

Manajemen Kinerja dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik

Ahmad Zarkasyi
Dosen Pengajar STIS Miftahul Ulum Lumajang
zarkazee@gmail.com

Abstract

Performance in Islam includes all sorts of practices or work with goodness and blessing to oneself, family, community and country. Without their professionalism in the performance of a business will suffer damage and loss, and decreases the quality and quantity of production. This article will describe the performance management in Al-Qur'an and Hadith interpretation by using a thematic (maudu'i) approach. The discussion will be former Al-Qur'an verses describe the performance management and interpretation using thematic (maudu'i) approach, some hadiths and from the meaning performance management approach thematic. Describe the theoretical perspective of Islam outside management performance as well as a historical perspective on the management performance of the Islamic civilization.

Keyword : Performance Management, Thematic interpretation, Philosophy.

Abstrak

Kinerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, Tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Artikel ini akan mendeskripsikan manajemen kinerja dalam tafsir Al-Qur'an dan Hadis dengan menggunakan pendekatan Tematik. Pembahasannya akan secara urut mendeskripsikan; ayat Al-Qur'an Manajemen Kinerja dan Tafsirnya dengan menggunakan pendekatan Maudu'i (Tematik), beberapa Hadis manajemen kinerja dan Syarahnya dengan menggunakan pendekatan Maudu'i (Tematik). Mendeskripsikan perspektif teori diluar Islam mengenai Manajemen Kinerja serta perspektif historis peradaban Islam mengenai Manajemen Kinerja.

Kata kunci : Manajemen Kinerja, Tafsir Tematik, Filsafat.

Pendahuluan

Kinerja merupakan hal yang mendapatkan perhatian dan kepedulian tinggi dari banyak pihak, karena hasil kinerja mencerminkan tingkat produktivitas organisasi. Produktivitas disini menyangkut efektivitas dan efisiensi. Kinerja juga menentukan kuantitas dan kualitas produk. Oleh karena itu, menurut Steers & Porter baik pihak penyandang dana, pengelola, maupun konsumen sangat peduli pada hasil kerja.

Perbaikan serta peningkatan kinerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh karena kinerja individu berhubungan dengan kinerja organisasi. Sehingga dapat kita pahami bahwa, kinerja individu dan organisasi yang baik akan berdampak pada tercapainya produktivitas organisasi. Kepedulian yang tinggi terhadap hasil kinerja berlaku pula di organisasi madrasah. Hasil kinerja kepala madrasah tercermin pada kemampuan dan keberhasilannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.¹ Dalam latar sekolah, hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kapasitas kepalanya. Untuk mencari solusi tentang problema guru, penerapan Manajemen Kinerja merupakan suatu keharusan dalam meningkatkan profesional guru dalam Lembaga Pendidikan Islam.²

Sejalan dengan upaya-upaya tersebut, dalam menghadapi dunia globalisasi yang penuh dengan kompetitif, madrasah dihadapkan pada persoalan yang beragam dan kompleks. Salah satu persoalan tersebut adalah berhubungan dengan keeksistensian guru, yang merupakan salah satu komponen madrasah, dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu madrasah. Chusway (1994: 76) menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan organisasi sama.

Anderson dalam Danim mengkategorikan fungsi Manajemen Kinerja sebagai fungsi evaluatif dan fungsi pengembangan. Fungsi evaluatif (*evaluative*) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana para pekerja dapat menunjukkan kinerja aktualnya pada suatu periode tertentu dibandingkan dengan kinerja yang dipersyaratkan atau

¹ Yulieantiningsih, N. 2005. *Hubungan Iklim Sekolah, Bebabn Tugas, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Mojokerto*, (Disertasi. Tidak Diterbitkan, Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang) , 23

² Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. (Bandung:Pustaka Setia, 2002) , 145

standar yang ditetapkan. Sedangkan fungsi pengembangan (*developmental*) atau disebut *future-oriented purpose* digunakan untuk melakukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk para pekerja dan menetapkan target pencapaian baru.

Pada kenyataannya, Manajemen Kinerja belum banyak dikenal dan belum diterapkan dengan baik oleh suatu lembaga pendidikan, khususnya Lembaga Pendidikan Islam. Mereka umumnya baru pada penilaian karya (*performance appraisal*) yang bertujuan mengevaluasi kinerja guru dan karyawan untuk promosi jabatan atau kepangkatan dan kompensasi. Kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*), dan motivasi (*motivation*). Oleh karena itu, diperlukan suatu Manajemen Kinerja yang akan mengelola semua aspek yang berhubungan dengan perbaikan dan peningkatan profesional guru

Pembahasan

Manajemen Kinerja dalam Perspektif Al-Qur'an dan Tafsirnya

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Menurut Asyraf Abd Rahman istilah "kerja" dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.³ Oleh karena itu, kategori "ahli surga" seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya.

Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya (QS. Al Mu'minun)

³ Muhaimin, dkk. *Kawasan Dan Wawasan Studi Islam (Jakarta, Prenada Media, 2005)*, 54

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفِيهِمْ أَعْمَلُهُمْ ۚ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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”.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Manajemen Kinerja : Tinjauan Ontologi.

1. Al-baqarah 134
2. An-Naml 88
3. An-Nur 41

Di dalam Al-Qur'an Surat Al-baqarah 134, Allah SWT berfirman:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا

كَأَنْتُمْ يَعْمَلُونَ ﴿١٣٤﴾

Artinya : “itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamu usahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang telah mereka kerjakan”.

Tafsir ayat diatas menurut Baidlowi adalah :

{ تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ } يعني إبراهيم ويعقوب وبنيهما ، والأمة في الأصل المقصود وسمي بها الجماعة ، لأن الفرق تؤمها . { لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ } لكل أجر عمله ، والمعنى أن انتسابكم إليهم لا يوجب انتفاعكم بأعمالهم ، وإنما تنتفعون بموافقتهم واتباعهم ، كما قال عليه الصلاة والسلام : « لا يأتيني الناس بأعمالهم وتأتوني بأنسابكم » { وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ } أي لا تؤاخذون بسيناتهم كما لا تتأبون بحسناتهم .

Dan Surat An-Naml 88 :

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي
أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

Artinya : “dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Tafsir atas ayat diatas menurut Albaghowi adalah :
قوله : { وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا } هذه العلامة الثالثة لقيام القيامة ، وهي قوله تعالى : { وَيَوْمَ نُسَيِّرُ الْجِبَالَ } [الكهف : 47] « جَامِدَةً » قائمة واقعة ، و « تَحْسَبُهَا جَامِدَةً » هذه الجملة حالية من فاعل « تَرَى » أو من مفعوله ، لأن الرؤية بصرية .

Firman Allah SWT dalam surah Taha: 53-54 :

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ مَهْدًا وَسَلَكَ لَكُمْ فِيهَا سُبُلًا وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ
مَاءً فَأَخْرَجْنَا بِهِ أَزْوَاجًا مِّنْ نَّبَاتٍ شَتَّى ﴿٥٣﴾ كُلُوا وَارْعَوْا أَنْعَمَكُمُ إِنَّ
فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿٥٤﴾

Artinya : “ yang telah menjadikan bagimu bumi sebagai hamparan dan yang telah menjadikan bagimu di bumi itu jalan-jalan, dan menurunkan dari langit air hujan. Maka Kami tumbuhkan dengan air hujan itu berjenis-jenis dari tumbuh-tumbuhan yang bermacam-macam. makanlah dan gembalakanlah binatang-binatangmu. Sesungguhnya pada yang demikian itu, terdapat tanda-tanda kekuasaan Allah bagi orang-orang yang berakal”.

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يُسَبِّحُ لَهُ مَن فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالطَّيْرُ صَفَّتْ كُلُّهُ
قَدْ عَلِمَ صَلَاتَهُ وَتَسْبِيحَهُ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِمَا يَفْعَلُونَ ﴿٥١﴾

Dia-lah yang menentukan dan mentaqdirkan segala sesuatu di alam semesta. Tidak ada sesuatu di alam ini kecuali mereka tunduk dan patuh terhadap ketentuan hukum dan qadar Tuhan serta berserah diri dan memuji-Nya (QS. An-Nur: 41).

Ayat-ayat diatas, menyiratkan bahwa gerak dan kinerja seluruh mahluk hakikatnya adalah digerakkan oleh Allah SWT.

Manajemen Kinerja : Tinjauan Epistemologi

1. ash-Shaff ayat 4
2. al-Anfal: 46
3. Al-Qashas 77

Kerjasama dalam mencapai sebuah tujuan yang baik dijelaskan Dalam surah ash-Shaff ayat 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh".

قوله جل ذكره : { إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ } .
المحبة توجب الإثارة . وتقديم مراد حبيبك على مراد نفسك ، وتقديم محبوب حبيبك على محبوب نفسك . فإذا كان الحق تعالى يحب من العبد أن يقاتل على الوجه الذي ذكره فمن لم يؤثر محبوب الله على محبوب نفسه - أي على سلامته - انسلخ من محبته لربه ، ومن خلا من محبة الله وقع في الشيق الآخر ، في خسارته .

Maksud dari shaff disitu menurut Ali al-Shabuniy adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.⁴

Dalam ayat lain diterangkan:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٤٦﴾

Artinya : Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar

⁴ Ali al-Shabuniy, Muhammad, 1970. *al-Tibyan fi 'ulumul al-Qur'an*. Beirut: Dar al-Irsyad, , 71

dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (Q.S. al-Anfal: 46)

Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat percekocokan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan. Dalam tafsirnya al-Maraghi menerangkan pertentangan yang menyebabkan rusaknya koordinasi dan organisasi akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.

Prinsip kerjasama dalam berorganisasi dalam Islam terdapat dalam Qur'an Surat Al-Maidah Ayat 2, yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : "...dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya".

Ibnu Katsir memahami makna umum ayat ini berdasarkan redaksinya *tolong menolonglah kalian* bahwa Allah swt memerintahkan semua hamba-Nya agar senantiasa tolong menolong dalam melakukan kebaikan-kebaikan yang termasuk kategori *Al-Birr* dan mencegah dari terjadinya kemungkaran sebagai realisasi dari takwa. Sebaliknya Allah swt melarang mendukung segala jenis perbuatan batil yang melahirkan dosa dan permusuhan.

Senada dengan Ibnu Katsir, keumuman maksud ayat difahami juga oleh Imam As-Sa'di. Beliau mendefinisikan *Al-Birr* yang diperintahkan oleh Allah swt untuk bekerjasama menghadirkannya adalah segala bentuk perbuatan yang dicintai dan diridhoi Allah swt, baik perbuatan lahir maupun batin, perbuatan yang terkait dengan hak-hak Allah swt maupun hak sesama manusia.⁵

Dalam pandangan Al-Mawardi seperti yang dinukil oleh Al-Qurthubi bahwa perintah ta'awun untuk menghadirkan kebaikan dan ketakwaan di tengah-tengah manusia merupakan sebuah perintah yang memiliki korelasi dengan prinsip '*hablum minallah dan hablum minannas*'; ta'awun dalam kebaikan yang bersifat umum merupakan sarana untuk menjaga hubungan baik dengan manusia, sedangkan ta'awun dalam takwa merupakan sarana untuk meraih

⁵ Quraish Shihab, *Membumikan Al-Quran; Kebenaran Ilmiah Al-Quran* Mizan, Bandung, 1994, , 14

ridha Allah swt. Sehingga tidak sempurna jika ta'awun itu hanya dalam Al-Birr, tetapi harus diteruskan dalam konteks takwa juga.⁶

Menurut Asyraf Hj Ab Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.⁷ Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya.

Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya (QS. Al Mu’minun)

وَأَبْتَعِ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ
الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ ۖ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

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”.

⁶ al-Farmawi, *al-Bidayah fi al-Tafsir al-Mawdu’i*, Dirasat Manhajiyah Mawdu’iyah, 1977), 7

⁷ Muhaimin, dkk. *Kawasan Dan Wawasan Studi Islam (Jakarta, Prenada Media, 2005)*, 54

Manajemen Kinerja: Tinjauan Aksiologis.

1. Al-Ahqaaf ayat 19

2. QS Al-Jumua' Ayat 10

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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".

وقوله (وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا) يقول تعالى ذكره: ولكل هؤلاء الفريقين: فريق الإيمان بالله واليوم الآخر، والبر بالوالدين، وفريق الكفر بالله واليوم الآخر، وعقوق الوالدين اللذين وصف صفتهم ربنا عز وجل في هذه الآيات منازل ومراتب عند الله يوم القيامة، مما عملوا، يعني من عملهم الذي عملوه في الدنيا من صالح وحسن وسييء يجازيهم الله به.

وقد حدثني يونس، قال: أخبرنا ابن وهب، قال: قال ابن زيد، في قوله (وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا) قال: درج أهل النار يذهب سفالا ودرج أهل الجنة يذهب علوا (وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ) يقول جل ثناؤه: وليعطي جميعهم

Dapat dipahami bahwa jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.⁸

Firmah Allah SWT Dalam QS Al-Jumua' Ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا

اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

{ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ { أمر إباحة { وابتغوا { اطلبوا الرزق { من فضل الله واذكروا الله { ذكراً { كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ { تفوزون ، كان صلى

⁸ Skripsi M. Abd Azizi Rahman, *hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di bagian pembelajaran PT. Bunga Wangsa sejati Jawa Timur Park*, 2010, hlm 55

الله عليه وسلم يخطب يوم الجمعة فقدمت غير وضرب لقدمها الطبل على العادة فخرج لها الناس من المسجد غير اثني عشر رجلاً فنزلت .

Perspektif Hadis mengenai Manajemen Kinerja

Mengenai pentingnya melaksanakan kegiatan/pekerjaan secara sungguh-sungguh telah dinyatakan dalam hadits:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ...⁹

Sesungguhnya Allah mewajibkan (kepada kita) untuk berbuat yang optimal dalam segala sesuatu....⁹

Kata "ihsan" tersebut bermakna "melakukan sesuatu secara maksimal dan optimal"

Selain itu, didalam Hadits Rasulullah SAW bersabda :¹⁰

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ

Artinya: *Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan "tepat, terarah dan tuntas".*

Dalam riwayat lain, Rasulullah SAW bersabda: *"Binasalah orang-orang Islam kecuali mereka yang berilmu. Maka binasalah golongan berilmu, kecuali mereka yang beramal dengan ilmu mereka. Dan binasalah golongan yang beramal dengan ilmu mereka kecuali mereka yang ikhlas. Sesungguhnya golongan yang ikhlas ini juga masih dalam keadaan bahaya yang amat besar ..."*

Kinerja dalam Perspektif Teori non-Islam

Kinerja menurut Vroom, sebagaimana yang dikutip oleh Mulyasa adalah fungsi perkalian antara kemauan dan motivasi. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.¹¹ Komponen-komponen dalam diri seseorang turut serta memhubungani kinerjanya, jika rendah pada salah satu komponen maka kinerjanya akan rendah pula. Demikian

⁹ Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus s,ihin jilid 1*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990), , 133

¹⁰ Muslim, Imam. *Shahih Muslim bi Syarhi al Imam an Nawawi*. Beirut.tt. , muqaddimah

¹¹Wexley dan Yukl, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, (Jakarta, PT. Bina Aksara: 1992), h.112

pula sebaliknya, semakin tinggi seseorang pada komponen itu maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.¹²

Prestasi atau performa individu menurut Yukl adalah bergantung pada usaha dan kemampuan. Jika salah satu atau kedua-duanya rendah, maka performansi individu juga rendah. Performansi kelompok tergantung bagaimana anggota kelompok diorganisasikan untuk menggunakan keterampilannya.¹³ Menurut Longenecker pengendalian kinerja berarti pemantauan organisasi terhadap penetapan pencapaian tujuan dan pelaksanaan rencana. Efektivitas penetapan tujuan dan pelaksanaan rencana ini tergantung kepada sumber daya manusia dalam suatu organisasi.¹⁴

Dari beberapa pendapat di atas yang menjelaskan tentang kinerja, maka bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi pada dasarnya memiliki tujuan sesuai dengan jenis pekerjaannya yang harus diselaraskan dengan tujuan organisasi. Kondisi yang demikian ini merupakan suatu hal yang penting mengingat berkaitan dengan mewujudkan efektifitas dan efisiensi organisasi, yang tentunya akan tercapai apabila yang bersangkutan berkemauan dan berkemampuan mencurahkan semua potensi dirinya, baik tenaga maupun pikiran untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi kinerja menurut Gomes dalam Ruky, penilaian prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu:

- 1) *Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- 4) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

¹² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2003), cet. 1, hlm. 67.

¹³ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerjemah Jusuf Udaya (Jakarta, Pren,indo:1994), cet.10, hlm.193.

¹⁴ J. G. Longenecker & C. D. Pringle, *Management, 5th ed*, (Columbus, Ohio: Merril Publishing Company, 1991)cet 2, hlm. 110.

- 5) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 6) *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 8) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.¹⁵

Sedangkan Soedjono menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara individu yakni :

1. Kualitas, Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.¹⁶

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

¹⁵ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerjemah Jusuf Udaya (Jakarta, Pren,indo:1994), cet.10, hlm.91

¹⁶ Soedjono (2005), *Hubungan Budaya Oraganisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No 1 (2005)

Kinerja dapat ditunjukkan seseorang misalnya guru atau kepala sekolah atau pengawas sekolah, dapat pula ditunjukkan pada unit kerja atau organisasi tertentu misalnya sekolah, lembaga pendidikan, kursus-kursus, dll.¹⁷ Atas dasar itu maka kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Manajemen Kinerja dalam perspektif historis peradaban Islam

Dalam memilih seseorang untuk diserahi suatu tugas, Rasulullah saw melakukannya secara selektif, di antaranya dilihat dari segi keahlian, keutamaan, dan kedalaman ilmunya. Beliau juga selalu mengajak mereka agar tekun dalam menunaikan pekerjaan.

Taqwa dalam melakukan pekerjaan. Al-Qur'an banyak sekali mengajarkan kita agar taqwa dalam setiap perkara dan pekerjaan. Jika Allah SWT ingin menyeru kepada orang-orang mukmin dengan nada panggilan seperti "Wahai orang-orang yang beriman", biasanya diikuti oleh ayat yang berorientasi pada kerja dengan muatan ketaqwaan. Di antaranya, "Keluarkanlah sebahagian dari apa yang telah Kami anugerahkan kepadamu." "Janganlah kamu ikuti/rusak sedekah-sedekah (yang telah kamu keluarkan) dengan olokan-olokan dan kata-kata yang menyakitkan."

Kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka lakukan, dalam arti bukan sekedar memperoleh upah dan imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat. Etika bekerja yang disertai dengan ketaqwaan merupakan tuntunan Islam.

3) Adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah, tidak menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena.

Pekerja harus memiliki komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan kewajiban-kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya. Disamping itu, mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja sehingga menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama. Cara seperti ini mempunyai dasar yang kuat dalam ajaran Islam. Akhlak

¹⁷ Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : Ilham Jaya, 2001), 35

Islam tidak tergantung pada manusia bekerja atau tidak bekerja, namun akhlak Islam lahir dari aqidah Islam, konsisten pada ajaran-ajaran Islam serta bertalian dengan halal dan haram.

4) Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran ketuhanan dan spiritualitasnya mampu melahirkan sikap-sikap kerja positif. Kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol dalam kondisi apapun, serta akan menghisab seluruh amal perbuatannya secara adil dan fair, kemudian akan membalasnya dengan pahala atau siksaan di dunia.

Allah SWT berfirman:

"Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik," (QS. Al-Kahfi).

Kesadaran inilah yang menuntut untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah, dan memiliki hubungan yang baik dengan relasinya.

Dewasa ini sikap semacam itu telah banyak dilupakan orang. Hal ini disebabkan karena lemahnya komitmen terhadap agama dan kurangnya konsistensi terhadap ajaran-ajarannya. Oleh karenanya, harus diupayakan penanaman ketaqwaan dalam hati dan jiwa manusia.

5) Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan. Rasulullah SAW pernah ditanya tentang pekerjaan yang paling utama. Beliau menjawab: *"Jual beli yang baik dan pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri ."* (HR. Abu Ya'la). Selanjutnya Rasulullah SAW bersabda: *"Sesungguhnya Allah adalah Dzat Yang Baik, mencintai yang baik, dan tidak menerima (sesuatu) kecuai yang baik dan sesungguhnya Allah memerintahkan kepada orang-orang mukmin sesuatu yang diperintahkan kepada para utusan-Nya."* (HR. Muslim dan Tirmidzi).¹⁸

"Empat hal sekiranya ada pada diri anda maka sesuatu yang tidak ada pada diri anda (dari hal keduniaan) tidak membahayakan anda, yaitu menjaga amanah, berbicara benar, berperagai baik, dan iffah dalam hal makanan." (HR. Ahmad dan Ath Thabrani).

6) Dilarang memaksakan (memforsir) seseorang, alat-alat produksi, atau binatang dalam bekerja. Semua harus dipekerjakan secara

¹⁸ Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus s,ihin jilid 1*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990). Hlm 211

proporsional dan wajar, misalnya tidak boleh mempekerjakan buruh atau hewan secara zhalim. Termasuk didalamnya penggunaan alat-alat produksi secara terus menerus. Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu.

Para ahli fiqih telah menegaskan pentingnya kasih sayang terhadap para pekerja dan hewan yang dipekerjakan. Mereka yang sadar amat memperhitungkan beban yang semestinya dipikul oleh para pekerja. Mereka melarang membebani binatang diluar kekuatannya. Mereka menyuruh para pekerja menurunkan barang-barang muatan dari atas punggung hewan yang mengangkutnya jika sedang istirahat, agar tidak membahayakan.

Demikian pula terhadap alat-alat produksi, agar tidak dipergunakan secara terus menerus tanpa ada waktu istirahat, guna mengurangi kerusakan yang terlalu cepat, apalagi jika alat-alat tersebut milik umum.

8) Kuat dan dapat dipercaya (jujur) dalam bekerja. Baik pekerja pemerintah, swasta, bekerja pada diri sendiri, ataukah di umara, para hakim, para wali rakyat, maupun para pekerja biasa, mereka adalah orang-orang yang disebut "pegawai tetap". Begitupun kelompok pekerja lain, seperti tukang sepatu, penjahit, dan lainnya ; atau para pedagang barang-barang seperti beras; atau para petani, mereka juga harus dapat dipercaya dan kuat, khususnya mereka mandiri dalam kategori terakhir. Allah SWT berfirman :

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

9) Bekerja secara profesional (ahli).

Aspek profesionalisme ini amat penting bagi seorang pekerja. Maksudnya adalah kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsipnya (keahlian). Pekerja tidak cukup hanya dengan memegang teguh sifat-sifat amanah, kuat, berakhlak dan bertakwa, namun dia harus pula mengerti dan menguasai benar pekerjaannya.

Umar ra. sendiri pernah mempekerjakan orang dan beliau memilih dari mereka orang-orang yang profesional dalam bidangnya. Bahkan Rasulullah SAW mengingatkan: *"Bila suatu pekerjaan tidak diserahkan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya."* (Al-Hadits).¹⁹ Jadi tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan

¹⁹ Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus s,ihin jilid 1*, (Jakarta: Pustaka Amani, 1990). Hlm 231

kebangkrutan. Juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai pada kesemrawutan manajemen, serta kerusakan alat-alat produktivitas. Hal-hal ini tentunya jelas akan menyebabkan juga terjadinya kebangkrutan total yang tidak diinginkan.

Kesimpulan

1. Istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara
2. Mengenai pentingnya melaksanakan kegiatan/pekerjaan secara sungguh-sungguh telah dinyatakan dalam hadits:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ...
...

Sesungguhnya Allah mewajibkan (kepada kita) untuk berbuat yang optimal dalam segala sesuatu...

3. Kinerja menurut Vroom, sebagaimana yang dikutip oleh Mulyasa adalah fungsi perkalian antara kemauan dan motivasi. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.
4. Umar ra. sendiri pernah mempekerjakan orang dan beliau memilih dari mereka orang-orang yang profesional dalam bidangnya. Bahkan Rasulullah SAW mengingatkan: "*Bila suatu pekerjaan tidak diserahkan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.*" (Al-Hadits). Jadi tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan. Juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai pada kesemrawutan manajemen, serta kerusakan alat-alat produktivitas.

Daftar Pustaka

- al-Farmawi, *al-Bidayah fi al-Tafsir al-Mawdhu'i*, (Dirasat Manhajiyyah Mawdhu'iyah, 1977).
- Ali al-Shabuniy, Muhammad, *al-Tibyan fi 'ulumul al-Qur'an*. (Beirut: Dar al-Irsyad, 1970).
- Danim, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. (Bandung:Pustaka Setia, 2002).
- J. G. Longenecker & C. D. Pringle. *Management, 5th ed*, (Columbus, Ohio: Merril Publishing Company, 1991).
- Muhaimin, dkk. *Kawasan Dan Wawasan Studi Islam* (Jakarta; Prenada Media, 2005).
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2003).
- Muslim, Imam. *Shahih Muslim bi Syarhi al Imam an Nawawi*. (Beirut.tt. hal. Muqaddimah).
- Nawawi, Imam. *Terjemah Riyadhus shalihin*. jilid 1. (Jakarta: Pustaka Amani, 1990).
- Shihab, Quraish. *Membumikan Al-Quran; Kebenaran Ilmiah Al-Quran*. (Bandung; Mizan, 1994).
- Rahman, M. Abd Azizi. *hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di bagian pembalajaran*. (PT. Bunga Wangsa sejati Jawa Timur Park, 2010).
- Soedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : Ilham Jaya, 2001).
- Soedjono, *Hubungan Budaya Oraganisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No 1 (2005).
- Wexley dan Yukl. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. (Jakarta, PT. Bina Aksara, 1992).

Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerjemah Jusuf Udaya (Jakarta; Prenhalindo, 1994).

Yulieantiningih, N. 2005. *Hubungan Iklim Sekolah, Bebabn Tugas, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Mojokerto*, (Disertasi. Tidak Diterbitkan, Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.