebanyak 802 perusahaan dengan demikian jumlah perusahaan makanan pada tahun 2009 tumbuh sebesar 4,0 % dibandingkan tahun 2008. Pada tahun 2010 jumlah perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat mencapai 802 perusahaan dengan demikian jumlah perusahaan makanan pada tahun 2010 tumbuh sebesar 4,4 % dibandingkan tahun 2009. Dari data pertumbuhan jumlah perusahaan dapat dikatakan bahwa terjadi fluktuasi pertumbuhan jumlah perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Semenjak tahun 2008 sampai tahun 2010 pertumbuhan jumlah perusahaan makanan cenderung terus meningkat, berbeda dengan tahun 2007 ke tahun 2008 terjadi pertumbuhan yang menurun dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah perusahaan antara tahun 2006 ke tahun 2007. Dari tabel 5.2. dapat diketahui bahwa industri makanan di Nusa Tenggara Barat mempekerjakan karyawan yang terus semakin banyak semenjak tahun 2006 sampai dengan tahun 2010. Pada tahun 2006 industri makanan di Nusa Tenggara Barat mempekerjakan karyawan sebanyak 4021 orang. Jumlah karyawan yang dipekerjakan tahun 2007 adalah sebanyak 4253 orang atau terjadi pertumbuhan sebesar 5,7% dari tahun 2006. Pada tahun 2008 jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak 4476 orang, yang berarti jumlah karyawan yang dipekerjakan mengalami kenaikan sebesar 5,2% dari tahun 2007. Jumlah karyawan yang dipekerjakan pada tahun 2009 adalah sebanyak

4663 orang, yang berarti terjadi pertumbuhan sebesar 6,5% dibandingkan tahun 2008.

Tabel 5.2. Perkembangan Jumlah Karyawan pada Industri Makanan di Nusa Tenggara Barat tahun 2006 s/d 2010

Tahun	Karyawan	
	Jumlah	Pertumbuhan (%)
	Σ	Δ (%)
2006	4021	
2007	4253	5,7
2008	4476	5,2
2009	4663	6,5
2010	4977	6,7

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTB ,Tahun 2011

Pertumbuhan jumlah karyawan yang dipekerjakan oleh industri makanan di Nusa Tenggara Barat semakin meningkat antara tahun 2009 ketahun 2010,dimana jumlah karyawan pada tahun 2010 adalah sebanyak 4977 orang atau meningkat sebanyak 6,5 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa industri makanan di Nusa Tenggara Barat dapar terus menyerap tenaga kerja yang lebih banyak selama 5 tahun terakhir semenjak tahun 2006 sampai dengan tahun 2010. Bila diperbandingkan antara pertumbuhan jumlah perusahaan dalam industri makanan dengan pertumbuhan penyerapan tenaga kerjanya,maka dapat kita lihat pertumbuhan penyerapan tenaga kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah perusahaan,sehingga dapat dimaknai pertumbuhan jumlah perusahaan kemungkinan terjadi lebih pada usaha skala kecil dan menengah bukan pada usaha rumah tangga.

5.2. Kebijakan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat

Upah Minimum Provinsi (UMP) baru digunakan oleh Pemerintah Pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi), Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga Kerja) dan pihak Organisasi Pekerja dan Pengusaha mulai tahun 2001. Sebelum itu, istilah yang digunakan adalah Upah Minimum Regional yang biasa disingkat UMR. Perubahan tersebut berkaitan dengan pergeseran dalam peran dan wewenang menetapkan Upah Minimum sejalan dengan penerapan Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Bila sebelumnya para Gubernur hanya mengajukan rekomendasi kepada Menteri Tenaga Kerja yang membuat keputusan final, maka mulai tahun 2001 keputusan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) untuk tiap Provinsi dan Kabupaten atau Kota Madya langsung dibuat oleh Gubernur atas rekomendasi para Bupati dan Walikota yang berada di provinsi masing-masing.

Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Regional (UMR) pada dasarnya adalah upah terendah (minimum) yang ditetapkan oleh pihak Pemerintah (Daerah) yang harus dibayarkan kepada pekerja yang menduduki jabatan terendah dalam Struktur Peringkat Jabatan yang berlaku pada sebuah organisasi perusahaan. Walaupun tidak ditetapkan secara eksplisit tentunya dapat ditafsirkan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) tersebut hanya berlaku untuk pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang termasuk dalam kategori tidak terampil (*unskilled*). Alangkah naifnya bila sebuah perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi dan jabatan terendah dalam organisasinya adalah operator dengan persyaratan

pendidikan minimal Politeknik menggunakan Upah Minimum Provinsi(UMP) atau Upah Minimum Kabupaten(UMK) untuk membayar para operator tersebut.

Perkembangan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tahun 2007 s/d 2011 dapat dilihat pada Tabel 5.3.

Tabel 5.3. Perkembangan Upah Minimum Provinsi(UMP) di Nusa Tenggara Barat tahun 2007 – 2011

Tahun	UMP (Rp)	Perkembangan (%)
2007	730.000	
2008	832.500	14,04
2009	860.000	3,42
2010	900.000	4,65
2011	950.000	5,55

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nusa Tenggara Barat ,2012.

Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat semenjak tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 terus mengalami kenaikan. Kenaikan Upah Minimum yang tertinggi terjadi pada tahun 2008 yaitu sebesar 14,04% dibandingkan dengan tahun 2007. Tiga tahun berikutnya yaitu dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2011 kenaikan nya berada dibawah 6%. Dengan demikian tingkat kenaikan Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat selama tiga tahun terakhir masih berada dibawah tingkat inflasi yang mendekati angkat 10% setiap tahunnya. Dalam menetapkan kebijaksanaan Upah minimum

provensi penting diperhatikan proporsi ideal dari KHM Internasional Labour Organization(ILO) agar diperoleh UMP yang layak. Zadjuli(2005),Proporsi KHM ideal dari ILO secara rinci meliputi : Untuk makanan dan minuman (62,51%),perumahan(13,78%),pakaian(7,42%) dan untuk pengeluaran lainnya sebesar (16,26%).

5.3. Karakteristik Sampel Penelitian

Seluruh sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 181 sampel sekaligus juga sebagai responden penelitian ini. Karakteristik sampel yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin,tingkat pendidikan,usia dan masa kerja .

5.3.1.Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan karakteristik responden yang bersifat alamiah melekat pada setiap orang. Perbedaan jenis kelamin dapat menjadi penyebab perbedaan dalam merespon tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam suatu organisasi. Distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4. Jenis Kelamin Sampel Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	87	48.1
Wanita	94	51.9
Total	181	100

Sumber: Diolah dari data penelitian

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa wanita sebanyak 51,9%,sedangkan pria sebanyak 48,1%. Dengan kata lain perempuan lebih banyak dibandingkan dengan pria. Karyawan wanita menempati jumlah yang

lebih banyak dikarenakan karakteristik pekerjaan yang terdapat pada perusahaan makanan memang cocok dengan karakteristik pekerja wanita.

5.3.2. Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan responden merupakan karakteristik yang berkaitan dengan jangka waktu pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden penelitian. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai peran yang lebih besar dalam membangun kemampuan kerja karyawan. Distribusi Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.7.

Tabel 5.5. Distribusi Tingkat Pendidikan Sampel Penelitian

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
SD	38	21
SLTP	57	31.5
SLTA	79	43.6
DIPLOMA	7	3.9
Total	181	100

Sumber : Diolah dari data penelitian

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat diketahui bahwa karyawan berpendidikan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 21%,berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebanyak 31,5%,berpendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 43,6%,sedangkan karyawan yang berpendidikan diploma sebanyak 3,9%.

5.3.3. Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Usia.

Usia responden merupakan karakteristik yang mencerminkan kondisi alamiah responden penelitian yang berkaitan dengan usia produktif karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan . Masa usia produktif tentu diharapkan menjadi waktu terbaik untuk bekerja sehingga dapat dicapai

produktifitas kerja tertinggi. Distribusi Usia responden penelitian pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada Tabel 5.8.

Tabel 5.6. Distribusi Usia Sampel Penelitian Tahun 2011

Kelas Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase(%)
17 - 23	45	24.9
24-30	67	37
31-37	30	16.6
38-44	16	8.8
45-51	13	7.2
52 - ke atas	10	5.5
Total	181	100

Sumber : Diolah dari data penelitian Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat diketahui bahwa responden yang berusia (17-23) tahun sebanyak 24,9%. Responden yang berusia (24-30) tahun sebanyak 37,0%, yang berusia (31-37) sebanyak 16,6%, yang berusia (38-44) tahun sebanyak 8,80%, yang berusia (45-51) sebanyak 7,20% dan responden yang berusia 52 tahun keatas sebanyak 5,50%.

5.3.4. Karakteristik Sampel Penelitian berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden mencerminkan lamanya waktu kerja yang telah ditempuh oleh responden pada perusahaan tempat karyawan yang bersangkutan bekerja. Panjangnya masa kerja diharapkan berkaitan positif dengan kemampuan kerja karyawan, artinya karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang diharapkan mempunyai kemampuan kerja yang lebih tinggi. Distribusi Masa kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7. Distribusi Masa Kerja Sampel Penelitian

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase(%)
1	26	14.4
2	43	23.7
3	31	17.1
4	14	7.7
5	18	10
> 5	49	27.1
Total	181	100

Sumber : Diolah dari data penelitian

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 14,4%.masa kerja 2 tahun sebanyak 23,7%.masa kerja 3 tahun sebanyak 17,1%,masa kerja 4 tahun sebanyak 7,7%,masa kerja 5 tahun sebanyak 10% dan responden dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 27,1%.

5.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami,Persepsi Pengupahan Islami,Motivasi Kerja,Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan.

5.4.1. Variabel Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami

Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami mempunyai 5 Indikator yaitu Memberi Teladan,membangun kerjasama,mengarahkan,membimbing dan berlaku adil yang dilandasi dengan sifat Siddiq (Kejujuran), Amanah (BertanggungJawab), Tabliq (Komunikatif), Fathonah (Cerdas) dan Al-adalah (Keadilan). Masing-masing indikator mempunyai dua item pertanyaan . Responden penelitian mempersepsi penerapan kepemimpinan Islami

pemimpinnya mencerminkan bagaimana karyawan memaknai penerapan kepemimpinan atasannya yang diinspirasi dari ajaran agama yang dianutnya. Nilai rata-rata Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diberikan oleh responden karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada Tabel 5.8.

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat diketahui bahwa responden penelitian memberikan persepsi yang cukup positif terhadap penerapan kepemimpinan atasannya.

Tabel 5.8. Persepsi Sampel Penelitian Terhadap Penerapan Kepemimpinan Islami

	N	Mean	Std.Deviation
X1.1.1	181	3.81	0.808
X1.1.2	181	3.82	0.761
X1.2.1	181	3.73	0.875
X1.2.2	181	3.75	0.870
X1.3.1	181	3.94	0.794
X1.3.2	181	3.73	0.816
X1.4.1	181	3.96	0.795
X1.4.2	181	3.70	0.836
X1.5.1	181	3.72	0.850
X1.5.2	181	3.72	0.844
Average /Kategori		3.78	Islami

Sumber : Diolah dari data penelitian

Hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata persepsi yang diberikan sebesar 3,788 dari skala 1-5. Karyawan menilai kepemimpinan atasannya dengan nilai yang paling tinggi pada salah satu indikator yaitu mengarahkan dan membimbing karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dimaknai karyawan mempersepsi penerapan kepemimpinan Islami

pemimpinnya dengan kategori Islami. Persepsi karyawan ini dapat merupakan potensi bagi pemimpin perusahaan makanan dalam menjalankan kepemimpinannya menuju tercapainya tujuan perusahaan maupun tercapainya tujuan karyawan.

5.4.2. Variabel Persepsi Upah Islami

Upah merupakan sarana bagi pimpinan perusahaan untuk menggerakkan karyawannya menuju tercapainya tujuan perusahaan maupun tujuan organisasi. Upah yang memenuhi rasa keadilan dan memenuhi syarat kelayakan akan berperan penting untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan. Upah Karyawan yang jauh dari rasa keadilan dan tidak memenuhi syarat kelayakan akan menjadi sumber utama ketidakpuasan karyawan yang dapat berakibat merusak motivasi kerja karyawan. Persepsi Upah Karyawan Islami mempunyai 5 indikator yaitu keadilan, kelayakan, ketepatan, kesesuaian dan imbalan akherat. Masing-masing indikator mempunyai 2 item pertanyaan. Distribusi Persepsi Karyawan tentang Upah Islami yang diterapkan para perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dapat dilihat pada Tabel 5.9.

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa responden penelitian memberikan persepsi yang cukup positif terhadap upah yang diberikan kepada para karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata persepsi yang diberikan sebesar 3,707 dari skala 1-5. Karyawan menilai pengupahan karyawan dengan nilai yang paling tinggi pada salah satu item indikator yaitu pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan ajaran agama yang dianut

**Tabel 5.9. Persepsi Sampel Penelitian
Terhadap Upah Islami**

	N	Mean	Std. Deviation
X2.1.1	181	4.06	0.721
X2.1.2	181	3.99	0.683
X2.2.1	181	3.94	0.739
X2.2.2	181	4.07	0.712
X2.3.1	181	3.35	0.969
X2.3.2	181	2.99	1.070
X2.4.1	181	3.46	0.859
X2.4.2	181	3.07	0.904
X2.5.1	181	4.15	0.687
X2.5.2	181	3.99	0.833
	Average/Kategori	3.70	Islami

Sumber : Diolah dari data penelitian

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa responden penelitian memberikan persepsi yang cukup positif terhadap upah yang diberikan kepada para karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata persepsi yang diberikan sebesar 3,707 dari skala 1-5. Karyawan menilai pengupahan karyawan dengan nilai yang paling tinggi pada salah satu item indikator yaitu pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan ajaran agama yang dianut. Dengan demikian dapat dimaknai karyawan mempersepsi Upah yang diterimanya dengan kategori Islami. Upah karyawan yang diterima langsung saat ini dan imbalan dikemudian hari mendapat porsi yang seimbang pada diri karyawan. Item indikator yang juga mendapat nilai persepsi yang tinggi adalah item indikator keadilan upah yang menyangkut kejelasan aturan pembayaran. Disamping itu item indikator ketepatan jumlah pembayaran termasuk item indikator ketepatan upah yang dinilai oleh karyawan dengan nilai yang tinggi. Persepsi karyawan ini dapat merupakan potensi bagi pemimpin perusahaan

makanan dalam penerapan pengupahan saat menuju tercapainya pengupahan yang meminimalkan ketidak puasan karyawan.

5.4.3. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha untuk meningkatkan kinerja karena adanya suatu keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya. Dalam penelitian ini Variabel Motivasi Kerja mempunyai 5 indikator yaitu keinginan disiplin, keinginan kerjasama, keinginan hemat bahan, keinginan menambah hasil dan keinginan memperbaiki hasil kerja. Masing-masing indikator mempunyai 2 item pertanyaan. Pernyataan responden tentang tingkat motivasi kerjanya dapat dilihat pada Tabel 5.10. Berdasarkan Tabel 5.10 dapat diketahui bahwa motivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya pada setiap aspek motivasi tinggi.

Tabel 5.10. Pernyataan Sampel Penelitian Tentang Motivasi Kerja

	N	Mean	Std. Deviation
Y1.1.1	181	4.21	0.760
Y1.1.2	181	4.16	0.818
Y1.2.1	181	4.19	0.790
Y1.2.2	181	4.28	0.667
Y1.3.1	181	3.85	1.152
Y1.3.2	181	4.15	0.992
Y1.4.1	181	4.22	0.791
Y1.4.2	181	4.15	0.885
Y1.5.1	181	4.17	0.849
Y1.5.2	181	4.13	0.789
	Average/Kategori	4.15	Tinggi

Sumber : Diolah dari data Penelitian

Motivasi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan agar menghasilkan produk yang lebih baik merupakan motivasi dengan skor yang paling tinggi yaitu 4,28. Motivasi untuk menghemat bahan dalam bekerja merupakan satu-satunya motivasi yang mempunyai skor dibawah 4. Secara rata-rata keseluruhan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dengan skor motivasi sebesar 4,15.

5.4.4. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan dan tidak dilakukan karyawan. Menurut L Manthis (2002) Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi : Kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Keberhasilan kinerja karyawan biasanya diukur dengan membandingkan kinerja yang dicapai karyawan dengan Standar Kinerja. Standar Kinerja adalah tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan mempunyai 5 indikator yaitu kedisiplinan, penghematan bahan kerja, kerjasama, kuantitas dan kualitas hasil. Setiap indikator Kinerja mempunyai 2 item pertanyaan. Kinerja Karyawan yang penilaiannya dilakukan oleh pimpinan perusahaan dapat dilihat pada Tabel 5.11.

Tabel 5.11. Penilaian Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

	N	Mean	Std.Deviation
Y2.1.1	181	3.88	0.750
Y2.1.2	181	3.81	0.665
Y2.2.1	181	3.70	0.920
Y2.2.2	181	4.06	0.751
Y2.3.1	181	3.90	0.803
Y2.3.2	181	3.94	0.639
Y2.4.1	181	3.70	0.700
Y2.4.2	181	4.00	0.658
Y2.5.1	181	3.87	0.653
Y2.5.2	181	3.87	0.645
	Average/Kategori	3.87	Baik

Sumber : Diolah dari data penelitian

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada setiap aspek kinerja tergolong sedang sampai kinerja yang tergolong tinggi. Aspek kinerja yang mendapat penilaian tinggi adalah aspek kinerja hasil secara kuantitas yang dapat dicapai dengan skor sebesar 4.0. Secara rata-rata keseluruhan kinerja karyawan mempunyai skor sebesar 3,87 ,sehingga dapat dikategorikan berkinerja Baik.

5.4.5. Variabel Kesejahteraan Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan sosial, Al-Ghazali mengelompokkan semua masalah yang berupa masalih (utilitas, manfaat) dan mafasid (disutilitas, kerusakan) dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. Menurut Al-Ghazali bahwa syariat Islam dimaksudkan (*Almaqasud syariah*) untuk mencapai kesejahteraan manusia dengan cara melindungi : 1) Keyakinan atau iman (al-din); 2) Kehidupan atau nyawa (an-nafs); 3) Akal fikiran atau

ilmu/intelektualitas (al-aql); 4) Keturunan atau keluarga (al-nasl); 5) Kekayaan atau harta benda (al-mal). Dalam penelitian ini Kesejahteraan Karyawan mempunyai 5 indikator dan setiap indikator kesejahteraan mempunyai 2 item pertanyaan. Pernyataan karyawan tentang beberapa aspek kesejahteraannya dapat dilihat pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12. Pernyataan Sampel Penelitian Tentang Kesejahteraannya

	N	Mean	Std. Deviation
Y3.1.1	181	4.64	0.665
Y3.1.2	181	4.28	0.907
Y3.2.1	181	4.06	0.794
Y3.2.2	181	3.94	0.874
Y3.3.1	181	3.55	0.980
Y3.3.2	181	3.39	1.008
Y3.4.1	181	2.61	1.025
Y3.4.2	181	4.27	0.816
Y3.5.1	181	4.56	0.617
Y3.5.2	181	3.65	0.964
Average/Kategori		3.895	Sejahtera

Sumber : Diolah dari data penelitian

Dari Tabel 5.12 dapat diketahui bahwa karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat merasakan kesejahteraannya yang diukur berdasarkan indikator al-maqasid syariah dapat dikatakan merasa sejahtera. Para karyawan dapat menjaga dan menjalankan ibadah sholat wajib sesuai aturan syariah yang ditetapkan oleh agama yang dianut. Di samping sholat wajib para karyawan juga masih dapat mengerjakan sholat sunnah dengan frekwensi yang cukup tinggi. Dalam menjaga harta yang diperoleh para karyawan selalu mempertahankan kehalalan dari harta yang diperoleh. Anak-anak para karyawan tumbuh menjadi anak yang berbakti kepada orang tuanya, yang masih

sering terjadi dalam kehidupan rumahtangganya adalah perselisihan yang mengganggu keharmonisan rumah tangganya.

5.5. Evaluasi Model

Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent*, *discriminant validity* dari indikatornya dan composit reability untuk blok indikator. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q-Square test* disamping melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping* dengan mengikuti langkah berikut :

a. Model Pengukuran (Outer model)

Outer model dengan indikator reflektiff masing-masing diukur dengan (Solimun, 2006):

1. *Convergent Validity*, yaitu korelasi antara skor indikator dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator perkonstruk tidak besar yaitu berkisar antara 2 sampai 5 indikator.
2. *Discriminant Validity*, yaitu pengukuran indikator reflektif berdasarkan cros loading dengan variabel latennya.

Tabel 5.13. Convergent Validity

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	t-Statistic
X1				
X1.1	0.667	0.662	0.057	11.697
X1.2	0.797	0.796	0.042	19.120
X1.3	0.609	0.602	0.062	9.757
X1.4	0.741	0.742	0.037	19.937
X1.5	0.798	0.800	0.027	29.867
X2				
X2.1	0.757	0.752	0.037	20.340
X2.2	0.709	0.707	0.047	15.188
X2.3	0.498	0.492	0.09	5.517
X2.4	0.778	0.775	0.042	18.532
X2.5	0.584	0.587	0.069	8.473
Y1				
Y1.1	0.725	0.722	0.045	15.960
Y1.2	0.804	0.805	0.025	31.900
Y1.3	0.567	0.56	0.078	7.304
Y1.4	0.696	0.701	0.057	12.294
Y1.5	0.700	0.699	0.052	13.356
Y2				
Y2.1	0.686	0.688	0.056	12.311
Y2.2	0.707	0.706	0.043	16.449
Y2.3	0.715	0.708	0.05	14.282
Y2.4	0.798	0.797	0.028	28.310
Y2.5	0.724	0.717	0.053	13.562
Y3				
Y3.1	0.544	0.551	0.076	7.193
Y3.2	0.791	0.79	0.029	26.917
Y3.3	0.687	0.68	0.056	12.159
Y3.4	0.534	0.525	0.081	6.559
Y3.5	0.755	0.76	0.041	18.350

Sumber : lampiran 5

Dari Tabel 5.13. dapat diketahui hampir semua indikatornya mempunyai

korelasi dengan skor variabelnya diatas 0,5,kecuali indikator kesesuaian yang mempunyai korelasi sebesar 0,498.

Tabel 5.14. Hasil Pengujian Discriminant Validity

	X1	X2	Y1	Y2	Y3
X1.1	0.667	0.421	0.180	0.194	0.298
X1.2	0.797	0.563	0.347	0.315	0.358
X1.3	0.609	0.301	0.198	0.226	0.228
X1.4	0.741	0.468	0.390	0.320	0.339
X1.5	0.798	0.619	0.462	0.353	0.468
X2.1	0.443	0.757	0.409	0.313	0.354
X2.2	0.404	0.709	0.316	0.178	0.357
X2.3	0.420	0.498	0.295	0.357	0.230
X2.4	0.569	0.778	0.510	0.323	0.459
X2.5	0.375	0.584	0.271	0.193	0.307
Y1.1	0.367	0.429	0.725	0.158	0.404
Y1.2	0.261	0.376	0.804	0.310	0.382
Y1.3	0.246	0.298	0.567	0.361	0.168
Y1.4	0.208	0.289	0.696	0.354	0.317
Y1.5	0.338	0.335	0.700	0.263	0.337
Y2.1	0.144	0.171	0.232	0.686	0.237
Y2.2	0.278	0.323	0.240	0.707	0.262
Y2.3	0.200	0.212	0.246	0.715	0.182
Y2.4	0.271	0.219	0.303	0.798	0.275
Y2.5	0.176	0.190	0.216	0.724	0.239
Y3.1	0.283	0.261	0.379	0.233	0.544
Y3.2	0.389	0.408	0.407	0.397	0.791
Y3.3	0.467	0.41	0.404	0.385	0.687
Y3.4	0.131	0.121	0.102	0.125	0.534
Y3.5	0.320	0.479	0.445	0.295	0.755

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 5.14. dapat diketahui bahwa indikator variabelnya mempunyai load yang lebih besar dibandingkan load dari indikator variabel lainnya yang ada dalam model.

3. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (*un observed*). Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

Tabel 5.15. Hasil Pengujian Composite Reliability

variabel	X1	X2	Y1	Y2	Y3
Composite Reliability	0,847	0,802	0,828	0,848	0,799

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 5.15. Semua indikator merupakan indikator yang reliabel dalam mengukur konstraknya.

a. Inner Model.

Diukur menggunakan *R - Square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q- Square- predictive* relevant untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q- Square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevant, sebaliknya jika nilai *Q- Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevant. Perhitungan *Q- Square* dilakukan dengan rumus : $Q = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \dots (1 - R_p^2)$ dimana $(1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) \dots (1 - R_p^2)$ adalah R-Square eksogen dalam model persamaan.

Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan predictive PLS dievaluasi dengan *R- Square* untuk konstruk endogen (*dependent*). *Q-Square test* untuk relevansi predictive, t- statistik

dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural. Berdasarkan hasil perhitungan statistiknya dapat diketahui Q Square(Q²) sebesar 66,13 %. Berarti model cukup baik dapat menjelaskan fenomena. Nilai Q Square disebut nilai *predictive relevance*.

5.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (λ , γ dan β) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Uji statistik yang digunakan adalah Uji t dengan hipotesis statistik sebagai berikut : $H_0 : \gamma_i = 0$, Tidak ada pengaruh, dalam pengertian *predictive relevant*, antara variable eksogen terhadap variable endogen. $H_1 : \gamma_i \neq 0$, Ada pengaruh, dalam pengertian *predictive relevant*, antara variable eksogen terhadap variable endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan statistik t test, yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung (statistik) dengan nilai t tabel. Kalau nilai t hitung (statistik) $\leq t$ tabel pada derajat kepercayaan (alpha 5%), maka disimpulkan tidak signifikan dan karenanya H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang bermakna (dalam pengertian *predictive relevant*) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebaliknya apabila nilai t hitung (statistik) $> t$ tabel pada derajat kepercayaan (alpha 5%) maka disimpulkan signifikan dan karenanya menerima H_0 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang bermakna (dalam pengertian *predictive relevant*) antara satu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dalam penelitian ini dirumuskan sebanyak 8(delapan) hipotesis sebagai berikut :

1. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
2. Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
3. Persepsi Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
4. Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
6. Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
7. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

8. Persepsi Upah Islami berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang menguji signifikansi pengaruh antar variabel laten dapat dilihat pada Tabel 5.16.

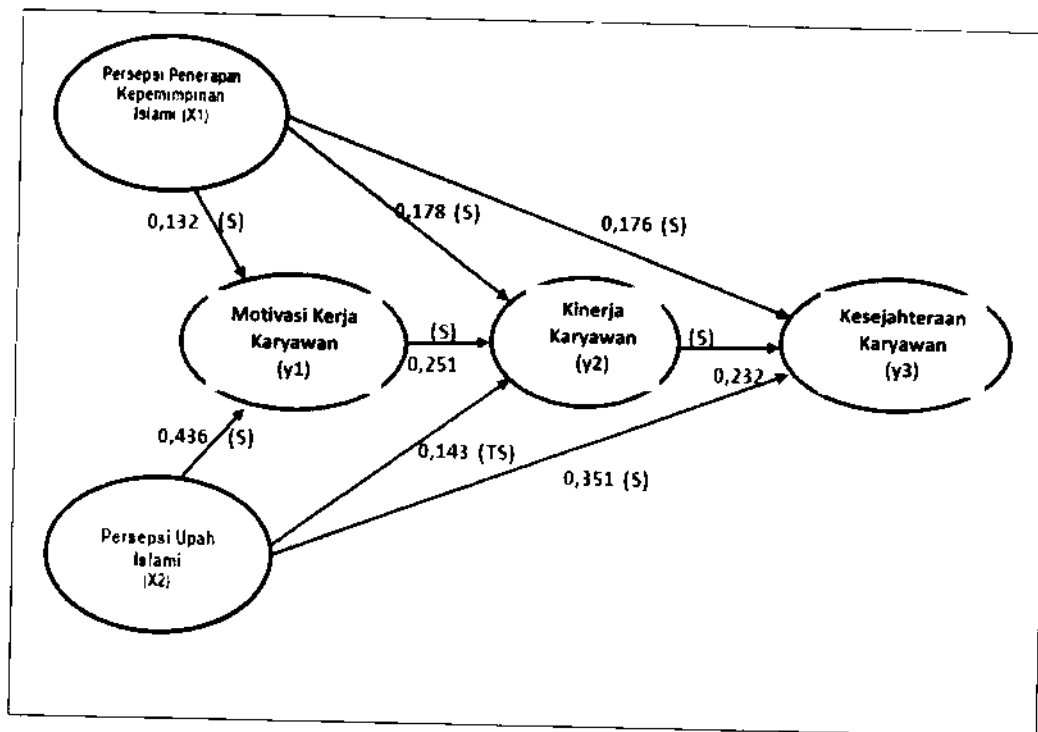
Tabel 5.16. Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel Laten (Inner Models)

Pengaruh antar Variabel	original sample estimate	Alpha	t- Tabel	t- Hitung	Keputusan
X1 -> Y1	0.132	0.05	1.645	1.757	Signifikan
X2 -> Y1	0.436	0.05	1.645	6.139	Signifikan
X1 -> Y2	0.178	0.05	1.645	2.267	Signifikan
X2 -> Y2	0.143	0.05	1.645	1.463	Tidak Signifikan
Y1 -> Y2	0.251	0.05	1.645	3.153	Signifikan
X1 -> Y3	0.176	0.05	1.645	2.239	Signifikan
X2 -> Y3	0.351	0.05	1.645	4.829	Signifikan
Y2 -> Y3	0.232	0.05	1.645	3.720	Signifikan

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan nilai t hitung pada Tabel 5.16, dapat diketahui pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami(X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y1) mempunyai t hitung adalah sebesar 1.757 berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis pertama dapat diterima. Nilai t hitung pengaruh Persepsi Upah Islami(X2) terhadap

Motivasi Kerja Karyawan (Y1) adalah sebesar 6.139 berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis kedua dapat diterima. Nilai t hitung pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar 2.267 berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis ketiga dapat diterima. Nilai t hitung pengaruh Persepsi Upah Islami(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar 1.463 berarti lebih kecil dari t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis keempat tidak dapat diterima. Nilai t hitung pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar 3.153 berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis kelima dapat diterima. Nilai t hitung pengaruh Kinerja Karyawan (Y2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y3) adalah sebesar 3.720 berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis keenam dapat diterima. Nilai t hitung pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y3) adalah sebesar 2.239 berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis ketujuh dapat diterima. Nilai t hitung pengaruh Persepsi Upah Islami(X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y3) adalah sebesar 4.829 berarti lebih besar dari t tabel sebesar 1.645 pada alpha 0.05, maka hipotesis kedelapan dapat diterima. Gambar 5.1 menampilkan koefisien jalur dan pengaruh antar variabel dalam studi ini serta signifikansi pengaruhnya.



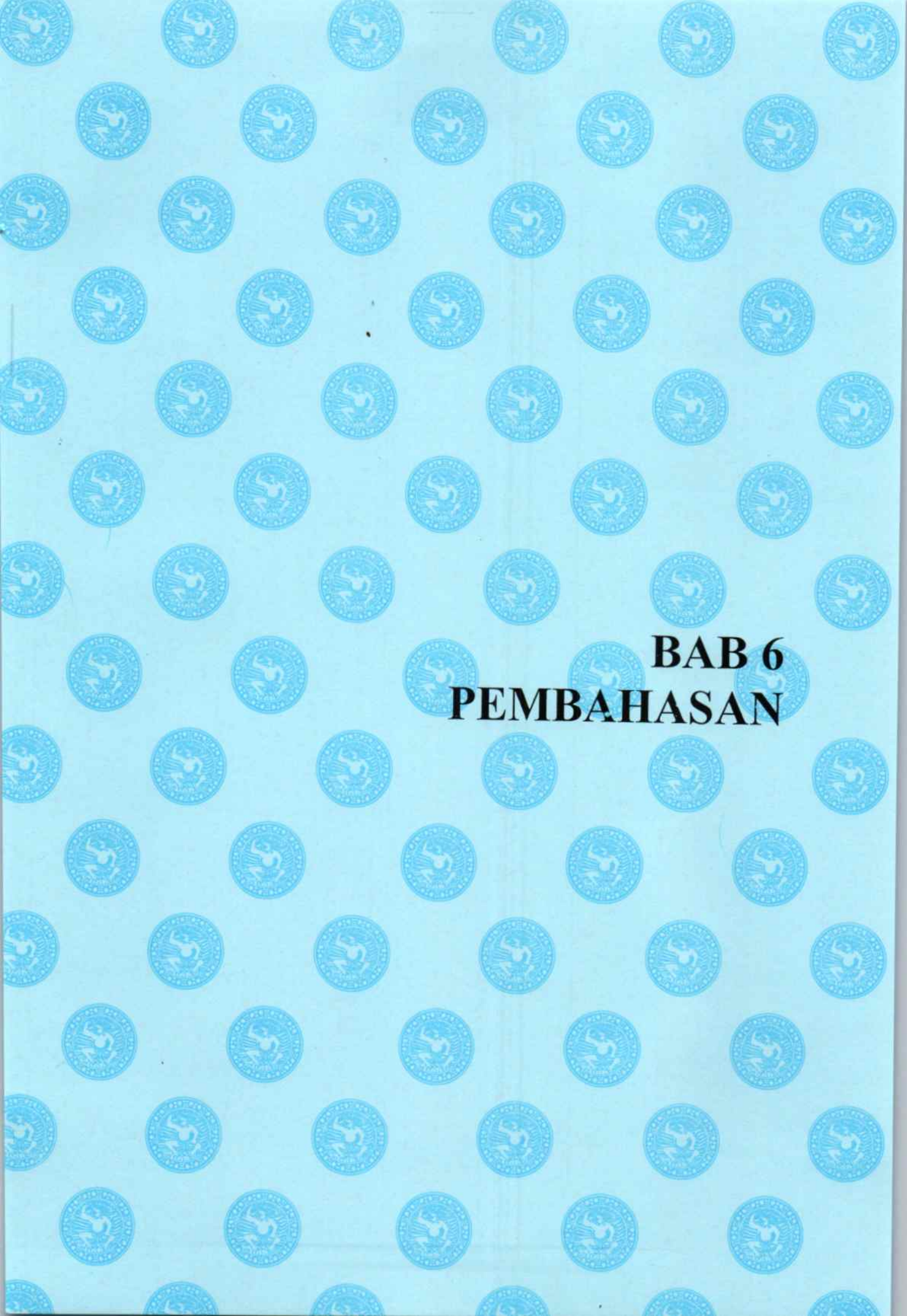
Gambar 5.1. KOEFISIEN JALUR ANTAR VARIABEL LATEN

Keterangan : S = Signifikan dan TS= Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 5.16 dan Gambar 5.1 dapat diketahui bahwa :

1. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan berpengaruh positif signifikan(dalam pengertian Predictive Relevance) terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
2. Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan(dalam pengertian Predictive Relevance) terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

3. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan berpengaruh positif signifikan (dalam pengertian Predictive Relevance) terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
4. Persepsi Upah Islami tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
5. Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan (dalam pengertian Predictive Relevance) terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
6. Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan(dalam pengertian Predictive Relevance) terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
7. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan berpengaruh positif signifikan(dalam pengertian Predictive Relevance) terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
8. Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan (dalam pengertian Predictive Relevance) terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.



BAB 6

PEMBAHASAN

BAB 6

PEMBAHASAN

Dalam bab enam ini akan dilakukan pembahasan untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Pembahasan akan dikaitkan dengan acuan teoritik dan temuan empirik penelitian sebelumnya yang mendukung maupun yang tidak mendukung hasil studi ini. Pembahasan juga diarahkan untuk mendapatkan menjawab mengapa hasil studi sesuai dengan harapan teoritik dan empiriknya, begitu pula mengapa hasil studi tidak sesuai dengan harapan teoritik serta hasil empirik penelitian sebelumnya. Dalam pembahasan ini, akan dijelaskan pula keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini, dengan harapan dapat dilanjutkan oleh peneliti-peneliti selanjutnya yang sejenis, terutama dihadapkan pada kenyataan masih kurangnya penelitian manajemen yang dilandasi oleh nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW.

6.1. Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (X1- Y1).

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat diketahui pengaruh persepsi penerapan kepemimpinan Islami terhadap motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif sebesar 0,132 dengan nilai t hitung adalah sebesar 1.757, nilai t tabel pada alpha 0.05 adalah sebesar 1.645, yang berarti t tabel lebih kecil dibandingkan t hitung. Dengan demikian Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan pimpinan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat berpengaruh positif signifikan terhadap

motivasi karyawan yang dipimpinnya. Pengaruh positif menandakan bahwa kepemimpinan Islami yang diterapkan saat ini dapat terus dilanjutkan sebagai cara menggerakkan karyawan dalam bekerja. Setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang dapat berpengaruh sangat besar terhadap setiap karyawan dalam organisasi. Pengaruh besar pemimpin terhadap karyawan yang dipimpin terlihat pada waktu pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Pemimpin yang dipersepsi karyawan akan membawa kepada tercapainya tujuan karyawan dalam organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi melalui karyawannya. Pemimpin harus mempunyai sifat-sifat tertentu untuk menunjang tercapainya hubungan manusiawi yang efektif. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh timbal-balik antara pemimpin dengan pengikutnya, pemimpin dan pengikut akan terlibat saling mempengaruhi setiap waktu. Bagaimana pengikut mempersepsi pimpinannya akan menentukan keberhasilan aktifitas kepemimpinannya. Berdasarkan Teori Sifat, yang didasari pemikiran bahwa, keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifatnya, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin itu. Sifat-sifat tersebut dapat berupa sifat-sifat fisik, dapat pula berupa sifat psikologis. Davis (1996: 57) mengemukakan empat macam kelebihan sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu : Inteligensia, kematangan dan keluasan pandangan sosial, mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang datang dari dalam dan mempunyai kemampuan untuk mengadakan hubungan antar manusia.

Kepemimpinan Islami yang dilaksanakan melalui kepemimpinan yang mampu memberikan teladan, dapat membangun kerjasama, mengarahkan dengan

baik, membimbing serta berlaku yang dilandasi oleh kejujuran, amanah, komunikatif, cerdas dan adil tentu diharapkan menjadi praktek kepemimpinan yang selalu diterapkan. Dalam studi ini pembentuk utama Kepemimpinan Islami adalah keadilan pemimpin dengan loading faktor se 0.798) dan kemampuan pemimpin dalam membangun kerja sama dengan loading faktor sebesar 0.797. Hal ini sangat sesuai dengan praktek kepemimpinan yang diteladankan oleh Rasulullah SAW selalu berlaku adil dalam memimpin. Pengaruh positif kepemimpinan Islami yang diterapkan para pimpinan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dalam memimpin para karyawannya dapat dipahami sebagai fakta empirik saat ini terhadap ajaran dan teladan yang diberikan Rasulullah SAW pada zaman beliau membangun peradaban Islam. Signifikannya pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat mengandung makna bahwa praktek kepemimpinan Islami yang diterapkan para pengusaha makanan di Nusa Tenggara Barat pada saat ini dapat menjadi komponen yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang. Positifnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan karena pemimpin mempraktekkan komunikasi yang baik dan sering bermusyawarah dengan para karyawan.

Pemimpin perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat telah melakukan keteladanan seperti yang dianjurkan oleh ajaran agama. Hal ini dapat diketahui dari persepsi keteladanan pemimpin yang diberikan oleh karyawan terhadap pemimpinnya dengan skor yang tinggi. Kebenaran dalam setiap ucapan yang dipraktekkan oleh pemimpin perusahaan makanan di Nusa

Tenggara Barat telah menjadi teladan yang ampuh terhadap pembentukan kinerja karyawan yang dipimpin. Demikian juga kebenaran ucapan dicontohkan dengan perilaku yang sesuai dengan ucapannya telah turut memperkuat keefektifan pemimpin dalam membangun kinerja karyawan. Keberhasilan pemimpin perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dalam memimpin karyawannya melalui keteladanan tentu dapat dengan mudah dimengerti karena keteladanan akan sangat efektif membangun perilaku mencontoh dalam budaya yang paternalistik seperti budaya umum bangsa Indonesia.

Antonio (2007:29) dalam bukunya Muhammad SAW *The Super Leader Super Manager* mengupas tentang keteladanan Rasulullah. Diuraikannya bahwa Muhammad SAW adalah teladan yang terbaik dalam berbagai aspek kehidupan. Tidak ada manusia yang demikian sempurna dapat diteladani karena dalam dirinya terdapat berbagai sifat mulia. Di samping itu, Muhammad SAW juga pernah mengalami berbagai keadaan dalam hidupnya. Beliau pernah merasakan hidup sebagai orang yang susah sehingga dapat menjadi teladan bagi orang-orang yang sedang mengalami kesulitan hidup. Beliau juga pernah jadi orang kaya, sehingga dapat jadi teladan bagaimana seharusnya menggunakan kekayaan. Beliau pernah jadi pemimpin di berbagai bidang sehingga kita dapat meneladani kepemimpinannya. Firman Allah dalam al-Qur'an pada Surat al- Ahzab (33:21) sebagai berikut :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya :*"Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah".*

Rasulullah SAW menjadi panutan dalam melaksanakan nasihat dan saran-sarannya, demikian juga dalam menjadi pribadi yang mulia. Beliau adalah seorang yang sangat dermawan kepada siapapun yang datang dan meminta pertolongan. Dalam sebuah hadist beliau mengatakan, *"tangan di atas lebih mulia dari tangan dibawah(HR Muslim)* dalam Almath (1991:279). Muhammad SAW dikenal sebagai seorang yang mempunyai akhlak mulia (*akhlakul karimah*). Kemudian akhlak Muhammad SAW diakui oleh masyarakat Makkah dengan menggelari beliau sebagai *Al-Amin* (orang yang terpercaya). Bukan hanya dari kalangan manusia, Allah pun memuji keluhuran akhlak beliau dalam al-Qur'an pada Surat Al-Qalam (68:4) sebagai berikut :

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

Artinya: *"Sungguh, engkau mempunyai akhlak yang agung".*

Keteladanan adalah melakukan apa yang pemimpin katakan,sebelum pemimpin mengharuskan sesuatu kepada karyawan ,maka seharusnya pemimpin yang melaksanakannya lebih dahulu dan meniscayakan diri pemimpin untuk menyatu dengan apa yang pemimpin haruskan. Apabila pemimpin mengharuskan keramahan dan pelayanan,maka berarti pemimpinlah orang pertama yang harus bersikap ramah dalam melayani pengikut atau bawahan kita. Apabila pemimpin mewajibkan disiplin,berarti pemimpinlah orang pertama yang menerapkan disiplin dalam setiap aktivitasnya.

Keteladanan pemimpin akan berdampak besar terhadap perilaku bawahan. Pemimpin yang memberikan contoh perilaku disiplin akan lebih efektif dapat membangun disiplin karyawannya dalam beraktivitas dibandingkan dengan pemimpin yang dirinya sendiri kurang disiplin dalam beraktivitas. Pada akhirnya, keteladanan yang anda contohkan lambat laun akan menjelma menjadi sebuah kebiasaan yang baik sebagai cara awal dalam membangun budaya organisasi yang unggul dalam organisasi.

Seseorang yang menggunakan kecerdasan spiritual sebagai pedoman hidup akan menjaga dirinya dari perilaku menyalah gunakan kekuasaan. Kepemimpinan Islami akan menempatkan jabatan sebagai sarana memperoleh Mahabbah Ilallah dan akan berupaya agar kelak di akhir mampu mempertanggung-jawabkan amanah yang diberikan. Justru dengan jabatan yang dimilikinya, dimanfaatkan untuk mendorong kekuatan menyeru kebaikan dan mencegah kemungkaran. Keteladanan dan dakwah bilbal merupakan metode dakwah yang efektif. Menerapkan jabatan sebagai amanah adalah menerapkan hak dan tanggung jawab dalam satu paket yang tak terpisahkan dan harus dijalankan dengan keseimbangan dan keselarasan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam al-Qur'an sebagai berikut :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : " Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka, sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad,

Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya". (Ali Imran : 159)

Keadilan pimpinan dalam menetapkan ganjaran dan hukuman kepada para karyawan turut memberikan andil kepada positifnya pengaruh kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan makanan di Nusa Tenggara barat terhadap motivasi kerja karyawan. Rasa adil yang diterima karyawan atas perlakuan pimpinannya merupakan rangsangan positif yang dapat berdampak kepada keinginan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti perintah pimpinan. Dalam pergaulan hidup dimana saja terutama dalam hubungan antara pimpinan dan karyawan maka keadilan perlakuan selalu harus menjadi dasar utama yang tidak dapat dikesampingkan. Firman Allah dalam Alqur'an An-Nahl ayat 90 berbunyi sebagai berikut :

• *إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ*

Artinya: " Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu), berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Pengaruh positif Persepsi Penerapan Kepemimpinan terhadap motivasi karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat mendukung hasil penelitian Nowack (2004). Dalam penelitiannya yang mengkaji pengaruh efektifitas gaya kepemimpinan terhadap kesehatan psikologis pegawai meliputi kepuasan kerja, motivasi, stress, dan retensi. Studi ini dilakukan pada pegawai level manajemen, supervisor, dan pegawai operasional pada industri makanan di Amerika Serikat. Penelitiannya menggunakan *Leadership Effectiveness Index*

Questions yang terdiri delapan item untuk mengukur efektifitas kepemimpinan. Hasilnya menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai memiliki kecendrungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, motivasi kerja rendah, lingkungan kerja tidak sehat, stress tinggi. Hasil studi ini tidak mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siradjuddin (2007), yang melakukan penelitian pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan juga sesuai dengan hasil penelitian ini. Dalam penelitiannya dengan Populasi karyawan tetap pada tiga level utama kepemimpinan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun (tidak termasuk *office boy* dan satpam), dengan jumlah karyawan sebanyak 533 orang yang tersebar pada 24 BPR/ BPRS di Sulawesi Selatan. Hasil studinya adalah tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan BPR/BPRS di Sulawesi sangat ditentukan oleh selain karakteristik pribadi pemimpin, kompetensi individu pemimpin, sikap kepemimpinan, kemampuan komunikasi pemimpin juga oleh kepuasan kerja karyawan, disamping itu Sikap kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan.

6.2. Pengaruh Persepsi Upah Islami terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (X2-Y1).

Berdasarkan perhitungan hasil analisis jalur Persepsi Upah Islami mempunyai pengaruh positif sebesar 0.436 dengan nilai t hitung adalah sebesar

6.139, nilai t tabel pada α 0.05 adalah sebesar 1.645 berarti nilai t tabel lebih kecil dibandingkan dengan nilai t hitung. Dengan demikian Persepsi Upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan mengandung dimensi tanggungjawab yang harus dilaksanakannya. Karyawan bersedia menyerahkan waktu dan tenaga untuk melaksanakan tugas kewajibannya. Atas penyerahan waktu dan tenaga oleh karyawan perusahaan berkewajiban untuk memberikan balas jasa dalam bentuk upah atas pekerjaan karyawan. Upah merupakan uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan secara mingguan maupun bulanan. Upah adalah penentu penting dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan akan memandang upah yang mereka terima sebagai imbal balik atas penyerahan waktu dan tenaganya kepada perusahaan. Faktor penting yang digunakan karyawan mengenai upah yang mereka terima adalah terpenuhinya harapan mereka dan persepsi mereka tentang keadilan upah yang diterima. Tentang harapan upahnya tentu para karyawan akan menerima upah sesuai dengan peraturan yang secara jelas dapat dimengerti, sehingga dengan mudah karyawan dapat menentukan harapan besaran upah yang akan mereka terima untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Persepsi keadilan upah tentu turut serta berperan dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapat keadilan upah dibandingkan dengan upah yang diterima karyawan lain yang sejenis maupun upah yang sesuai dengan peraturan upah

yang ditetapkan oleh pemerintah tentu merupakan besaran upah yang dapat mendorong motivasi kerja karyawan.

Wexley&Yukl (1988) mengutip pendapat dari Goodman yang menyatakan bahwa : " Disamping pertimbangan keadilan,kepuasan terhadap upah akan dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai-nilai pekerja. Jika upah pekerja cukup untuk memenuhi keluarga dan dirinya,ia akan lebih puas dibandingkan jika ia menerima upah yang lebih rendah daripada yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai". Beberapa studi telah menemukan bahwa upah merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin kepada ketidakpuasan kerja,yang menjadi penyebab utama adalah ketidakadilan. Para pekerja akan menilai upahnya dengan perbandingan-perbandingan sosial. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan profesional pekerja semakin tinggi kemungkinan mereka melakukan perbandingan sosial dengan orang-orang sama diluar organisasi. Jika upah yang diberikan perusahaan lebih rendah daripada upah yang berlaku dimasyarakat untuk satu tipe pekerjaan yang sama,maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dengan upah yang mereka terima. Akan tetapi adapula orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk suatu pekerjaan tertentu yang mereka sukai. Jadi dalam hal ini timbulnya kepuasan terhadap upah yang dapat berdampak kepada motivasi kerja perlu memperhatikan persepsi keadilan upah oleh para karyawan.

Hulin yang dikutip Biantoro (2003:51), menemukan bahwa:" Para pekerja dalam masyarakat yang biaya hidupnya tinggi tidak akan sepuas dengan pekerja yang mendapat upah sama tetapi dalam masyarakat yang biaya hidupnya rendah". Steers dalam Biantoro (2003: 49), menyatakan berbagai

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap upah yang diterima adalah menyangkut: "Jumlah upah yang diterima, persepsi keadilan dalam pengupahan dan metode pengupahannya".

Ronodipuro dan Husnan (1995) menyatakan bahwa disamping masalah keadilan, dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan bisa dibandingkan dengan pengupahan di perusahaan-perusahaan lain atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan hidup layak (KHL).

Dalam pandangan Islam, Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik). Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala. Persamaan konsep upah konvensional dengan upah Islami adalah; pertama, prinsip keadilan dan kedua, prinsip kelayakan (kecukupan). Upah yang adil dan layak dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya memang tidak semata-mata disebabkan oleh upah yang diterima dalam imbalan materi. Pekerjaan yang menyenangkan dapat juga merupakan sumber motivasi yang besar bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini upah yang diterima karyawan meliputi indikator keadilan, kelayakan, ketepatan, kesesuaian dan imbalan akherat. Terhadap kelima indikator upah yang tanyakan kepada karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat

semua mendapat tanggapan yang positif. Indikator terkuat yang membentuk upah Islami adalah kelayakan upah dengan loading faktor sebesar 0.778 dan keadilan upah dengan loading faktor sebesar 0.757. Para karyawan mempersepsi pekerjaan yang dilakukan diperusahaan tidak hanya akan mendapat imbalan adil didunia, akan tetap para karyawan juga berpersepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ajaran agama dan akan mendapat imbalan diakherat. Dengan sikap seperti ini maka dapat dipahami mengapa persepsi keadilan upah yang diberikan oleh karyawan terhadap pelaksanaan pengupahan oleh perusahaan tempat mereka bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kelayakan upah dalam studi ini menyangkut kecukupan upah untuk membeli makanan dan pakaian yang sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Terpenuhinya dua kebutuhan utama ini dari upah yang karyawan terima menjadi dasar bagi karyawan untuk mengatakan bahwa upah yang mereka terima adalah memenuhi kelayakan. Kelayakan upah yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya sangat dianjurkan oleh ajaran Islam sesuai hadis Nabi Muhammad SAW sebagai berikut :*" Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)."* (HR. Muslim)

Hadist Nabi diatas dapat dipahami seyogyanya hubungan pergaulan antara karyawan dengan pimpinan dalam suatu perusahaan laksana hubungan saudara dalam keluarga. Bila perusahaan mendapat kenaikan pendapatan maka sangat wajarlah apabila perusahaan memberikan tambahan upah kepada para karyawannya sehingga sebagai anggota organisasi perusahaan merasa ikut menikmati keberhasilan perusahaan. Perlakuan demikian tentu akan dapat mendatangkan keinginan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi, agar harapan perusahaan dapat tercapai melalui kerja karyawan yang sesuai harapan. Ketepatan waktu dan jumlah pembayaran juga menjadi aspek yang turut menentukan persepsi karyawan terhadap upah yang mereka terima. Penghargaan dalam bentuk upah yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan hendaklah diberikan secara tepat waktu dan jumlah, sehingga karyawan mempunyai kepastian tentang upah yang akan mereka terima. Upah yang diberikan secara tidak pasti dalam waktu dan jumlahnya akan dipersepsi negatif oleh karyawan. Oleh karena itu sedapat mungkin dihindari memberi upah kepada karyawan dengan cara yang tidak tepat baik dalam ketepatan waktu maupun ketidak tepatan dalam jumlah yang diterima oleh karyawan. Unsur ketepatan pemberian yang akan diterima karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya telah menjadi ajaran dalam Islam sesuai dengan hadis Rasulullah sebagai berikut: "*Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan*". (HR. Baihaqi).

Jumlah upah yang karyawan terima hendaklah disesuaikan dengan jumlah upah yang diatur oleh pemerintah dalam ketentuan upah minimum sebagai besaran upah terendah yang harus dibayarkan. Besaran upah minimum sengaja diatur oleh pemerintah agar terjadi pembayaran terendah yang sama dalam pembayaran upah oleh para pengusaha dalam suatu wilayah tertentu. Kesesuaian dalam jumlah upah yang diterima oleh pekerja dalam suatu wilayah yang sama dapat memperkecil keinginan karyawan untuk selalu berpindah pekerjaan keperusahaan yang lain, karena upahnya tidak jauh berbeda.

Dalam ajaran Islam diajarkan supaya apapun yang akan dikerjakan oleh umatnya dalam mengisi kehidupan hendaknya merupakan pekerjaan yang baik dan halal. Bekerja pada perusahaan makanan tentu merupakan pekerjaan yang baik dan halal, karena bekerja untuk menghasilkan barang yang diperlukan oleh masyarakat dalam kehidupannya.

Para pemimpin perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat sebagai pemegang amanah kepemimpinan dari Allah SWT telah menjalankan amanah yang diberikan kepadanya dengan berusaha bertindak adil terhadap para karyawannya dalam memberikan imbalan maupun hukuman kepada para karyawannya. Keadilan dalam pengupahan karyawannya dilakukan dengan cara terlebih dahulu menjelaskan peraturan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Manakala aturan kerja sudah dijelaskan dan dipahami barulah karyawan mulai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Demikian juga terhadap upah yang akan diterima oleh karyawan setelah mengerjakan pekerjaan dengan baik dijelaskan dengan sebaik-baiknya sehingga karyawan

paham akan haknya dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang mangkir dari pekerjaannya tidak mendapatkan upahnya sebagai hukuman terhadap kemangkirannya. Kejelasan aturan mengenai pekerjaan dan kejelasan tentang imbalan yang akan diterima oleh karyawan merupakan hal pokok yang harus dilakukan oleh pemimpin perusahaan agar keadilan dapat tercapai. Dalam kebijaksanaan pemberian upah keadilan dalam upah dapat bermakna kejelasan tentang sistem pengupahan yang akan diterapkan. Disamping itu sistem pengupahan harus mengandung keterbukaan sehingga karyawan paham betul tentang sistem pengupahan yang akan diberlakukan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Firman Allah dalam al-Qur'an Surat al-Maidah (5:8) sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شِقَاقُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا اَعْدِلُوْٓا 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 sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Almath (1991:253), Nabi bersabda : "Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan" (HR. Abu Yu'la). Dari ayat al-Qur'an dan hadits riwayat Abu Yu'la di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada

kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Qardhawi (2001) dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut :“Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram”. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hadis Nabi diatas dapat dipahami seyogyanya hubungan pergaulan antara karyawan dengan pimpinan dalam suatu perusahaan laksana hubungan saudara dalam keluarga. Bila perusahaan mendapat kenaikan pendapatan maka sangat wajarlah apabila perusahaan memberikan tambahan upah kepada para karyawannya sehingga sebagai anggota organisasi perusahaan merasa ikut menikmati keberhasilan perusahaan. Perlakuan demikian tentu akan dapat mendatangkan keinginan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi, agar harapan perusahaan dapat tercapai melalui kerja

karyawan yang sesuai harapan. Ketepatan waktu dan jumlah pembayaran juga menjadi aspek yang turut menentukan persepsi karyawan terhadap upah yang mereka terima. Penghargaan dalam bentuk upah yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan hendaklah diberikan secara tepat waktu dan jumlah, sehingga karyawan mempunyai kepastian tentang upah yang akan mereka terima. Upah yang diberikan secara tidak pasti dalam waktu dan jumlahnya akan dipersepsi negatif oleh karyawan. Oleh karena itu sedapat mungkin dihindari memberi upah kepada karyawan dengan cara yang tidak tepat baik dalam ketepatan waktu maupun ketidak tepatan dalam jumlah yang diterima oleh karyawan. Unsur ketepatan pemberian yang akan diterima karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya telah menjadi ajaran dalam Islam sesuai dengan hadis Rasulullah sebagai berikut: *"Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan"*. (HR. Baihaqi).

Jumlah upah yang karyawan terima hendaklah disesuaikan dengan jumlah upah yang diatur oleh pemerintah dalam ketentuan upah minimum sebagai besaran upah terendah yang harus dibayarkan. Besaran upah minimum sengaja diatur oleh pemerintah agar terjadi pembayaran terendah yang sama dalam pembayaran upah oleh para pengusaha dalam suatu wilayah tertentu. Kesesuaian dalam jumlah upah yang diterima oleh pekerja dalam suatu wilayah yang sama dapat memperkecil keinginan karyawan untuk selalu berpindah pekerjaan keperusahaan yang lain, karena upahnya tidak jauh berbeda. Bekerja pada perusahaan makanan tentu merupakan pekerjaan yang baik dan

halal, karena bekerja untuk menghasilkan barang yang diperlukan oleh masyarakat dalam kehidupannya. Allah bertfirman dalam al-Qur'an pada surat al-Kahfi (18 : 30) sebagai berikut :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : " Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah kami tidak akan menysia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik".

Dalam ajaran Islam diajarkan supaya apapun yang akan dikerjakan oleh umatnya dalam mengisi kehidupan hendaknya merupakan pekerjaan yang baik dan halal. Karyawan yang telah bekerja dengan baik sesuai aturan yang telah disepakati harus diperlakukan secara adil dan mendapatkan hak-haknya. Dengan demikian karyawan akan memberikan usaha terbaiknya bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Keadilan dalam pengupahan merupakan salah satu fondasi utama untuk mendukung karyawan-karyawan berprestasi dalam suatu organisasi.

Hasil studi ini mendukung hasil penelitian Ritandiyono (2005) yang meneliti tentang Persepsi Karyawan terhadap keadilan dalam pemberian upah dengan Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Yayasan Wacana Bhakti yang berlokasi di jalan Pejaten Barat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap keadilan upah terhadap kepuasan kerja. Karyawan mempersepsi positif keadilan upah yang diterapkan oleh yayasan karena adanya keseimbangan antara input yaitu

tingkat pendidikan, lama kerja dan jabatan yang dimiliki karyawan dengan output yang diberikan yayasan dalam bentuk upah.

6.3. Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (Y1-Y2)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat diketahui bahwa Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan pimpinan mempunyai pengaruh positif sebesar 0,251 terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung pengaruh sebesar 2.267, nilai t tabel pada α 0.05 adalah sebesar 1.645, yang berarti t tabel lebih kecil dibandingkan t hitung. Dengan demikian Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.

Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang berpengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa manakala praktek kepemimpinan yang dijalankan pada saat ini semakin meningkat maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Pemimpin dalam suatu perusahaan tentu merupakan sosok pribadi yang selalu akan dinilai dan dijadikan tolok ukur bagi semua karyawan yang ada dalam perusahaan. Hal ini tidak dapat dihindari karena pemimpin dengan segala perilakunya akan menjadi pusat perhatian bawahan atau karyawan. Pada karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat yang berinteraksi secara langsung dengan pimpinannya menjadikan apa yang dilakukan oleh pimpinannya menjadi teladan yang baik bagi karyawan dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pemimpin yang berkata benar, sering memperhatikan karyawannya nampaknya menjadi pemimpin yang dihargai dan dihormati oleh para karyawan. Rasa hormat karyawan menjadi faktor yang berpengaruh langsung kepada karyawan manakala karyawan diminta oleh pimpinannya untuk bekerja dengan baik dan selalu berusaha meningkatkan hasil kerjanya. Demikian juga pemimpin yang selalu menjelaskan pekerjaan yang akan dikerjakan karyawan juga berperan meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kejelasan pekerjaan yang akan dilakukan maka karyawan dapat dengan mudah mengerjakan pekerjaannya. Perlakuan pimpinan yang adil tentu tidak kalah perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa malu kepada pimpinan yang berlaku adil apabila karyawan tidak membalasnya dengan bekerja keras untuk memenuhi harapan pimpinan. Keberhasilan pimpinan dalam meningkatkan kinerjanya melalui keteladanan dalam berbicara dan bertindak berdampak positif bagi karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Nilai keteladanan yang ditanamkan melalui contoh-contoh teladan oleh pimpinan sebelum mengharapkan karyawan melakukan apa yang diinginkan pimpinan terlebih dahulu memberikan keteladanannya. Dengan demikian maka keteladanan dapat menjadi sumber perilaku untuk dicontoh oleh karyawan. Menurut konsep NLP atau *Neuro- Linguistic Programing* (Penyusun Bahasa Syaraf) yang dikutip oleh Syafii Antonio (2007: 29) mengatakan “jalan terbaik menuju kesuksesan adalah dengan meniru perilaku orang yang sukses”. Konsep ini berbasis pada premis bahwa setiap manusia memiliki sistem syaraf yang sama, karena itu “

segala sesuatu yang dapat anda lakukan, saya juga dapat melakukannya" yaitu dengan cara menirunya.

Keluhuran akhlak Rasulullah menjadi salah satu faktor kesuksesan beliau, baik sebagai pribadi, pemimpin keluarga, bisnis dan masyarakat. Kesuksesan Rasulullah tersebut adalah kesuksesan jangka panjang bahkan melebihi usia beliau sendiri karena selalu dikenang dan diteladani sepanjang masa. Kesuksesan ini yang patut diteladani setiap orang terutama yang mengikuti jejaknya sebagai pemimpin umat. Dalam al-Qur'an surat anNahl (16:125) Allah memerintahkan keharusan pemimpin memberikan dakwah kepada bawahannya dengan firmanNya.

أَذْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّ لَهُم بِآلَتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : " Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk".

Hikmah dalam firman Allah SWT diatas ialah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang bathil. Pimpinan yang berlaku adil ternyata juga merupakan fondasi utama untuk mendukung pribadi-pribadi berprestasi untuk selalu meningkatkan prestasinya pada masa yang akan datang. Keadilan juga merupakan elemen dasar untuk mendorong karyawan memberikan usaha terbaiknya bagi perusahaan. Tugas pimpinanlah untuk selalu memahami dan memberikan perasaan adil kepada

karyawan karyawan. Perusahaan yang dipimpin dengan cara yang tidak adil akan mengakibatkan karyawan enggan untuk mengorbankan waktu, pikiran dan tenaganya untuk mencapai prestasi perusahaan.

Tentang keharusan bertindak adil dalam memutuskan perkara dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dengan mengatakan jika Fathimah (Putri Nabi) melakukan perbuatan mencuri niscaya aku akan potong tangannya. Keadilan pemimpin menjadi syarat untuk terwujudnya kemajuan. Kemajuan dapat menjadi sumber kesejahteraan bersama. Ibnu Khaldun dalam Chapra (2001) mengatakan Pembangunan tidak akan dapat dilaksanakan secara langgeng tanpa keadilan (*Al-Adl*). Keadilan akan menjadi kriteria yang akan dinilai (*Al-Mizan*) oleh Tuhan. Pemerintahan (Pemimpin) dibebani tanggung jawab untuk melaksanakan keadilan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Heru Sulistyio (2010) yang melakukan penelitian dengan judul Implementasi kepemimpinan dan komitmen serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil di Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitiannya adalah Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ardian Adhiatma (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi Motivasi Kerja dan Komunikasi kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan DIY dimana hasil penelitiannya adalah Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siradjudin, dimana hasil

penelitiannya adalah Kompetensi individu pemimpin berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap Kepuasan kerja, Motivasi Kerja maupun terhadap Kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki seorang pemimpin, secara langsung akan berdampak pada Kinerja Karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan. Kemampuan komunikasi pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan, yang berarti bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan komunikasi memegang peranan penting. Tinggi rendahnya kinerja karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan sangat ditentukan selain oleh Karakteristik Pribadi pemimpin, Kompetensi individu pemimpin, Sikap Kepemimpinan, Kemampuan Komunikasi pemimpin, juga oleh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Karyawan (Siradjudin, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningai juga menemukan hasil yang sama dengan penelitian ini. Wahyuningai (2003) melakukan Penelitian dengan Judul Perilaku Pemimpin Apakah Berpengaruh Terhadap Kinerja Bawahan pada beberapa lembaga penyedia konsultasi di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitiannya adalah ternyata pemimpin yang berperilaku transaksional akan menurunkan kinerja bawahan dan pemimpin yang berperilaku transformasional akan meningkatkan kinerja bawahan. Hasil penelitian Isfi Nurdiana (2011) menemukan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Indikator yang diperhatikan dalam kepemimpinan Islami yang dikaji adalah kemampuan manajerial, etos kerja, kemulyaan akhlak, pengetahuan agama, kemampuan intelektual,

perhatian pada bawahan, pemberdayaan dan pengendalian emosi. Udan Biantoro (2003) yang meneliti pengaruh praktek Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap kinerja menemukan bahwa faktor budaya yang paling diharapkan adalah keteladanan dan anutan dari para manajer dan pimpinan perusahaan. Integritas para pengelola menjadi hal yang paling mudah ditularkan kepada para karyawan. Ini mungkin pengaruh budaya bangsa yang cenderung paternalistik sebagaimana pendapat para ahli sosiologi. Dengan bukti ini sebenarnya lebih mudah bagi para manajer untuk menggerakkan karyawannya guna mencapai kinerja perorangan yang tinggi dan selanjutnya kinerja perusahaan akan tinggi juga.

6.4. Pengaruh Persepsi Upah Islami terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (X2-Y2).

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat diketahui bahwa Persepsi Pengupahan Karyawan Islami yang diterapkan Perusahaan mempunyai pengaruh positif sebesar 0,143 dengan Nilai t hitung sebesar 1.463, nilai t tabel pada N 181 dengan alpha 0.05 adalah sebesar 1.960, berarti t tabel lebih besar dibandingkan dengan t hitung. Dengan demikian Persepsi upah Islami yang diterapkan Perusahaan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

Pengaruh Upah Islami tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini dapat diartikan bahwa perubahan yang terjadi pada upah Islami tidak menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan. Persepsi Upah Islami berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dimaknai bahwa kebijakan pengupahan yang harus diterapkan oleh perusahaan adalah pengupahan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Upah Islami dibentuk oleh unsur materi dan unsur non materi. Unsur non materi ini merupakan unsur yang dominan dalam pembentukan upah Islami, bahkan dalam Islam yang dapat memberikan upah yang sebenarnya hanyalah Allah SWT semata, manusia hanya dapat memberi upah hanya dalam bentuk upah semu (Quasi Upah). Keadilan dalam Upah Islami ternyata merupakan unsur yang kuat pengaruhnya terhadap pembentukan Upah Islami. . Unsur ketepatan waktu dan ketepatan jumlah juga merupakan unsur non materi yang berperan dalam pengupahan Islami. Besarnya bobot non materi dalam upah Islami merupakan alasan terkuat yang menyebabkan upah Islami tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Karyawan merespon positif pengupahan yang diberlakukan oleh perusahaan saat ini akan tetapi belum signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengupahan yang diberlakukan sebahagian besar masih menganut upah mingguan bahkan harian yang bersifat tetap tanpa memperhitungkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam setiap satuan waktu kerja. Pengupahan yang berdasarkan waktu cenderung tidak berdampak langsung kepada kinerja karyawan yang terutama dilihat dari hasil kerjanya. Besaran upah bulanan yang diterima didasarkan pada ketentuan upah minimum provinsi. Upah berdasarkan upah minimum provinsi merupakan indikator yang rendah bobotnya terhadap pembentukan upah Islami yaitu kurang dari 0.500. Rendahnya sumbangan upah berdasarkan upah minimum

provinsi terhadap upah Islami mempunyai peran terhadap tidak signifikannya pengaruh upah Islami terhadap kinerja karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Pengupahan berdasarkan produktifitas dapat menjadi pilihan agar pengupahan yang diterapkan dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Pengupahan berdasarkan produktifitas terdiri dari dua komponen upah yaitu komponen upah tetap dan komponen upah variabel. Komponen upah tetap selalu diberikan tanpa memperhatikan jumlah hasil kerja karyawan, sedangkan komponen upah variabel diberikan dengan memperhitungkan hasil kerja karyawan. Dengan pengupahan berdasarkan produktifitas maka karyawan yang mencapai hasil yang lebih banyak akan mendapatkan upah yang lebih banyak atau sebaliknya karyawan yang malas akan mendapatkan upah yang lebih sedikit. Pemberlakuan pengupahan berdasarkan produktifitas tentu membutuhkan persyaratan yang lebih cermat dalam menghitung besarnya hasil kerja karyawan. Perhitungan hasil kerja dalam jumlah satuan yang pasti tentu menjadi sulit manakala hasil kerja karyawan tidak dengan mudah dipastikan. Oleh karena itu pemberlakuan pengupahan berdasarkan produktifitas memang akan efektif meningkatkan kinerja karyawan manakala persyaratannya dapat dipenuhi. Upah yang mengandung unsur insentif tepat, pengukurannya tidak mendua (membingungkan) dan layak apabila dihubungkan dengan usaha karyawan.

6.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (Y1-Y2).

Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat diketahui bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,251 dengan

Nilai t hitung adalah sebesar 3.153, nilai t tabel pada α 0.05 sebesar 1.645, berarti t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. Dengan demikian Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara barat dapat diartikan bahwa apabila terjadi perubahan pada motivasi akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan. Dalam studi ini faktor diamati sebagai pembentuk motivasi adalah keinginan bekerja menambah hasil, memperbaiki kualitas, keinginan berdisiplin, keinginan menghemat bahan dan keinginan bekerjasama dalam mengerjakan pekerjaan. Faktor pembentuk utama motivasi yang diperoleh dalam studi ini adalah faktor keinginan untuk menambah hasil kerja dengan loading faktor sebesar 0.725 dan keinginan untuk memperbaiki kualitas dengan loading faktor sebesar 0.804. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ 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".

Di samping Al-Quran sunnah Nabi dapat dijadikan sumber motivasi bagi umat Islam. Kewajiban untuk selalu berkeinginan dan berusaha memperbaiki kualitas kehidupan jelas diungkapkan dalam hadist Rasulullah

bersabda “ *hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari besok harus lebih baik dari hari ini. Barang siapa yang memiliki kualitas hidup hari ini sama dengan hari kemarin, maka dia termasuk orang yang merugi. Dan jika hari ini memiliki kualitas yang lebih buruk dari hari kemarin, maka termasuk orang yang celaka*” (HR. Bukhari).

Pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dapat dijelaskan melalui pendekatan teori Blumberg. Blumberg dan Pringle (1998) telah mengusulkan sebuah model unjuk kerja yang berusaha untuk memasukkan variabel perorangan dan lingkungan yang lengkap berinteraksi untuk menghasilkan tingkat dan kualitas unjuk kerja. Ada tiga komponen yang menentukan unjuk kerja yang dinamakan oleh penulis : Kesempatan (*Opportunity*), Kapasitas (*Capacity*) dan Kemauan (*Willingness*). Variabel lingkungan dalam model Blumberg dan Pringle dimasukkan dalam komponen kesempatan (*Opportunity*) diantaranya adalah rancangan pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, keanggotaan dalam kelompok dan kepemimpinan. Kapasitas untuk melakukan prestasi meliputi variabel fisik, fisiologi, pengetahuan dan keahlian yang sesuai seperti misalnya umur, pendidikan, energi, kesehatan dan kemampuan. Sejauhmana seorang karyawan memiliki karakteristik yang membuatnya melakukan prestasi, dalam beberapa hal tergantung pada bagaimana aktivitas pencarian karyawan, pemilihan, penempatan dan pelatihan yang dilakukan. Motivasi merupakan variabel kemauan yang merupakan karakteristik psikologi perseorangan yang meliputi nilai (*Value*), sikap (*attitude*), persepsi dan

motivasi. Model Blumberg dan Pringle tentang penentu unjuk Kerja Karyawan dinyatakan dalam persamaan: $\text{Unjuk Kerja} = f(O \times C \times W)$ dimana : $O = \text{Opportunity}$, $C = \text{Capacity}$, $W = \text{Willingness}$. Dalam model Blumberg dan Pringle setiap variabel penentu unjuk kerja akan saling mempengaruhi seperti ditunjukkan dengan tanda (X). Setiap komponen dalam model tersebut harus ada sehingga unjuk kerja bisa terjadi. As'ad (2000: 45) menyatakan bahwa : motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu dalam psikologi kerja biasanya disebut pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Abdul Hakim (2009) yang melakukan penelitian dengan judul Implementasi kepemimpinan dan budaya serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja Islami karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Tbk di Jawa Tengah dimana hasil penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ardian Adhiatma (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi Motivasi Kerja dan Komunikasi kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jawa Tengah dan DIY dimana hasil penelitiannya adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Siradjuddin (2007) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan.

6.6. Pengaruh Kinerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (Y2-Y3).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif sebesar 0,232 dengan Nilai t hitung adalah sebesar 3.720, nilai t tabel pada α 0.05 sebesar 1.645, berarti t tabel lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. Dengan demikian Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Pengaruh positif signifikan kinerja karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dapat dimaknai bahwa apabila kinerja karyawan diusahakan untuk ditingkatkan maka kesejahteraan karyawan akan meningkat juga. Dalam studi ini ditemukan bahwa faktor yang kuat membentuk kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat adalah faktor kecepatan kerja dengan loading faktor sebesar 0.798 dan faktor kualitas kerja karyawan dengan loading faktor sebesar 0.724. Berusaha untuk terus memperbaiki kinerja dalam bekerja dapat merupakan wujud dari usaha karyawan untuk mencapai rezeki yang barokah melalui pekerjaan yang dilakukan dengan segala usaha yang terbaik serta tawakkal kepada Allah. Tawakkal dimaksudkan sebagai sebelum segala sesuatu diserahkan hasil kepada Allah, maka terlebih dahulu manusia harus melakukan usaha yang maksimal. Dalam bekerja wujud awal dari tawakkal kepada Allah dengan berusaha terus meningkatkan kinerja dalam bekerja yang dapat dilihat perilaku disiplin dalam bekerja, kerjasama yang baik dengan karyawan lain yang pada akhirnya akan mendatangkan hasil kerja yang semakin baik, semakin banyak serta hemat bahan. Bekerja dengan berupaya

melaksanakan pekerjaan melalui proses kerja benar untuk menghasilkan hasil kerja terbaik dapat menjadi amal sholeh bagi karyawan yang akan mendapatkan ganjaran kesejahteraan didunia dan diakhirat (*Hayatan Tayyibah*). *Hayatan Tayyibah* bukanlah sesuatu yang hanya ada dalam impian atau hayalan. Kehidupan seperti itu benar-benar nyata. Allah Swt memberikan kehidupan yang *qana'ah* kepada seorang mukmin yang beramal sholeh sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Qasas (28:77) sebagai berikut:

وَاتَّبِعْ فِيْمَا ءَاتٰكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْآخِرَةَ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسَنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللّٰهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْاَرْضِ ۚ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya “Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Ditekankan dalam ayat ini Allah menyerukan manusia untuk melakukan kebaikan dan amal saleh harus disertai iman. Orang beriman dan beramal sholeh akan memperoleh kehidupan yang bahagia dan sejahtera, karena ia akan bekerja dengan ikhlas, kerja keras dan cerdas, memahami dan melaksanakan ajaran Allah dan Rasul-Nya, serta memiliki etos kerja yang tinggi serta berakhlak mulia dalam rangka beribadah kepada Allah Swt. Syariah sangat menganjurkan adanya profesionalisme bekerja dalam proses produksi, karena segala sesuatu harus ditempatkan pada porsinya dan berdasarkan kesungguhan. Rasulullah bersabda : “ *Sesungguhnya Allah suka kepada seorang hamba yang sungguh-sungguh dan serius dalam pekerjaannya (profesional)* . Di hadist yang lain Nabi SAW bersabda tentang perlu orang

melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan kinerja terbaiknya. Rasulullah S.A.W. bersabda : *"Sebaik baik pekerjaan adalah usahanya seorang pekerja apabila ia berbuat sebaik-baiknya."* (HR.Ahmad). Pendapatan yang diterima dari hasil pekerjaan yang halal diharapkan menjadi sumber rezeki yang barakoh yang bermanfaat bagi kesejahteraan didunia. Disamping itu mengisi kehidupan dengan bekerja pada pekerjaan yang halal sesuai janji Allah akan mendapat imbalan surga diakhirat.

Balasan dari Allah terhadap karyawan yang bekerja dengan baik adalah pahala dan kehidupan yang baik sesuai dengan firman Allah pada surat an-Nahl (16 : 97) sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *"Barangsiapa yang mengerjakan amal Shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan. Ditekankan dalam ayat Ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman".*

Balasan dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat.

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Rasulullah bersabda *"Sesungguhnya Allah Ta'ala tidak akan merugikan (mengurangi) pahala orang beriman karena kebaikan yang telah diberikan kepadanya di dunia, nanti dia akan tetap diberi pahala di akhirat. Adapun orang yang kafir, diberikan balasan kebbaikannya di dunia, tetapi setelah sampai di akhirat, dia*

tidak lagi mempunyai kebaikan untuk diberikan kepadanya balasan yang baik” (HR Ahmad dari Anas). Hasil penelitian Suyanto (2007) yang melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Pelaksanaan Prinsip Syariah Terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan serta Masyarakat yang berhubungan dengan kegiatan Bank Syariah di Indonesia (Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya). Salah satu tujuan penelitiannya adalah Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kinerja bank terhadap kesejahteraan karyawan Bank Syariah di Indonesia. Indikator Variabel Kinerja Bank diukur dari : Profitabilitas, Solvabilitas-Risiko, Pembiayaan Usaha Mikro dan Kecil dan indikator Kesejahteraan Karyawan : Gaji dan Bonus, Tunjangan Umum, Tunjangan Keagamaan. Salah satu hasil penelitiannya adalah kinerja Bank berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam sebuah hadist Rasulullah bersabda: “ *Allah memberi rezeki kepada hambanyaNya sesuai dengan kegiatan dan kemauan kerasnya serta ambisinya*”. (HR.Aththusi).

6.7. Pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (X1- Y3).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dapat dikatui bahwa Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif sebesar 0,176 dengan Nilai t hitung adalah sebesar 2.239, nilai t tabel pada alpha 0.05 sebesar 1.645 berarti t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel . Dengan demikian Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang diterapkan Pimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.

Signifikannya pengaruh Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan dapat dipahami karena dalam organisasi kepemimpinan mengemban fungsi yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu dalam organisasi. Tujuan organisasi yang utama adalah hidup terus, berkembang dan mendapatkan keuntungan agar dapat mensejahterakan karyawannya. Kesejahteraan karyawan yang semakin meningkat tentu merupakan tujuan dari setiap karyawan yang berada dalam perusahaan. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan Islami yang diterapkan pimpinan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawannya, dimana pembentuk kepemimpinan Islami yang kuat adalah keadilan pemimpin dengan loading faktor sebesar 0.797. Disamping itu kemampuan pemimpin membangun kerjasama antar karyawan menjadi cara tepat dalam memimpin karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan loading faktor sebesar 0.797. Pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan dengan memahami kepemimpinan yang *Rahimah* yang memegang prinsip *imamah*. Peran pemimpin sebagai model dengan memberikan rumus sederhana yaitu model merupakan perpaduan antara karakter dan kompetensi. Karakter adalah siapa diri kita sebagai pribadi dan kompetensi adalah apa yang bisa kita lakukan. Dengan pendekatan karakter dan kompetensi, maka Nabi Muhammad telah jelas memberikan panduan karakter seperti yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu *Shiddiq* (benar),

Hasanah (baik), *fathonah* (cerdas), *amanah* (bisa dipercaya). Mengenai kompetensi terdapat 6 (enam) kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu, *Self Management* (manajemen diri), *Emotional Literacy* (pemahaman emosi), *People Skill* (keahlian berhubungan dengan orang), *Technoknowledge* (keterampilan teknis), *Intuitive Abilities* (kecakapan intuisi), dan *Ability to Learn* (kecakapan belajar). Empat sifat kepemimpinan Rasulullah apabila dapat dipraktekkan oleh siapa saja yang memegang peran kepemimpinan akan mengantarkan orang tersebut kepada keberhasilan dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Gani (2007:169) menerangkan salah satu prinsip Kepemimpinan *Rahimah* adalah Paham Imamah. Dalam khasanah sejarah Islam, paham *Imamah* diamalkan pertama kali oleh Rasulullah yang diikuti para Khulafaurrasyidin (Abu Bakar, Umar, Utsman, dan Ali) dan diikuti oleh beberapa khalifah berikutnya. Mengambil nilai-nilai *Imamah* adalah dengan mempelajari nilai-nilai positif sejarah peradaban Islam. Hubungan antara imam terhadap makmum, antara pemimpin dengan anggotanya, laksana shalat berjamaah. Seorang pemimpin wajib hukumnya diikuti oleh anak buahnya, selama ia menjalankan kekuasaannya itu dengan benar. Anggota organisasi yang tidak loyal kepada pemimpin yang amanah adalah mengingkari sunnatullah. Dalam sejarah, khalifah abu bakar pernah memerangi kaum munafik yang ingkar membayar zakat demi menjaga tegaknya aturan, tertib hukum. Dalam bahasa manajemen, setiap anggota organisasi wajib menaati aturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang merupakan kultur perusahaan, adat, kebiasaan yang menjadi kode etik bagi seluruh anggota organisasi. Tindakan melawan pemimpin merupakan perilaku khianat. Sebagai mana sabda

Rasulullah :*"Mendengarkan dan mematuhi perintah (dari pembesar) adalah kewajiban orang islam, baik hal yang disukainya maupun tidak disukainya, selama dia tidak diperintahkan mengerjakan maksiat . Akan tetapi, apabila diperintahkan mengerjakan maksiat, tidak perlu didengarnya dan tidak perlu dipatuhi."*(HR Buhari Dan Muslim Dari Ibnu Umar). Seorang pemimpin dengan jabatan yang dikuasainya menanggung beban amat berat. Ia bertanggung jawab terutama kepada umat yang dipimpinnya di dunia dan pengadilan akherat. Yang diamanahkan Allah kepada pemimpin akan di mintai bertanggung jawabannya, oleh karena itu pemimpin yang adil akan membawa kebaikan kepada bawahannya. Allah berfirman dalam al-Qur'an pada Surat asy-Syu'ara(26:181) :

أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ

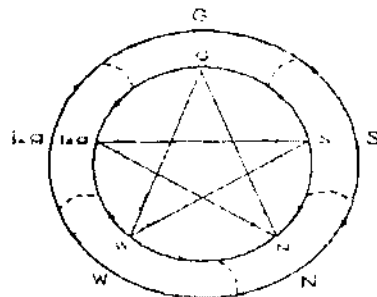
Artinya :*" Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang merugikan"*.

Dalam konteks perusahaan (Mikro) penerapan kepemimpinan yang mampu memberikan keadilan kepada para karyawannya akan mendapatkan pertumbuhan motivasi,kinerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan. Ibnu Khaldun mengemukakan konsep tentang model pemerintahan dinamis dalam bukunya, *Mukadimah Ibnu Khaldun*, mengemukakan delapan prinsip pemerintahan yang baik (kalimat hikamiyyah). Kekuatan suatu pemerintahan (*Al-Mulk*) tidak akan riil tanpa pengamalan syariat,Syariat tidak akan dapat diterapkan tanpa kedaulatan atau kekuasaan (*Al-Mulk*), Kekuasaan tidak akan diperoleh tanpa rakyat (*Ar-Rijal*),Rakyat tidak

akan patuh tanpa ada kekayaan (*Al-Mal*), Kekayaan tidak akan diperoleh tanpa pembangunan (*Al-Imarah*), Pembangunan tidak akan dapat dilaksanakan secara langgeng tanpa keadilan (*Al-Adl*), Keadilan akan menjadi kriteria yang akan dinilai (*Al-Mizan*) oleh Tuhan. Pemerintahan bertanggung jawab untuk melaksanakan keadilan. Kalimat bijak ini dituangkan dalam bentuk model interaksi yang digambarkan sebagai berikut.

$$G = f(S, N, W, g, \text{ dan } j)$$

Keterangan : G = *Government* atau kekuasaan politik atau *wazi*, S = *Syariat*, N = *People* atau *Rijal*, W = *Welth* atau kekayaan atau sumber-sumber ekonomi atau *Al-Mal*, g = *Pembangunan/imarah* (tidak hanya pembangunan ekonomi/material), j = *justice* atau keadilan. Rumus ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Pemerintah itu berfungsi melaksanakan syariat, mengayomi rakyat sebagai objek pengayoman, menciptakan kekayaan, dan melaksanakan pembangunan secara adil. Elemen yang disebutkan di atas memiliki hubungan interaksi dan interdependen yang saling memengaruhi. Model ini dibuat lagi dalam bentuk *The Circle of Equity* sebagai berikut (Chapra, 2000).



Dua elemen penting dari model ini adalah pembangunan (g) dan keadilan (j). Pembangunan tidak akan bermanfaat tanpa keadilan. Keadilan tidak hanya keadilan ekonomi atau material. Kedua elemen ini penting karena

akan memengaruhi serta memperkaya elemen lain dan tiap-tiap elemen tersebut sehingga lahir kemakmuran atau *well-being* masyarakat. Masyarakat akan memiliki kepedulian, persaudaraan di mana tercipta kesamaan, memiliki hak-hak hidup, kekayaan dihargai, dan kejujuran menjadi sifat semua orang.

Syariat merupakan nilai dan aturan perilaku semua orang dan lembaga yang menjadikan semua orang memenuhi kewajibannya sehingga tercipta keadilan, pengembangan dari semua orang. Peraturan bisa formal atau informal, tetapi tetap mengacu pada sistem nilai Islam. Syariat harus menjadi sumber utama peraturan dan dilaksanakan tidak hanya di kertas. Pemerintah dan masyarakat harus menjamin bahwa aturan itu dilaksanakan. Kekayaan harus ikut menjamin terlaksananya keadilan dan pembangunan, pemerintah wajib menjaganya sehingga tercapai kemakmuran bersama seperti yang dikemukakan Al-Ghazali dalam *maqsud shariah*-nya.

Dari konsep Ibnu Khaldun ini, kita tentu dapat melihat bahwa dinamika proses kepemimpinan akan dapat melahirkan etika kepemimpinan yang sesuai dengan syariat, pelaksanaan kegiatan ekonomi dan bisnis yang sesuai dengan syariat, dilaksanakan oleh semua orang dan ditegakkan oleh pemimpin dalam semua aspek kehidupan. Dalam Islam tidak ada pemisahan antara akhlak dengan kegiatan lainnya. Akhlak, peraturan, syariat menyatu dalam sistem nilai Islami yang diatur dalam syariat. Proses kepemimpinan demikian melahirkan masyarakat yang terus berubah secara dinamis, bukan statis, menuju proses pencapaian tujuan hidup hakiki untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat

(*Al-Falah, fauzul aziim*); bagi individu, karyawan yang bekerja dalam perusahaan

6.8. Pengaruh Persepsi Upah Islami terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat (X2-Y3).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dapat diketahui bahwa Persepsi Upah Karyawan Islami yang diterapkan perusahaan berpengaruh positif sebesar 0,232 dengan Nilai t hitung adalah sebesar 4.829, nilai t tabel pada alpha 0.05 sebesar 1.960 berarti t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel . Dengan demikian Persepsi Upah Karyawan Islami yang diterapkan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Studi ini menelaah beberapa indikator upah Karyawan Islami yang diterapkan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat yaitu Keadilan, Kelayakan, Ketepatan, Kesesuaian serta adanya adanya imbalan akhirat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan menerima dengan baik upah yang diperoleh karena telah memenuhi rasa keadilan. Upah yang diatur secara jelas dan dipahami oleh karyawan kemudian ditaati oleh perusahaan dalam penerapannya menjadi unsur yang membawa karyawan dengan ikhlas menerima imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Upah yang diterima karyawan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan haruslah memenuhi indikator kelayakan dimana pendapatan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Melakukan pekerjaan pada usaha yang halal sebagai cara untuk

memperoleh pendapatan tentu merupakan cara hidup yang sesuai dengan fitrah manusia dalam mencapai *Hayatan tayyibah*. Dalam sebuah Hadits Rasulullah Saw bersabda "*Sesungguhnya beruntunglah orang yang telah Islam dan diberinya rezeki cukup, dan Allah memberikan qana'ah dengan apa yang telah diberikan kepadanya*" (HR Muslim). *Hayatan tayyibah* menurut Rasulullah Saw adalah beruntung dengan rezeki halal yang cukup dan *qana'ah* dengan apa yang diterimanya. Dalam studi ini ditemukan bahwa kesejahteraan karyawan ternyata dibentuk secara kuat oleh rasa tenang dalam menjalani kehidupan dengan loading faktor sebesar 0.791. Faktor kuat lainnya yang membentuk kesejahteraan adalah faktor merasa cukup dengan pendapatan yang diterima (*qana'ah*) dengan loading faktor sebesar 0.755. Dalam Konsep Islam tentang kesejahteraan mengandung dua unsur yaitu material dan spritual. Hal ini menjadikan konsep *hayatan tayyibah* menurut Islam memiliki keunggulan yang tidak ada dalam kesejahteraan menurut teori ekonomi konvensional. Keunggulan itu terletak pada dimensi spiritual yang ditandai dengan adanya rasa *qana'ah* atas segala anugerah Allah sehingga menjadikan dirinya merasa hidup tenteram dan bahagia. Jadi kata kunci kesejahteraan dalam Islam adalah *qana'ah*. Tanpa *qana'ah* tidak ada kesejahteraan. Pengupahan yang memenuhi azas keadilan dan kelayakan akan dapat membawa kepada perasaan *qana'ah* bagi para karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Terpenuhinya kebutuhan yang bersifat material, seperti pangan, sandang, rumah, dan kekayaan lainnya, dewasa ini lebih banyak mendapatkan perhatian dalam ilmu ekonomi konvensional, sedangkan dalam konsep Islam terpenuhinya kebutuhan material dan spiritual inilah yang disebut dengan

sejahtera. Zainal Mustafa Elqadri (2006) dalam disertasinya yang berjudul “Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kesejahteraan karyawan,kepuasan kerja karyawan,serta keinginan mogok kerja karyawan perusahaan industri tekstil eks kerisidenan Surakarta menemukan bahwa persepsi karyawan tentang keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan yang bekerja pada industri tekstil eks karisidenan Surakarta.

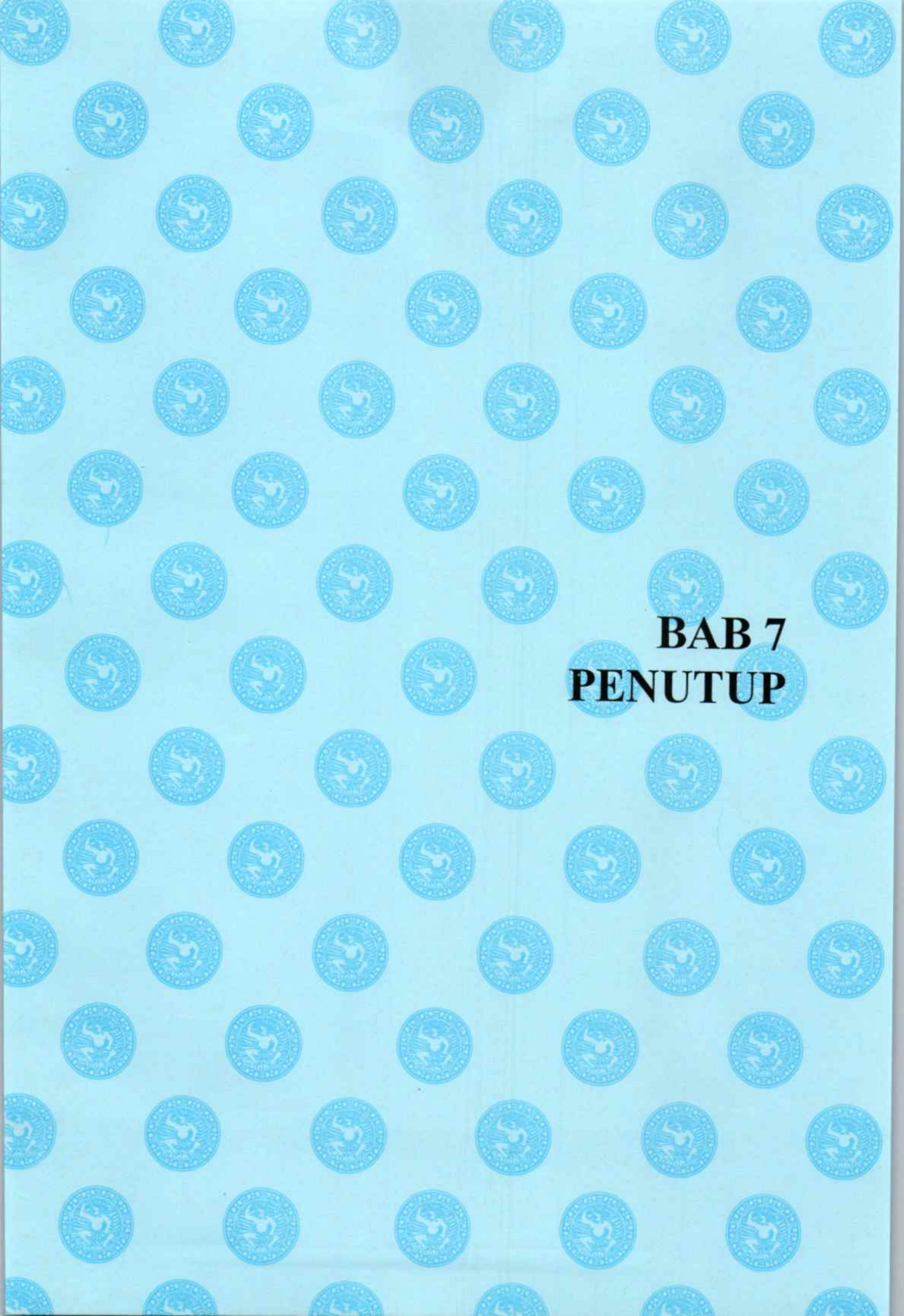
6.9. Keterbatasan Studi.

Studi ini telah berusaha dilakukan dengan mempelajari konsep ideal yang berkaitan dengan variabel yang dipelajari terutama dasar norma utama dalam Islam yaitu al-Qur`an dan as-Sunnah. Atas dasar konsep,norma dibangun konsep variabel yang relevan serta pengaruh antar variabel kepemimpinan Islami,Upah Islami,Motivasi,Kinerja dan Kesejahteraan yang tertuang dalam kerangka konseptual Keseluruhan dasar diatas secara maksimal berusaha dilakukan,namun tetap masih banyak keterbatasan yang terdapat dalam studi ini sebagai berikut :

1. Studi ini tidak dapat mengambil keseluruhan variabel ideal yang ada dalam konsep,sehingga kedepan studi yang lebih lengkap perlu dilakukan.
2. Luas wilayah studi yang hanya menyangkut salah satu provinsi yang ada di Indonesia yaitu Nusa Tenggara Barat tentu merupakan

keterbatasan mengingat Indonesia merupakan negara yang sangat luas dengan wilayah provinsi sebanyak 33 provinsi.

3. Dalam menyusun konsep operasional variabel masih mungkin terjadi ketidak sempurnaan, terutama berkaitan dengan pengukuran kuantitatif indikator dalam variabel yang sulit diukur.



BAB 7

PENUTUP

BAB 7

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

1. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian perubahan Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang mengandung keteladanan, membangun kerjasama, mengarahkan, membimbing dan berlaku adil menyebabkan perubahan motivasi kerja karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mendukung hasil studi Wibisono (2002), Wahyuningsih (2003), Nowack (2004), Siradjudin (2007), Abdul Hakim (2009).
2. Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan bahwa Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat dapat diterima. Dengan demikian perubahan yang terjadi Persepsi Upah Islami yang mengandung keadilan, kelayakan, ketepatan, kesesuaian dan imbalan akhirat akan mengakibatkan perubahan pada Motivasi Kerja Karyawan.

Hasil studi ini mendukung hasil studi Ritandiyono (2005), Sudarwanti (2009).

3. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat dapat diterima. Dengan demikian perubahan pada Kepemimpinan Islami yang mengandung keteladanan, membangun kerjasama, mengarahkan, membimbing dan berlaku adil akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan. Hasil studi ini mendukung hasil studi Hakim (2009), Yuki (2010), Heru Sulistio (2010), Ayub (2010) dan Nurdiana (2011).
4. Persepsi Upah Islami tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Persepsi Upah Karyawan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variable intervening Motivasi Kerja karyawan. Dengan demikian perubahan pada Persepsi Upah Karyawan Islami yang mengandung keadilan, kelayakan, ketepatan, kesesuaian dan imbalan akhirat akan mengakibatkan perubahan pada Kinerja Karyawan melalui perubahan Motivasi Kerja karyawan.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Dengan

demikian perubahan yang terjadi pada Motivasi Kerja Karyawan yang berisi kemauan disiplin, kemauan kerjasama, kemauan menghemat bahan, kemauan meningkatkan kualitas hasil dan kemauan meningkatkan hasil kerja akan berpengaruh terhadap perubahan Kinerja Karyawan. Hasil studi ini mendukung hasil studi Siradjudin (2007), Hakim (2009), Adhiatma (2010), mendukung Model Blumberg dan Pringle (1991), Manan (1992), As'ad (2000).

6. Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan Kinerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dapat diterima. Dengan demikian perubahan pada Kinerja Karyawan dalam bentuk kedisiplinan, kerjasama, hemat bahan kerja, kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja akan menyebabkan perubahan pada Kesejahteraan Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung salah satu hasil penelitian Suyanto (2007).
7. Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat dapat diterima. Dengan demikian perubahan Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami yang memberikan teladan, membangun kerja, mengarahkan, membimbing serta berlaku adil yang dilandasi dengan

sifat *siddiq, amanah, tabliq, fathonah* dan *adil* akan membawa perubahan terhadap Kesejahteraan Karyawan.

8. Persepsi Upah Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan Upah Karyawan Islami yang diterapkan berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat dapat diterima. Dengan demikian perubahan pada Upah Islami yang mengandung keadilan, kelayakan, ketepatan, kesesuaian dan akan mendapat imbalan akhirat yang diterapkan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat dapat menyebabkan perubahan pada Kesejahteraan Karyawan. Hasil studi ini mendukung hasil studi El-Qadri (2006).
9. Norma dalam al-Qur'an Surat al-Ahzab ayat 21 mengenai teladan yang diberikan Rasulullah Muhammad SAW yang berkaitan dengan kepemimpinan telah diimplementasikan oleh pemimpin perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.
10. Norma dalam al-Qur'an Surat al-Maidah ayat 8, mengenai keharusan berbuat adil dalam semua hal termasuk dalam pemberian upah kepada para karyawan dalam perusahaan telah diimplementasikan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.
11. Norma dalam al-Qur'an Surat at-Taubah ayat 105, mengenai kewajiban bekerja bagi orang-orang mukmin, telah diimplementasikan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.

12. Norma dalam al-Qur'an Surat al-Qasas ayat 77, mengenai keharusan mencari anugerah Allah, melalui perbuatan baik dan tidak berbuat kerusakan dimuka bumi telah di implementasikan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.
13. Norma dalam al-Qur'an Surat al- Nahl ayat 97 ,mengenai kehidupan yang baik untuk orang yang beriman dan beramal shaleh telah dirasakan oleh para karyawan pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.
14. Secara keseluruhan Persepsi Penerapan Kepemimpinan Islami, Persepsi Upah Islami, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat, sehingga model yang dibangun dapat digunakan untuk memprediksi Kesejahteraan Karyawan pada masa yang akan datang. Norma al-Qur'an tentang Kepemimpinan, upah, motivasi, kinerja, kesejahteraan telah diimplementasikan oleh pemimpin dan karyawan pada Perusahaan Makanan di Nusa Tenggara Barat.
15. Karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat telah mampu mencapai kesejahteraan dalam arti mencapai tujuan Maqasid Syariah dalam menjalani kehidupan sesuai dengan teori Maqasid Syariah dari al- Ghazali maupun al-Syatibi.
16. Pemimpin perusahaan tidak hanya menjalankan fungsi untuk mengelola karyawan agar karyawan mampu mencetak kinerja yang baik demi kepentingan perusahaan akan tetapi pemimpin dapat berperan mensejahterakan karyawannya. Dengan demikian temuan studi mendukung Teori The Circle of Equity Model dari Ibnu Khaldun.

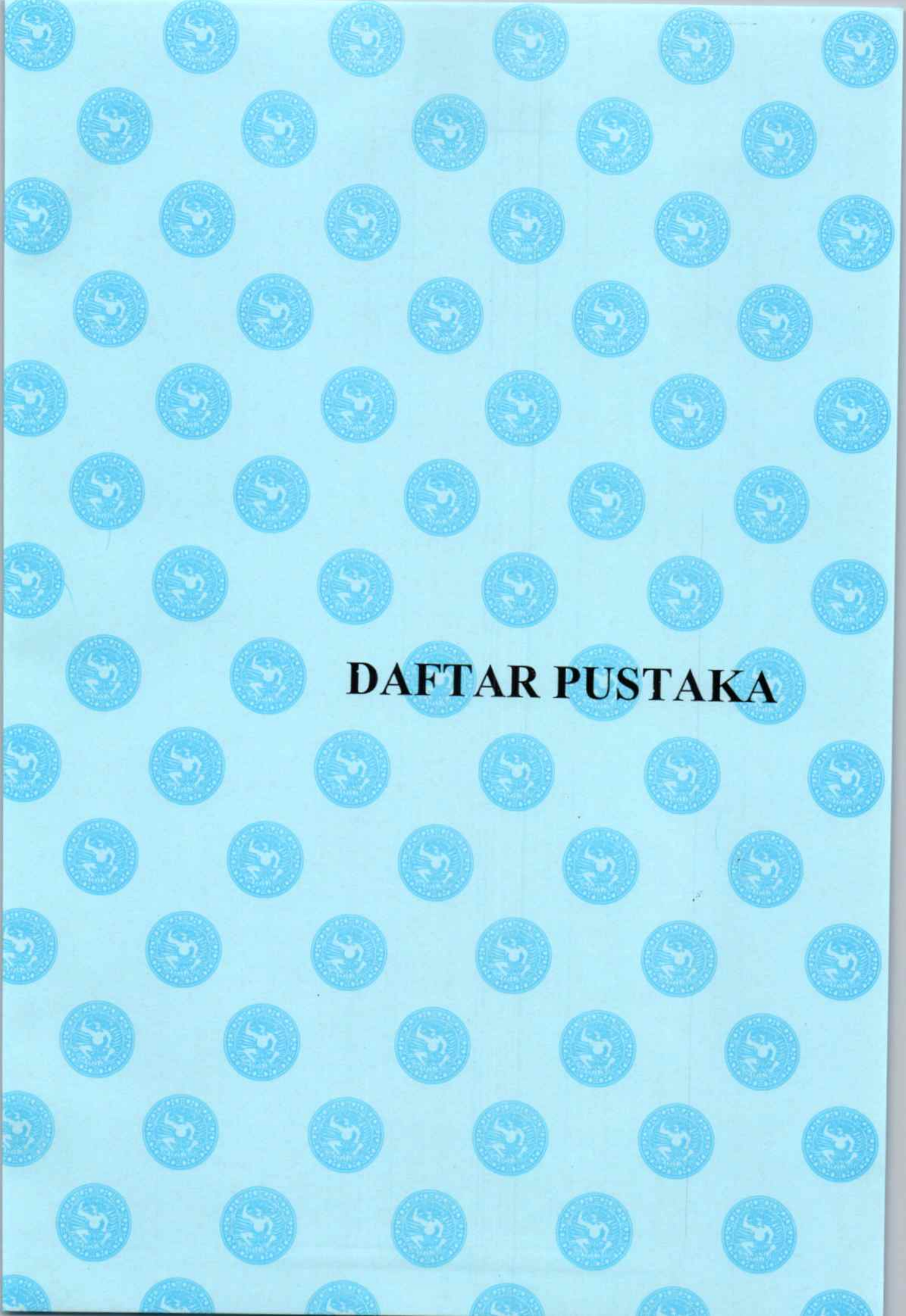
17. Model Kesejahteraan yang terbangun berdasarkan hasil studi ini hanya mampu menjelaskan 66% perubahan yang terjadi kesejahteraan karyawan yang bekerja pada perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat. Dengan demikian terdapat 34% perubahan yang terjadi pada kesejahteraan karyawan belum dapat dijelaskan oleh model yang dibangun, karena itu penelitian lanjutan pada subyek penelitian yang lain dapat dilakukan dengan menambah variabel yang belum masuk dalam penyusunan model pada studi ini.
18. Faktor upah yang diterima antar karyawan yang bekerja pada perusahaan yang mengacu pada tingkat upah minimum provinsi (UMP) merupakan faktor yang memiliki loading faktor yang paling rendah, sehingga pada masa yang akan datang diperlukan kebijakan yang ditekankan pada aspek kebijakan upah minimum provinsi yang dapat menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat.

7.2. Saran

1. Bagi pimpinan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat hendaknya meningkatkan peran pemimpin dalam mengarahkan karyawan melaksanakan pekerjaannya, karena indikator peran pemimpin dalam mengarahkan karyawan mempunyai loading faktor yang paling rendah dalam pembentukan variabel Kepemimpinan Islami.
2. Bagi pimpinan perusahaan makanan di Nusa Tenggara Barat hendaknya meningkatkan kesesuaian antara upah yang diterima karyawan dengan upah yang diterima oleh karyawan yang sama pada perusahaan yang sejenis. Demikian juga upah yang diterima harus sesuai dengan upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh pemerintah. Indikator kesesuaian

- merupakan indikator yang loading faktornya paling rendah dalam pembentukan variabel Pengupahan Islami.
3. Pengupahan karyawan yang mengandung unsur non materi hendaknya menjadi solusi pengupahan karyawan karena mempunyai peran yang besar terhadap peningkatan motivasi karyawan.
 4. Bagi Karyawan hendaknya dapat meningkatkan motivasi penghematan bahan kerja serta meningkatkan kemauan untuk disiplin dalam bekerja karena kedua indikator tersebut merupakan indikator yang Loadingnya paling rendah dalam pembentukan variabel Motivasi Kerja.
 5. Bagi pimpinan perusahaan agar lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan kemauan menghemat bahan dalam bekerja dan meningkatkan disiplin dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya pada waktu yang akan datang, karena ternyata rendahnya motivasi menghemat bahan dan motivasi disiplin menyebabkan rendahnya sumbangan kedua indikator tersebut dalam pembentukan Kinerja Karyawan.
 6. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, peran pimpinan perusahaan sebagai teladan bagi karyawan hendaknya ditingkatkan agar pemimpin dapat menjadi imam bagi karyawan dalam meraih hayatan tayyibah.
 7. Keadilan dalam pemberian upah hendaknya menjadi perhatian utama, karena upah yang adil akan menciptakan perasaan qonaah bagi karyawan atas rahmat Allah yang diterima dalam bentuk upah sebagai rezeki yang halal.

8. Bagi pemerintah supaya terus memperhatikan pelaksanaan kebijakan upah minimum provinsi yang telah ditetapkan agar tidak terjadi kesenjangan upah yang terlalu jauh antar karyawan yang mengerjakan pekerjaan sama dalam industri pengolahan makanan di Nusa Tenggara Barat, karena karyawan masih merasakan ketidaksesuaian yang cukup tinggi dalam pemberian upah antar perusahaan yang sejenis dalam industrinya.



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya, 2010, *Al-hikmah*, Departemen Agama RI, Penerbit Diponegoro, Bandung.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, 2008, *Manajemen Syariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Adhiatma, Ardian, 2010, *Implementasi Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Jateng dan DIY dalam Perspektif Islam*, Disertasi, Unair Surabaya.
- Anto, M.B. Hendri, 2003, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Ekonisia, Yogyakarta
- Antonio, Muhammad Syafii, 2007, *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*, Tazkia Multimedia & ProLM Centre: Jakarta.
- Artiani, Listia E, 1997, *Studi Kelayakan Upah Minimum Regional*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Asifudin, Ahmad Janan, 2004, *Etos Kerja Islami*, Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- As'ad, Moh, 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Anthony, Willian P., 2006, *Human Resource Management A Strategic Approach*, United States of America
- Al-Bayan, 2011, *Shahih Bukhari Muslim*, Jabal, Bandung.
- Al-Bantani, Imam Nawawi, 2005, *Nashaibul Ibad. Nasehat untuk Para Hamba*, Irsyad Baitus Salam, Bandung.
- Al-Bandjari, Rahmat Ramadhana, 2007, *Prophetic Leadhershhip*, Diva Press, Yogyakarta.
- Bachrum Rangkuti, 2001 *Kepemimpinan Muhammad Rasulullah*, UUI Press Yogyakarta.
- Bachrun, saifuddin, 2011, *Penggajian berdsarkan Kinerja*, PPM manajemen Jakarta

- Badan Pengkajian Tehnologi, 2011, *Buku Panduan Pembentukan Inovasi*, Jakarta.
- Bhattacharyya, Gouri K, 1977, *Statistical Concept and Metthods*, Published Simultaneusly ,Canada.
- BKKBN, 2007, *Keluarga Sejahtera*, (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kesejahteraan>)
- Badan Pusat Statistik, 2010, *Nusa Tenggara Barat Dalam Angka*, BPS : NTB.
- Baharuddin, 2006, *Negara dan Sistem Perekonomian Dalam Pemikiran Ibnu Taimiyah dan Adam Smith*, Yayasan Cerdas Press, Mataram Lombok.
- Biantoro, Udan, 2002, *Pengaruh Praktek Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*, Disertasi, Unair Surabaya.
- Cascio, Wayne, F, 1995, *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Worklife, Profit*, Singapore: MC Graw Hill.
- Chapra, M. Umer, 2001, *Masa Depan Ilmu Ekonomi*, Sebuah Tinjauan Islam, Terjemahan, Gema Insani, Jakarta.
- Cooper Donald, 2006, *Metode Riset Bisnis*, PT. Media Global Edukasi, Jakarta.
- Djaelani, Abdul Qadir, 1997; *Mewujudkan Masyarakat Sejahtera dan Damai*, PT. Bina Ilmu Offset, Surabaya.
- Darmawan, Cecep, 2006, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah : Manajemen Sumberdaya Insasni*, Jakarta : Khasanah Intelektual.
- Dawabah, Asyraf M, 2005, *Menjadi Pengusaha Muslim*, Pustaka Al-Kautsar : Jakarta.
- David, Keith dan W. Newstroom, *Human Bahavior of Work: Organizational Bahavior*, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Adz-Dzakiey, Hamdani Bakran, 2010, *Psikologi Kenabian*, Fajar Media Press, Yogyakarta.
- Dinas Perindustrian dan Perdagangan NTB, 2011, *Laporan Tahunan*, Perindag NTB.

- Departemen Perindustrian, 2007, *Laporan Tahunan*, Perindag RI, Jakarta.
- Efendi, Sofyan, 2006, *Kumpulan Hadist Shahih Buchari Muslim*, Hadist Web.3.10.
- Ferdinand, Augusty, 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor, Edisi 2*, Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gamal, Merza, 2007, *Indikator Kesejahteraan Islami*, Documents and Settings\User\My Documents\Halal Guide - Indikator Kesejahteraan Islami. Htm.
- Ghani, Muhammad Abdul, 2005, *The Spirituality In Business*, Pena, Pundi Aksara.
- Gibson, James L; Ivancevich, John M; Donnelly, James H, Jr, 1997, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I dan II*, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Griffin Ricky W., 2004, *Manajemen, Jilid I dan II*, Edisi ke 7, Erlangga, Jakarta.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung Hendri, 2003, *Manajemen Syariah Dalam Praktek*, Gema Insani, Jakarta.
- _____, 2006, *Pengertian, Tujuan, dan Prinsip Ekonomi Islam, Artikel Ekonomi Syariah*, <http://www.halalguide.info/content/view/685/46/>.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta.
- Haneef, Mohammad Aslam, 2006, *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer*, terjemahan Suherman Rosyidi, Airlangga University Press, Surabaya.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2010, *Etika Bisnis Islami*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1999, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 1993, *Psikologi Manajemen, Penuntun Bagi Pemimpin*, Trigendakarya, Bandung.
- Hayati, Keumala, 2007, *Keterampilan Kepemimpinan Pengusaha Industri Skala Kecil*, Studi di Bandar Lampung, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hick, Herbert. G dan G. Ray Gullet, 1995, *Organization : Theory and Behavior*, Terjemahan, Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, 2005, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Spiritual Karyawan PT.Semen Gersik(Persero) Tbk di Tuban Jatim*, Disertasi, Unair Surabaya.
- Ibn Khaldun, 2006, *Muqaddimah*, Terjemahan, Cetakan Keenam, Penerbit Pustaka Firdaus, Jakarta.
- ILO, 2007, *Produktifitas Tenaga Kerja di Asia Tenggara*, (<http://id.wikipedia.org/wiki/Produktifitas>)
- International Institute for Management Development, 2007 *World Competitiveness Yearbook*.
- Islahi, Abdul Azim, 1988, *Economic Concept of Ibnu Taimiyah*, Leicester, UK, The Economic Foundation.
- Jusmaliani, dkk, 2005, *Kebijakan Ekonomi Dalam Islam*, Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- Jewell, LN, 1998, *Psikologi Industri/Organisasi Modern, Psikologi Terapan untuk memecahkan Berbagai masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*, Arcan, Jakarta.
- Johnson C. Merle, 2004, *Handbook Of Organizational Performance Analisis Perilaku & Manajemen*, Murai Kencana, Jakarta.
- Khan, Akram, 1994, *An Itroudction to Islamic Economic*, Islamabad, IIIT, Pakistan
- Kamaluddin, Laode M, 2007, *14 Langkah Bagaimana Rasulullah Saw. Membangun Kerajaan Bisnisnya*, Republika, Jakarta.
- Karim, Adiwarman, 2001, *Ekonomi Islam, Suatu Kajian Kontemporer*, Gema Insani, Jakarta.
- Karim, Adiwarman, 2004, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Kayo, RB. Khatib Pahlawan, 2005, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, Amzah, Jakarta.

- Kotter, Jhon. P, 1997, *The Leadership Factor*, Terjemahan, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Kelana Muslim, 2008, *Muhammad Saw is A Great Entrepreneur*, Dinar Publishing, Bandung.
- Kuncoro, 2010, *Pemberdayaan UKM antara Mitos dan Realitas*, PUSTEP UGM, Yogyakarta.
-, 2011, *Peran Lembaga Intermediasi(LI) dalam Pengembangan UMKM Inovatif*, Makalah Seminar, Pusat Kajian Kebijakan Difusi Tehnologi, Jakarta.
- Koentjoro, Wuryanti, 2011, *Upah dalam Perspektif Islam*, Jurnal Ilmiah Prestasi Vol.8 No.2. Desember 2011, STIE Bank BPD Jateng. Semarang
- Lako, Andreas, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Amara Books. Yogyakarta.
- L.Mathis , 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria), Jakarta.
- Luthans, Fred, 1995, *Organization Behavior*, Sevent Edition, Mc. Graw Hill, Singapore.
- Al-Maliki, Abdurrahman, 2001, *Politik Ekonomi Islam*, Terjemahan Bangil, Alizzah
- Almath, M.F. 1995. *1100 Hadits Terpilih Sinar Ajaran Muhammad*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama, Bandung.
- Mannan, Muhammad Abdul, 1997, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Terjemahan, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta.
- Marno dan Supriyatno, Triyo, 2008, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Refika Aditama, Bandung.
- Maslow, Abraham H, 1994, *Motivation and Personality*. Terjemahan, PT. Binaman Pressindo, Jakarta.
- Masyhuri, 2005, *Peran pemerintah dalam perspektif Ekonomi Islam; Kebijakan Ekonomi Dalam Islam*, Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- Mas`ud, Fuad, *Survai Diagnosis Oganisasional, Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Undip, Semarang

- Melfa, Wendy, Siddiq, Solihin, 2007, *Paradigma Pengembangan Masyarakat Islam, Studi Epistemologis Pemikiran Ibnu Khaldun*, Matakata. Bandar Lampung.
- Milkovick, George T, and Boudreau, 1991, *Human Resources Management*, Ricard Irwin, Inc. Homeword, Boston.
- Mujiono, Imam, 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, UII Press, Yogyakarta.
- Mursi AH, 1997. *Sumberdaya Manusia Yang Produktif*, Jakarta : Gema Insani Pers.
- Mustafa El-Qadri, Zainal, 2006, *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural terhadap Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja dan Keinginan Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil di Eks Kerisidenan Surakarta*. Disertasi, Unair Surabaya.
- Najati, Muhammad Utsman, 2001, *Jiwa Manusia dalam Sorotan AlQur'an*, Jakarta : Cendekia.
- Nasiruddin, 2008, *Kisah Keadilan Para Pemimpin Islam*, Republika, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Kepemimpinan Menurut Islam*; Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nasution, Mustafa Edwin , 2006; *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Neal, James E, Jr, 2004, *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Terjemahan, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Nimran Umar, 2004, *Perilaku Organisasi*; Citra Media; Malang.
- Nur Diana, Ilfi, 2011, *Kepemimpinan Islami, Organization Commitment Behavior, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang*. Disertasi, Unair Surabaya
- Nowack, Kenneth, 2004, *Does Leadership Practices Affect a Psychologically a Healthy Workplace?. Working Paper. Consulting Tools Inc.*
- Noor, Ismail, 2011, *Manajemen Kepemimpinan MUHAMMAD*, Mizan, Bandung
- Permono, Sjechul Hadi, 2005, *Formula Zakat Menuju Kesejahteraan Sosial*, Aulia, Surabaya.

- Pora, Antonio, 2011, *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*, Rana Pustaka, Jakarta.
- Proyogo, Wisnu, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian pada Modal Sosial Serta dampaknya terhadap Kinerja*, Disertasi, Program Doktor, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Purwanto, Yadi, 2007, *Psikologi Kepribadian: Integrasi Nafsiyah dan Aqliyah Perspektif Psikologi Islam*, Refika Aditama, Bandung.
- Pusat Pembagian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), 2008, *Ekonomi Islam*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Al-Qarni, Aidh Abdullah, 2007, *Berbahagialah*, Pustaka Al Kautsar, Jakarta
- Al-Qalami, Abu Fajar, 2004, *Riyadush Shalihin*, Terjemah, Gitamedia Press.
- Qomar, Mujamil, 2005, *Epistemologi Pendidikan Islam*, Erlangga, Jakarta.
- Qardawi, Yusuf, 2001, *Nilai dan Akhlaq Dalam Ekonomi Islam*, Terjemahan, Gema Insani, Jakarta.
- _____, 1997, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani, Jakarta.
- Rachmany Hasan, 2005, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Di DKI Jakarta*, Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rahman, Afzalur, 2000, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Terjemahan, Cetakan IV, Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Aja Grafindo Perada, Jakarta.
- Ritandiyono, 2005, *Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan Dalam Pemberian Upah*, Proceeding Seminar Nasional Pesat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, Edisi 9, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2006, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rukmana, Nana, 2007, *Etika Kepemimpinan. Perspektif Agama dan Moral*, Alfabeta, Bandung.

- As-Suwaidan, Thariq Muhammad dan Basyarahil Faisal Umar; 2006, *Mencetak Pemimpin, Tips Melahirkan Orang Sukses dan Mulia*, Terjemahan, Khalifa, Jakarta.
- Shihab, M. Quraish, 2002, *Tafsir Al-Mishbah*, Lentera Hati, Jakarta.
- Singarimbun, Masri; 1995, *Metode Penelitian Survei*; LP3ES, Jakarta.
- Singgih, Muryanto. 2006. *Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi*, Jurnal Telaah Bisnis. Vol. 7, 1 Juli, hal. 29-47.
- Simanora, Henry. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN : Yogyakarta.
- Siradjuddin. 2007, *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPR/BPRS di Sulawesi Selatan*, Jurnal Ilmiah, Pasca Sarjana Unhas, Makasar.
- Sjadzali, Munawir, 1990, *Islam dan Tata Negara, ajaran, sejarah dan pemikiran*, UI Press, Jakarta.
- Soekarni, Muhammad, 2005; *Kebijakan Pengentasan Kemiskinan Dalam Islam; Kebijakan Ekonomi Dalam Islam*, Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- Syaltut, Mahmud, 1996, *Ensiklopedia Islam*, Ichtiar Baru, Van Hoeve, Jakarta
- SMERU, 2009, *Perbandingan Upah Sektor Formal* ; Jurnal Hasil Penelitian, Bandung.
- Susanto, Joko, 2010, *Ketegaran Upah Nominal, Studi pada Industri Kimia Periode 1997-2005*, Disertasi Program Doktor, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sulistio, Heru, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Komitmen pada Organisasi dan Kinerja Karyawan PT.TELKOM Tbk di Jateng dan DIY*, Disertasi, Unair Surabaya.
- Solimun, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Unair, Surabaya.
- Sultani, Gulan Reza, 2004, *Hati yang Bersih: Kunci Ketenangan Jiwa*, Jakarta : Zahra.
- Sugiyono, 2008; *Memahami Penelitian Kuantitatif*; Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J, 2003, *Metode Riset*; Renika Cipta, Jakarta.

- Statistik UKM.2007,*Laporan Tahunan Deperindag RI*,Jakarta.
- Susetya. Wawan. 2007. *Menyingkap Tabir Cakrawala Kepemimpinan. Perspektif Kepemimpinan Ilahiah*. Tugu, Yogyakarta.
- Suyanto, Mohammad, 2007, *Pengaruh Pelaksanaan Prinsip Syariah Terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan serta Masyarakat Yang Berhubungan Dengan Kegiatan Bank Syariah di Indonesia*, Disertasi, Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sutarto, 1998, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Cetakan ke lima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Tanjung,Hendri,2008,*Konsep Manajemen Syariah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*,dipublikasi <http://www.unika-bogor.ac.id>.
- Tasmara, Toto, 2002; *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 1993, *Perilaku Organisasi; Raja Grafindo Persada*; Jakarta.
- Timpe,A,Dale,1999,Seri Manajemen Sumberdaya Manusia : Kinerja (Performance), PT.Elex Media Komputindo,Jakarta.
- _____,2000, Seri Manajemen Sumberdaya Manusia : Kepemimpinan ,PT.Elex Media Komputindo,Jakarta.
- Tobroni,2005,*The Spiritual Leadership*”, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Thomas,2008,*Pangsa Pasar Produk Makanan dan Minuman*, Gabungan Pengusaha Makanan dan minuman Indonesia,<http://www.Viva.News.Co.id>.
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahyuningsih,2003,*Perilaku Pemimpin: Apakah Berpengaruh Terhadap Kinerja Bawahan*,Majalah Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga,Surabaya.
- Wahjosumidjo,1987, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wahono, Romi Satria; *Membedah Akar Kepemimpinan*, Dipublikasikan di :http://www.bung-hatta.info/content.Php_article.200.

- Wibisono, 2002, *Pengaruh motivasi Spiritual karyawan terhadap kinerja religius, Studi empiris pada kawasan industri Batam*, Disertasi, Unair Surabaya.
- Widjajakusuma, M. Karebet, 2002, *Pengantar Manajemen Syariah*, Khairul Bayan, Jakarta.
- Winantio, 2008, *Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015, Memperkuat Sinergi ASEAN ditengah Kompetisi Global*, Makalah Seminar, Jakarta.
- World Economic Forum, 2006, *Peringkat Daya Saing 13 Negara di Dunia Internasional*, World Competitiveness Yearbook.
- Yukl, Gary; 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Zadjuli, Suroso Imam, 2009, *Sistem Ekonomi Islam Sebagai Solusi Meniadakan Kemiskinan Dan Ketimpangan Sosial Dalam Rangka Membangun Masyarakat Madani Secara Kaffah*; Makalah disampaikan dalam Seminar "The Challenge of Islamic Economic and Finance Facing Global Economic Crisis", Deprtemen Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Unair, Surabaya.
- _____, 2008, *ZIS Model Analisis Pembangunan dan Kemiskinan di Indonesia*, PSIESI-Press, Jakarta.
- _____, 2006^a, *Kesejahteraan dan Keadilan Dalam Perspektif Islam*, Makalah Seminar "Islam dan Isu-Isu Kontemporer", IAIN Sunan Ampel Surabaya kerjasama dengan Universitas Kebangsaan Malaysia.
- _____, 2006^b, *Politik Pembangunan Dan Gejala Pemiskinan Struktural Di Perkotaan*, Makalah dalam Rapat Kerja Terbatas Dewan Ketahanan Nasional, Surabaya, 21 Juni 2006.
- _____, 2006^c, *Reformasi Ilmu Pengetahuan dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia*, Makalah dalam Temu Alumni Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo, 8 Juli 2006