
Jurnal Aksioma Ad-Diniyah

ISSN 2337-6104
Vol. 4 | No. 2

Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Persepektif Islam

Muliawanto

STAI La Tansa Mashiro Indonesia

Article Info

Keywords:
Management,
Performance
Persepective Islam.

Abstract

Work is a form of worship done in the world. Working with a work ethic that is right according to the teachings of Islam is an absolute requirement to be able to achieve happiness in the world and the hereafter. The purpose of this research is to know the effectiveness of employee performance STAI La Tansa Mashiro; How is the leadership concern for employees at STAI La Tansa Mashiro and performance in an Islamic perspective. Methods in this research using descriptive qualitative research approach method, namely research that attempts to describe a phenomenon, events, events that occur now. Descriptive research focuses on the actual problem as it is at the time of research. The findings of this research is that STAI La Tansa Mashiro in the division of tasks or work has been made clear rules, although in fact still overlap in carrying out work with other parts and still there are duplicate positions or parts, which thus still overlap the task; STAI La Tansa Mashiro has implemented regulations that direct employees to behave in accordance with the

teachings of Islam, one of them by requiring employees to follow the reading activities Asmaul Husna before starting work and expected employees can apply it in everyday life And Factors that affect performance employees in accordance with Islamic teachings such as the making of clear rules, the division of appropriate tasks and the existence of performance appraisal to know the performance results that have been done

*Coreresponding
Author:
Muliawanto@gmail.com*

Bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektivitas Kinerja karyawan STAI La Tansa Mashiro ; Bagaimana kepedulian pimpinan terhadap karyawan di STAI La Tansa Mashiro dan kinerja dalam perspektif Islam. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode Pendekatan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Hasil temuan dalam penelitian ini adalah bahwa STAI La Tansa Mashiro dalam pembagian tugas atau pekerjaan sudah dibuat aturannya yang jelas, walau pada kenyataannya masih tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan dengan bagian lainnya dan masih adanya rangkap posisi atau bagian, dimana dengan begitu masih tumpang tindih tugasnya; STAI La Tansa Mashiro sudah menerapkan peraturan yang mengarahkan

karyawannya untuk berperilaku sesuai dengan ajaran-ajaran islam, salah satunya dengan mengharuskan karyawannya mengikuti kegiatan pembacaan Asmaul Husna sebelum mulai bekerja dan diharapkan para karyawan dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari Dan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sesuai dengan ajaran islam diantaranya pembuatan aturan yang jelas, pembagian tugas yang sesuai dan adanya penilaian kinerja untuk mengetahui hasil kinerja yang telah dilakukannya

Kata Kunci : *Manajemen, Kinerja Persepektif Islam*

@ 2016 JAAD. All rights reserved

Pendahuluan

Manusia diberikan kebebasan untuk memilih jalan yang ditempuhnya. Adapun untuk memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat ajaran agama mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah maupun amal saleh. Ibadah merupakan perintah-perintah yang harus dilakukan oleh umat Islam yang berkaitan langsung dengan Allah SWT dan telah ditentukan secara terperinci tentang tatacara pelaksanaannya.

Sedangkan amal saleh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, dimana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara serta bagi umat Islam itu sendiri. Elemen terpenting lainnya dalam keterlibatan terpadu adalah : pemberdayaan karyawan. Oleh karena itu karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen, yaitu dengan cara memberdayakannya kearah yang lebih baik.

Bekerja adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sebab dengan manajemen yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan nilai etika, moral susila atau akhlaq adalah nilai-nilai yang mendorong manusia menjadi pribadi yang utuh seperti kejujuran, kebenaran, keadilan, kemerdekaan, kebahagiaan dan cinta kasih. Apabila nilai etika ini dilaksanakan akan menyempurnakan hakikat manusia seutuhnya. Setiap orang boleh punya seperangkat pengetahuan tentang mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang islam hanya ada dua yaitu Al-Qur'an dan Hadist sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam setiap sendi kehidupan, termasuk dalam bekerja (Anrias, 2012 : 3)

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti

dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw. Bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan Imam Thabrani,

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat waktu, terarah, jelas dan tuntas).

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah Swt. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, cepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan (John, 2006 : 104). Demikian juga bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo,

2010). Robin (Dasep, 2014 : 181) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau Oportuniti (O); artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Berdasarkan hasil penjelesan tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja seseorang atau hasil kerja seseorang atau kemampuan kerja seseorang atau kelompok orang pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan pedoman Al-Qur'an dan Hadist sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam setiap sendikehidupan.

Hasil pengamatan dan wawancara di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) La Tansa Mashiro ditemukan masih banyaknya karyawan yang masih belum mengarah pada kinerja secara islami, dimana karyawan masih belum tepat waktu, terarah, jelas dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor-faktor diantaranya kondisi lingkungan kerja yang masih kurang

mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, masih rendahnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, kurangnya *reward* atau perhatian yang diterima oleh karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing dan belum mampu memanfaatkan potensi diri masing-masing..

Penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Efektivitas Kinerja karyawan STAI La Tansa Mashiro
2. Bagaimana kepedulian pimpinan terhadap karyawan di STAI La Tansa Mashiro
3. kinerja dalam perspektif Islam

Pendidikan Keterampilan Sebagai Bekal Kehidupan

Pendidikan adalah sebuah usaha atau upaya seorang pendidik untuk membuat seorang bisa mengembangkan potensi diri mereka

yang secara terencana. Potensi tersebut bisa berupakekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan juga merupakan gejala insani yang fundamental dalam kehidupan manusia untuk mengantarkan anak manusia ke dunia peradaban. Selanjutnya, pendidikan juga merupakan bimbingan eksistensial manusiawi dan bimbingan otentik, agar anak belajar mengenali jati dirinya yang unik, bisa bertahan hidup, melanjutkan atau mengembangkan warisan-warisan sosial generasi yang terdahulu. Kemudian, pendidikan menjadi instrumen kekuatan sosial masyarakat untuk mengembangkan suatu sistem pembinaan anggota masyarakat yang relevan dengan tuntutan perubahan zaman.

Abad globalisasi telah menyajikan nilai-nilai baru, serta perubahan di seluruh ruang lingkup kehidupan manusia yang waktu kedatangannya tidak bisa diduga-

duga. Sehingga dunia pendidikan merasa perlu untuk membekali diri dengan perangkat pembelajaran yang dapat memproduksi manusia zaman sesuai dengan atmosfer tuntutan global. Penguasaan teknologi informasi, penyediaan SDM yang profesional, terampil dan berdaya guna bagi masyarakat, kemahiran menerapkan Ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan yang dilaksanakan secara benar akan membawa kepada keunggulan dan kualitas akal dan kejernihan dalam berpikir. Disamping itu, dengan memahami hahikat-hakikat kebenaran yang ada maka terbiasa melakukan perbuatan yang baik, terbuka, demokratis, humanis serta progresif dalam menghadapi kemajuan zaman (Asyrofi, 2012: 12).

Sedangkan Manfaat Pendidikan kecakapan hidup memberikan manfaat pribadi peserta didik dan manfaat sosial bagi masyarakat. Bagi peserta didik, pendidikan kecakapan hidup dapat meningkatkan kualitas berpikir. Peningkatan kualitas tersebut pada gilirannya akan dapat meningkatkan

pilihan dalam kehidupan individu, misalnya karir, penghasilan, pengaruh, prestise, kesehatan jasmani dan rohani, peluang, pengembangan diri, kesejahteraan. Selanjutnya, Bagi masyarakat, pendidikan kecakapan hidup dapat meningkatkan kehidupan yang maju dan madani dengan indikator-indikator adanya peningkatan kesejahteraan sosial, pengurangan perilaku destruktif sehingga dapat mereduksi masalah-masalah sosial, dan pengembangan masyarakat yang secara harmonis. Ahli pendidikan tampaknya berpikir praktis bahwa mencari pengetahuan tidak sekedar untuk perembangan itu sendiri. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan seperti itu kita dapat memilih materi pembelajaran yang diperlukan dalam kehidupan dimasyarakat (Asyrofi, 2012: 176).

Manajemen Kinerja di STAI La Tansa Mashiro

Legalitas penyelenggaraan Perguruan Tinggi menjadi aspek penting untuk diperhatikan semua unsur yang terdiri dari badan

penyelenggara, pimpinan perguruan tinggi, para pejabat, dosen dan tenaga kependidikan di setiap unit kerja. Secara organisatoris, Program Studi Pendidikan Agama Islam berada di dalam struktur organisasi STAI La Tansa Mashiro yang didasarkan pada Keputusan Badan Pengurus Yayasan La Tansa Mashiro No: 101/SEK/LA.T/IX/2002 tentang Pengesahan Statuta STAI La Tansa Mashiro yang disempurnakan dengan Surat Keputusan Ketua Yayasan La-Tansa Mashiro No: 43/YLM/KEP/IX/2005 tentang Penataan Struktur Organisasi STAI La Tansa Mashiro. Berikut adalah Personil beserta fungsi dan tugas pokoknya.

Adapun Tugas Pokok, Fungsi Ketua STAI La Tansa Mashiro adalah penanggungjawab STAI La Tansa Mashiro melaksanakan arahan dan kebijaksanaan umum Badan Pengurus Yayasan La Tansa Mashiro. Selanjutnya, Ketua STAI La Tansa Mashiro mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut. (a) Menjalankan pengelolaan lembaga

berdasarkan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam statuta. (b) Memegang tanggung jawab tertinggi atas segala urusan yang mewakili sekolah tinggi. (c) Jabatannya (*Ex-Officio*), menjadi Ketua Senat Sekolah Tinggi. (d) Menetapkan kebijaksanaan, rencana dan program-program serta peraturan-peraturan tentang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. (e) Menetapkan kebijakan rencana dan program-program tentang kepegawaian, keuangan serta tata tertib sekolah tinggi. (f) Menyusun anggaran belanja dan pendapatan sekolah tinggi bersama-sama dengan senat sekolah tinggi serta mengusulkannya untuk disahkan oleh Badan Pengurus Yayasan. (g) Mengambil keputusan dan mengambil tindakan-tindakan pengarahan, koordinasi dan disiplin yang diperlukan untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam ayat 1, 2 dan 3 dalam ayat ini. (h) Memberikan laporan berkala, laporan tahunan dan pertanggungjawaban tugas dan wewenangnya di bidang akademik, administrasi umum, dan keuangan

serta kemahasiswaan kepada Badan Pengurus Yayasan La Tansa Mashiro di samping laporan-laporan khusus yang harus disampaikan kepada Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia melalui Kopertais Wilayah IV Jawa Barat dan Banten (Borang Akreditasi, 2013: 50).

Selanjutnya, tugas dan wewenang Pembantu Ketua I adalah sebagai berikut. (a) Menyusun program kerja STAI La Tansa Mashiro di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. (b) Memimpin satuan unit kerja di bawahnya, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program Tri Dharma. (c) Memberikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan wewenangnya kepada ketua STAI La Tansa Mashiro. Kemudian Pembantu Ketua I mempunyai tugas dan Wewenang Pembantu sebagai berikut. (a) Menyusun Program STAI La Tansa Mashiro di bidang administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kamtib serta perencanaan dan sistm informasi. (b)

Memimpin, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan bidang administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan serta perencanaan dan sistem informasi.

(c) Memberikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan wewenangnya kepada Ketua STAI La Tansa Mashiro.

Kemudian Pembantu Ketua III mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut. (a) Menyusun program di bidang kemahasiswaan yang meliputi pembinaan organisasi, pelayanan kesejahteraan dan kegiatan mahasiswa di lingkungan STAI La Tansa Mashiro, organisasi alumni dan organisasi orang tua mahasiswa serta hubungan dengan lingkungannya. (b) Memimpin, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kemahasiswaan dan organisasi alumni. (c) Memberikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan wewenangnya kepada ketua STAI La Tansa Mashiro.

Kemudian Program Studi adalah unsur pelaksana akademik di tingkat STAI La Tansa Mashiro yang

melaksanakan pendidikan akademik dan atau profesional dalam bidang Pendidikan Agama Islam yang mempunyai tugas dan Wewenang Ketua Program Studi adalah sebagai berikut. (a) Mengelola proses pendidikan dalam bidang Pendidikan Agama Islam. (b) Mengkoordinasikan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh para dosen dan mahasiswa pada program studi yang bersangkutan. (c) Memberikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan wewenangnya kepada Ketua STAI La Tansa Mashiro. Kemudian Sekretaris Program Studi bertugas dan wewenang sebagai berikut; (a) Membantu Ketua Program Studi dalam mengelola proses pendidikan dalam bidang Pendidikan Agama Islam. (b) Membantu Ketua Program Studi dalam mengkoordinasikan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh para dosen dan mahasiswa pada program studi yang bersangkutan (Borang AkreditasI, 2013: 65).

Selanjutnya, Badan Pengawasan dan Pengendalian Mutu adalah badan independen di bawah ketua STAI La Tansa Mashiro, yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan sistem pengawasan dan pengendalian mutu di STAI La Tansa Mashiro. Tugas BPPM adalah sebagai berikut. (a) Merencanakan, melaksanakan dan mengembangkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Mutu (SPPM) secara keseluruhan di STAI La Tansa Mashiro. (b) Menyusun dokumen-dokumen mutu dan perangkat yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan pengendalian mutu di STAI La Tansa Mashiro. (c) Melakukan koordinasi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian mutu (pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat), dengan seluruh unit kerja yang terkait di STAI La Tansa Mashiro. (d) Memantau, menilai, mengaudit dan mengevaluasi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian mutu di STAI La Tansa Mashiro. (e) Menyiapkan sumberdaya manusia yang kompeten dalam melaksanakan

maupun penilaian pengawasan dan pengendalian mutu (auditor internal) di STAI La Tansa Mashiro. (f) Melakukan kajian-kajian terhadap pelaksanaan pengawasan dan pengendalian mutu oleh unit kerja dan menyampaikan hasil kajiannya kepada Ketua, dengan tembusan sebagai masukan untuk Senat STAI La Tansa Mashiro dan Yayasan La Tansa Mashiro (Borang Akreditasi I, 2013: 68)

Selanjutnya, fungsi BPPM bertanggungjawab menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian mutu secara keseluruhan di STAI La Tansa Mashiro dan mencapai indikator-indikator kinerja sesuai target yang telah ditetapkan. (a) Mengembangkan sistem pengawasan dan pengendalian mutu yang berkelanjutan (*Continuous Quality Improvement*) di STAI La Tansa Mashiro. (b) Memberikan layanan konsultasi, pendampingan dan kerjasama dalam bidang pengawasan dan pengendalian mutu perguruan tinggi. (c) Mengembangkan sistem informasi pengawasan dan pengendalian yang adaptif dengan

perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Kemudian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat adalah unsur pelaksana akademik di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat yang dipimpin oleh Kepala yang dibantu oleh Sekretaris. Tugas dan Wewenang LPPM adalah sebagai berikut. (a) Menyusun program kerja STAI La Tansa Mashiro dalam kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat. (b) Mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa maupun dosen di lingkungan STAI La Tansa Mashiro. (c) Menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga pemerintahan/swasta dalam rangka kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat. Selanjutnya Tugas dan Wewenang UPT Laboratorium adalah sebagai berikut: (a) Merencanakan, mengadakan sarana dan mengelola laboratorium atau bentuk lainnya untuk keperluan mahasiswa, dosen dan keperluan

kegiatan lainnya. (b) Memberikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan wewenangnya kepada ketua program studi. Selanjutnya pelaksana administrasi di STAI La Tansa Mashiro terdiri dari (a). Bagian Administrasi Akademik kemahasiswaan, (b). Bagian Administrasi Umum (c) Kepegawaian, dan Bagian Administrasi Keuangan. Ketiga bagian tersebut mempunyai tugas dan wewenang memberikan pelayanan administrasi dan memberikan laporan pertanggungjawaban kepada STAI La Tansa Mashiro. Serta UPT perpustakaan Menyediakan dan mengolah bahan pustaka, memberikan layanan dan pendayagunaan bahan pustaka, serta melakukan pelayanan referensi untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Borang Akreditasi I, 2013: 70).

Kemudian, system kepemimpinan, dan pengalihan (*deputizing*) serta akuntabilitas pelaksanaan tugas. Tipe

kepemimpinan yang diterapkan kepemimpinan partisipatif, yang mengutamakan peran aktif semua individu dan unit kerja berdasarkan fungsi dan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan. Pengorganisasian kerja diarahkan pada pencapaian sasaran/ target yang dijabarkan dari tujuan. Hal ini diindikasikan dengan adanya *team-work* yang anggotanya terdiri dari lintas unit kerja yang terkait dalam aliran kerja yang telah ditetapkan dari setiap kegiatan. Dalam rangka ketepatan pencapaian sasaran, proses penyediaan, evaluasi dan pengukuran dilakukan secara tertib dan menyeluruh, secara teknis dan administratif, serta secara langsung dan tidak langsung. Proses penyediaan dilakukan secara terus menerus. Sedangkan evaluasi kinerja setiap karyawan dilakukan setiap bulan yang dihubungkan dengan insentif.

Selanjutnya, Partisipasi sivitas akademika dalam pengembangan kebijakan, serta pengelolaan dan koordinasi pelaksanaan program. Keterlibatan civitas akademika khususnya dosen

dilakukan pada setiap awal semester dalam forum rapat dosen, sedangkan partisipasi mahasiswa terlihat dari usulan evaluasi yang diberikan program studi kepada mahasiswa secara terprogram. Keterlibatan seluruh karyawan terlihat pada saat dilakukannya program tertentu, seperti penerimaan mahasiswa baru, kegiatan promosi dan pelaksanaan ujian. Sedangkan Perencanaan program jangka panjang (Renstra) dan monitoring pelaksanaannya sesuai dengan visi, misi tujuan dan sasaran program. Perencanaan program jangka panjang dilakukan setiap lima tahun, namun paninjauan terhadap perencanaan tersebut sudah mulai dilakukan pada tahun ketiga. Di sisi lain, evaluasi terhadap kinerja PS dilakukan setiap awal semester yang diakumulasikan dalam satu tahun. Proses perencanaan melibatkan seluruh jajaran institusi, dalam hal ini Program Studi Pendidikan Agama Islam dan Sekolah Tinggi Agama Islam La Tansa Mashiro. Hasil perencanaan adalah Rencana Induk Pengembangan (RIP). Kemudian, Efisiensi dan efektivitas

kepemimpinan Program Studi Pendidikan Agama Islam dipimpin oleh seorang ketua program studi yang diangkat dan diberhentikan oleh ketua STAI atas pertimbangan Badan Pengurus Yayasan La Tansa Mashiro setelah mendapat pertimbangan Senat STAI La Tansa Mashiro (Borang Akreditasi, 2013: 75).

Dalam menjalankan kepemimpinannya, ketua program studi menggunakan cara-cara formal dan informal, dengan memperbanyak komunikasi untuk menyamakan persepsi serta meningkatkan keterlibatan dosen dalam setiap pelaksanaan kegiatan rutin dan pengembangan program studi. Komunikasi formal dilakukan melalui rapat dewan dosen tetap program studi, rapat evaluasi akhir semester, dan rapat-rapat lain. Di sisi lain komunikasi informal dilakukan dengan membina hubungan pribadi dengan seluruh dosen melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat kekeluargaan, seperti rekreasi (yaumul marhamah) dan olahraga. Kemudian Evaluasi

program dilaksanakan setiap semester dengan melihat beberapa komponen, yaitu: jumlah mahasiswa aktif, jumlah dosen tetap dan tidak tetap, nisbah dosen dengan mahasiswa, persentase capaian KBM, rerata IP semester, persentase mahasiswa *drop out*, rerata beban kerja dosen, pelaksanaan ujian, monitoring kemajuan belajar, umpan balik dari mahasiswa, dosen, dan lulusan, serta pengguna.

Hasil pelacakan lulusan program studi menunjukkan bahwa sebagian besar telah bekerja sebagai staf pengajar dan karyawan di instansi pemerintah/swasta. Pelacakan lulusan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui: Bidang pekerjaan lulusan, Sektor pekerjaan yang lebih banyak menyerap lulusan, Prosentase lulusan yang diserap lapangan kerja, Rata-rata waktu yang diperlukan lulusan untuk memperoleh pekerjaan yang pertama setelah lulus, Kesulitan-kesulitan lulusan dalam memperoleh pekerjaan. Pelacakan lulusan Program Studi Pendidikan Agama Islam dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner.

Kuisisioner ini disebar kepada lulusan program studi untuk mengisi beberapa informasi yang dibutuhkan oleh lembaga. Pelacakan dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut. Penyusunan parameter kuisisioner, penyebaran kuisisioner, tabulasi data penyusunan laporan (Borang Akreditasi I, 2013: 77).

Berdasarkan data 5 tahun terakhir jumlah lulusan program studi sebanyak 626 orang lulusan reguler, dan 27 lulusan pindahan/transfer. Kesulitan-kesulitan yang dialami oleh lulusan (mahasiswa reguler) dalam menyerap pekerjaan di antaranya: ketatnya persaingan untuk memperoleh pekerjaan mengingat terbatasnya pekerjaan yang dibutuhkan, dan masih adanya kesulitan-kesulitan untuk mengaplikasikan teori dan praktek. Perencanaan dan pengembangan Program Studi Pendidikan Agama Islam dilakukan melalui kegiatan bertahap 5 tahun akademik. Untuk komponen utama tercantum dalam RIP STAI La Tansa Mashiro. Kelima komponen pokok tersebut adalah kurikulum, sumber daya manusia, sarana dan prasarana,

kemahasiswaan dan alumni, organisasi dan pengelolaan, selain daripada itu perencanaan program disusun berdasarkan tuntutan dan kebutuhan pasar kerja dengan tetap mempertimbangkan kemampuan diri. Perencanaan dan pengembangan yang didukung oleh keberadaan kelembagaan yang cukup strategis memungkinkan daya dukung komponen eksternal dan internal sangat baik. Kedua aspek ini merupakan suatu yang layak dikaji dengan seksama sebagai bahan masukan dalam menentukan perencanaan yang akan dikembangkan pada program studi.

Selanjutnya, Kerjasama dengan institusi yang dilakukan dalam pengelolaan program ditekankan pada pencapaian pengalaman belajar dan peningkatan mutu pembelajaran mahasiswa. Kerjasama ini dilakukan dalam bentuk kemitraan. Selain itu, terjalin pula kerjasama dengan pihak luar.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif

deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. (Noor, 2012 : 34)

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

- 1) Observasi Lapangan (*Field Observation*). Kegiatan ini dilakukan dengan kunjungan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi karyawan dalam lingkungan pekerjaan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro
- 2) Wawancara (*Interview*). Dilakukan terhadap karyawan

Sekolah Tinggi Agama Islam La Tansa Mashiro

- 3) Dokumentasi merupakan catatan melihat dokumen-dokumen peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

Adapun teknik dokumentasi ini diperlukan peneliti guna mengetahui sejauh mana kinerja karyawan menurut islami sebelum penelitian dan setelah dilakukan penelitian yaitu mengambil gambar pada saat aktifitas sehari-hari yang dilakukan karyawan.

Pembahasan

Sejarah Berdirinya STAI La Tansa Mashiro

- 31 STAI LaTansa Mashiro didirikan berdasarkan Akte Yayasan LaTansa Mashiro yang dibentuk pada tanggal 09 Januari 1991 dengan legalitas Akte Notaris Jusnita Gunawan SH. nomor: 4 dan Akte Perubahan Anggaran Dasar Yayasan La-Tansa Mashiro pada Notaris yang sama tertanggal 20 April 1998 nomor: 44 yang telah didaftar dalam

buku register di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Rangkasbitung dengan nomor: 72/L/2002/PN. Rkb. Akta perubahan Anggaran Dasar Yayasan La Tansa Mashiro pada notaris yang sama dengan nomor : 44 tertanggal 20 April 1998, yang telah di daftar dalam buku register di Kepanitraan Pengadilan Negeri Rangkasbitung dengan nomor: 72/L/2002/PN. Rkb. Pada tahun 2010 mengalami perubahan Akta Yayasan La Tansa Mashiro pada notaris Aliasman, S.H., M.Kn dengan nomor 01 tertanggal 10 Juni 2010, yang telah disahkan oleh Dirjen Administrasi Hukum Umum Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-2849.AH.01.04 Tahun 2010.

STAI La Tansa hanya memliki 1 program studi yaitu program studi Pendidikan Agama Islam dengan Izin Penyelenggaran Program Studi No.Dj.I/35/2008 tertanggal 30Januari 2008.

Selanjutnya, Visi dan Misi STAI La Tansa Mashirosebagai berikut :

1. Visi

Menjadikan Sekolah Tinggi yang Profesional, Berkualitas

serta dapat menghasilkan Sumber daya manusia yang berakhlakul karimah danmampu menjawab tantangan untuk memenuhi kebutuhanmasyarakat.

2. Misi

- a. Menyelenggarakan program pendidikan dan pengajaran secara professional dalam bidang Pendidikan Agama Islam
- b. Melaksanakan Penelitian terapan yang menunjang pengembangan Pendidikan Agama Islam
- c. Mengadakan kegiatan pengabdian masyarakat secara educatif, konsisten dan terprogram dengan mengacu pada tela'ah dan kajian bidang Pendidikan Agama Islam.
- d. Menciptakan sumber daya manusia yang berakhlakul karimah.

Efektivitas kinerja karyawan STAI La Tansa Mashiro

Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal

mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau syariat Islam (Al-Qur'an dan Hadits). Tidak terkecuali dimanapun tempat bekerja pasti membuat peraturan tentang pekerjaan agar terjadinya kondisi yang kondusif, begitu pula di STAI La Tansa Mashiro menerapkan peraturan kepada para karyawannya. Sebagaimana Ibu Robiatul Adawiyah (29) Tahun tahun sebagai berikut:

“Kinerja adalah pekerjaan sehari-hari yang diukur melalui ketekunan, kerapian, tepat waktu, disiplin dan tanggung jawab. Selain itu kinerja dapat diartikan kualitas dalam menjalankan tugas-tugasnya (wawancara tanggal 14 Juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa kinerja menitikberatkan pada kualitas

pekerjaanya. Kinerja yang maksimal akan mendatangkan keberkahan karena ajaran islam mengajarkan kepada manusia untuk berkerja keras dalam mencari kehidupan dan beribadah. STAI La Tansa Mashiro mengarahkan karyawannya agar selalu berperilaku pada tata cara islami, dimana pada saat akan memulai pekerjaan membaca do'a terlebih dahulu secara bersama-sama melalui kegiatan Asmaul Husna,.Dalam pembacaan Asmaul Husna diharapkan karyawan mampu mengaplikasikannya pada kehidupan sehari-hari, dimana akhlak nabi Muhammad SAW yaitu Selalu jujur (Shiddiq), dapat dipercaya (Amanah), menyampaikan kebaikan (Tabligh) dan cerdas/kreatif (Fathonah). Sebagaimana wawancara dengan Ibu Novi (27) sebagai berikut:

“Saya rasa bagus artinya setiap bagian-bagian pekerjaan dapat diselesaikan. Adapun kinerja baik atau tidak itu tergantung penilaian Pimpinan STAI La Tansa Mashiro dan mahasiswa selaku pihak yang merasakan pelayananan. Namun secara pribadi kinerja di STAI La Tansa saya rasa baik (wawancara, tanggal 14 juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan di STAI La Tansa Mashiro baik. Hal ini dibuktikan jumlah mahasiswa yang terus naik, jam kerja yang cukup sehingga pelayanan di beberapa bidang.

Seperti Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, seperti mahasiswa hendak mengecek nilai tidak perlu ke Baak lagi tetapi sudah online dapat diakses dimana saja dengan jaringan internet. Selain itu, Lingkungan kerja yang meliputi atasan dan bagian-bagian bidang pekerjaan, peraturan yang diberlakukan, sosok atau figur dari atasan. Robert L. Malthus berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan adalah: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, hubungan dengan organisasi. Sebagaimana wawancara dengan bapak Didi (38) tahun menyatakan bahwa :

“Salah satu faktor penghambat dalam kinerja karyawan adalah sakit sarana dan prasana kurang mendukung, rekan kerjanya tidak solid dan menghilangnya semangat bekerja. Dan untuk mengembalikan kinerja yang kurang maksimal

diperlukan pemimpin yang dapat menginspirasi karyawannya” (wawancara tanggal 14 juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa faktor penghambat dalam kinerja bisa eksternal dan internal. Eksternal yaitu yang datang dalam diri sakit, hilangnya motivasi dan itu bisa membuat kerja tidak maksimal. Sedangkan internal yaitu berupa sarana yang tidak mendukung sarana penunjang kurang memadai seperti ruang kerja yang belum memenuhi standar dan rekan kerja yang tidak saling mendukung malah saling menjatuhkan. Inilah bagian kecil hambatan dalam kinerja. Selain itu, Donelly Gilson juga mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor, antara lain: Harapan mengenai imbalan, Dorongan, Kemampuan, kebutuhan, dan sifat, Persepsi terhadap tugas, Imbalan, Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Kemudian faktor-faktor tersebut diatas diringkas menjadi 3 hal yang paling berpengaruh, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan.

Sebagaimana wawancara dengan bapak Jamal (34) tahun sebagai berikut:

“ Iya... saya setuju karena keahlian menentukan kualitas atau mutu dalam bekerja, apa jadinya pekerjaan diberikan kepada seseorang yang bukan ahlinya tentu hasilnya kurang maksimal. Seharusnya 2 bulan pekerjaan selesai 3-4 bulan pun belum selesai tentu itu akan menghambat dalam pekerjaan. Namun kalau didampingi sama yang ahli tentu lambat laun akan mengikuti kinerja yang baik “(wawancara, tanggal 14 juni 2016)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa kinerja yang profesional akan melahirkan kepuasan dalam produknya. Misalnya penginputan nilai mahasiswa semester ganjil kalau seseorang yang tidak menguasai kemampuan komputer tentu lama masa pengerjaannya. Akan tetapi seseorang yang menguasai keterampilan komputer mampu mencapai target penyelesaiannya. Kinerja karyawan yang baik dapat terlihat dari kualitas pekerjaan, meliputi; ketepatan, ketelitian, keterampilan, adanya kemampuan penguasaan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dan terlihat

nyata hasil pencapaian pekerjaannya dan kuantitas pekerjaan, meliputi; penyelesaian pekerjaan baik yang rutin maupun yang tambahan, dapat dilihat dari rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Sebagaimana wawancara dengan Bapak Mutaqin (33) tahun mengenai pekerjaan yang melebihi target pencapaian sebagai berikut:

“Secara langsung belum pernah mendapatkan, akan tetapi bagi seseorang yang berdedikasi tinggi seperti lama bekerja lebih dari 10 tahun, itu rewardnya berupa Umroh dan mekanismenya ditentukan oleh rapat yayasan (wawancara tanggal 14 juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan STAI La Tansa Mashiro mendapat pengakuan dari yayasan yang bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab berupa Umroh. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kerja yang ditimbulkan dari dalam dan luar individu untuk melakukan tugas atau kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya,

atau motivasi merupakan suatu pendorong semangat kerja dan dorongan seseorang untuk bekerja yang dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya; kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, penggabungan, keterlibatan dan kesempatan. Ternyata banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan STAI La Tansa Mashiro diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Kepedulian Pimpinan STAI La Tansa Mashiro Terhadap Kinerja Karyawan

Penilaian motivasi karyawan merupakan salah satu ukuran dalam penilaian sejauhmana kinerja karyawan di perusahaan, terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Dengan demikian terdapat benang merah dari penilaian motivasi dengan kinerja karyawan. Perusahaan merupakan sebagai salah satu organisasi yang di dalamnya terdapat sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, dimana motivasi sangat berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya yang

nantinya akan mempengaruhi pada tujuan perusahaan. Karyawan dapat mengaktualisaikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam perusahaan. Atasan harus menjadikan contoh untuk karyawannya, dimana harus berperilaku sesuai dengan ajaran islam, pembagian tugas atau pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan membuat perturan yang jelas dan tegas. Sebagaimana wawancara dengan Bapak Mutaqin (33) Tahun Sebagai berikut.

“Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi orang lain, apabila seorang pemimpinnya baik, visi misi terukur, tanggung jawab maka kebijakannya akan berpihak kepada karyawan. Dan karyawan akan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan. Tetapi apabila pemimpin kurang mampu mensosialisasikan program-programnya maka hasil dipastikan kurang maksimal” (wawancara, 14 Juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa pemimpin merupakan sosok yang penting dalam pelaksanaan kegiatan. Setidaknya ada tiga kewajiban bagi seorang karyawan, yaitu: Pertama, berkontribusi dalam menerapkan

hukum dan syariah Islam, ia harus loyal menjalankan nilai-nilai syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan dan menjalankan segala tanggung jawab manajemen dengan sikap yang diridhai Allah dan Rasulnya. Kedua, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada, dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab terhadap Allah bukan hanya kepada atasan, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab. Ketiga, taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan. Standar untuk taat dan tidak taat kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah maka seorang karyawan tidak harus melaksanakannya. Sebagaimana wawancara dengan bapak Jamal (34) tahun Sebagai berikut:

Iya... tapi seorang itu tidak ada yang sempurna, yang programnya baik dipertahankan lagi supaya lebih baik. Dan yang masih kurang ditingkatkan supaya baik. Apabila kebijakan pemimpin tidak berpihak kepada kebenaran maka berkewajiban untuk mengingatkannya. Karena atasan dan bawahan merupakan kesatuan yang tidak bisa dipisahkan (wawancara 14 Juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa manusia tidak ada yang sempurna baik atasan maupun bawahan. Penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan dengan syariah, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian dan semangat kerja yang tinggi serta dilandasi dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab bukan hanya kepada atasannya saja akan tetapi terhadap Allah juga, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab yang kelak akan dimintai

pertanggung jawabannya. Sebagaimana wawancara dengan Bapak Mutaqin (33) mengenai kepedulian pimpinan terhadap karyawan menyatakan sebagai berikut:

Banyak bu..., diantaranya sebagai karyawan belum mempunyai tempat tinggal, maka yayasan mengarahkan karyawan untuk meminjam uang ke Bank yang telah bekerjasama dengan jamin lembaga. Hal ini, tentu sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan masalahnya (wawancara tanggal 14 juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa kepedulian pimpinan terhadap karyawan dapat dirasakan. Begitu pula dalam pembinaan karyawan, perusahaan dengan kebijakannya dalam pendisiplinan yang ditujukan sebagai pendisiplinan karyawan. Kedisiplinan yang tinggi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan proses bekerja dan nantinya akan mempengaruhi pada tujuan perusahaan. Apabila karyawan ada yang melakukan kesalahan harus segera ditindak. Tidak terlepas dari itu salah satu hal yang sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja

karyawan adalah melakukan penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Ketika hendak memberikan tunjangan bulanan atau bonus kadang tidak selalu menggunakan ukuran standar kerja, atau pembagian tidak dilakukan secara jelas dan transparan. Oleh sebab itu diperlukan adanya standar kerja untuk menilai kinerja karyawan.

Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an juga ditemukan bahwa Allah memiliki catatan kerja bagi seluruh manusia untuk merekam pekerjaan dan tingkah lakunya secara rinci. Hal ini dilakukan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau hukuman bagi mereka yang mengerjakannya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dibebankan kepada mereka. 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. Sebagaimana wawancara dengan Ibu Robiatul adawiyah (29) tahun menyatakan sebagai berikut:

“Iya saya rasa begitu, kerana bekerja bertujuan untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Dinamakan ibadah kerana pekerjaan sesuai dengan ajaran Islam (wawancara tanggal 14 juni 2016)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah

(penghasilan), sebagaimana dijelaskan dalam hadits Nabi SAW;

Artinya: “Rasulullah saw pernah ditanya, pekerjaan apakah yang paling baik?, Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjual belian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi).

Sedangkan kinerja dalam pandangan Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja / berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi: Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan, Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja. Selain itu pekerjaan yang dikendaki Allah sebagaimana wawancara dengan bapak \didi (38) tahun sebagai berikut:

Pekerjaan yang halal dan baik, kerana dengan pekerjaan halal akan membawa ketentraman

dalam jiwa serta selalu bersyukur atas segala rizqi yang diberikan (wawancara tanggal 14 juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja yang sesuai dengan ajaran islam dimana harus jujur, berakhlak baik, saling mendukung sesama rekan kerja, tetap menjalankan ibadah dengan baik pada waktunya. Seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar dan prinsip berikut ini:

- a. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT
- b. Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik.
- c. Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal.
- d. Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang

harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT (seperti zakat) atau yang terkait dengan hak-hak manusia (seperti memenuhi pembayaran hutang atau memelihara perjanjian usaha dan sejenis nya).

- e. Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atauberbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya.
- f. Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram dan bathil, karena kehormatan harta seseorangseperti kehormatan darahnya.
- g. Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain.
- h. Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hukum dan cacat moral.

- i. Seorang muslim dalam bekerja dan berusaha harus bersikap loyal kepada kaum mukminin dan menjadikan ukhuwah di atas kepentingan bisnis, sehingga bisnis tidak menjadi sarana untuk menciptakan ketegangan dan permusuhan sesama kaum muslimin.

Selanjutnya apakah kinerja karyawan STAI La tansa Mashiro sudah mengacu pada kinerja islami sebagaimana wawancara dengan bapak Jamal (34) tahun sebagai berikut:

“Kinerja karyawan STAI La tansa mashiro sudah berpedoman pada ajaran Islam walaupun belum sepenuhnya. Salah satu contoh berpedoman pada ajaran islam la tansa senantiasa memulai pekerjaan dengan membaca doa terlebih dahulu secara bersama-sama melalui kegiatan asmaul husna (wawancara tanggal 14 juni 2016).

Berdasarkan wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan atau usaha yang meliputi:

- a. Niat bekerja karena Allah
- b. Dalam bekerja harus memberikan kaidah / norma / syariah secara totalitas
- c. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- e. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Menurut pandangan Islam bahwa kinerja seorang dapat dilihat diantaranya dari beberapa aspek, yaitu

- a. Sumber daya manusia yang baik, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat al-Kahfi ayat 7, yaitu;

Artinya: “Sesungguhnya kami Telah menjadikan apa

yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”.

- b. Terampil dan teliti dalam bekerja, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18 yaitu:

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

- c. Produktif dalam bekerja, sebagaimana di terangkan dalam firman Allah dalam al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39 yaitu;

Artinya: “Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan”.

- d. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan diantaranya dalam surat Al-Baqarah ayat 134, yaitu ;
Artinya “Itu adalah umat yang lalu; baginya apa yang Telah diusahakannya dan bagimu apa yang sudah kamuusahakan, dan kamu tidak akan diminta pertanggung jawaban tentang apa yang Telah mereka kerjakan.

Berdasarkan beberapa uraian kinerja tersebut dalam pandangan Islam diatas bahwasanya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan aqidahnya ke dalam kehidupannya sering punya keyakinan dapat meningkatkan energi spiritual yang berguna untuk meningkatkan kinerja.

Konsekwensi dari adanya kinerja karyawan dalam pandangan Islam, sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19, yaitu;

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

Berdasarkan ayat tersebut, dapat dijelaskan bahwasanya Allah SWT. pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Dengan demikian 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.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di STAI La Tansa Mashiro yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan yang dapat dikemukakan yaitu :

1. STAI La Tansa Mashiro dalam pembagian tugas atau pekerjaan sudah dibuat aturannya yang jelas, walau pada kenyataannya masih tumpang tindih dalam melaksanakan pekerjaan dengan bagian lainnya dan masih adanya rangkap posisi atau bagian,

dimana dengan begitu masih tumpang tindih tugasnya.

2. STAI La Tansa Mashiro sudah menerapkan peraturan yang mengarahkan karyawannya untuk berperilaku sesuai dengan ajaran-ajaran islam, salah satunya dengan mengharuskan karyawannya mengikuti kegiatan pembacaan Asmaul Husna sebelum mulai bekerja dan diharapkan para karyawan dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sesuai dengan ajaran islam diantaranya pembuatan aturan yang jelas, pembagian tugas yang sesuai dan adanya penilaian kinerja untuk mengetahui hasil kinerja yang telah dilakukannya

Saran

1. Sebaiknya STAI La Tansa Mashiro menanam, membentuk dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan secara terus menerus

melalui penanaman nilai-nilai positif yang dilakukan oleh atasan, sehingga tertanam dalam diri karyawan dan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi yang berpedoman pada ajaran islam

2. Hendaknya atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga memacu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat memberikan pandangan positif dari karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya atasan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan serta penegakkan disiplin terhadap karyawan tanpa terkecuali. Selain itu juga sebaiknya STAI La Tansa Mashiro membuat peraturan-peraturan yang jelas mengenai kepegawaian seperti pengadaan program pelatihan dan lain sebagainya yang akan

mengakibatkan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004)

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya, Semarang :Toha Putra, 2000

Dasep, 2014, Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja, Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Volume 2 No.2

Depag, Al-Quran dan Terjemahannya, (Semarang: Toha Putra, 1988)

Fahmi, 2010, *Manajemen Kinerja*, Bandung, Alfabeta,

Hameed, *International Journal of Business and Social Scienc*, Vol. 2 No. 13 Issue - July 2011, Pengembangan karyawan dan Its Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kerangka Konseptual, Institut Teknologi Informasi Park Road, Pakistan

Ihsan, Jurnal ilmiah penelitian manajemen, Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosioanal Terhadap Kinerja Karyawan studi kausal Wisma Banti Murung-Jakarta, vol.8 No. 2, Jakarta, Jayabaya University, 2010

- Mondy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Erlangga, 2008
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004)
- Mulyadi, *Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, hal 336 Tahun 2007
- Mursi, Abdul Hamid 2000, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, Edisi 4, Yogyakarta: BFFE
- Noor, Metodologi Penelitian, Jakarta, Prenada Media Group, 2012
- Nunun, 2010, *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen*, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kausal PT SNC Lavalin TPS-Jakarta, vol. 8 No. 1, Jakarta, Universitas Jajabaya
- Pramandika, Motivasi Kerja Dalam Islam, Universitas Diponegoro, 2011
- Suherman, *Jurnal Manajemen Pendidikan, Pengaruh Budaya Organisasi, Efektivitas Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja: Studi Kausal Pada Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kabupaten Murung Raya Kalimantan Tengah, (STAI) Acprilesma Indonesia, Kalimantan, 2013*
- Syafaruddin Alwi, *Kinerja*, <http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja>
- Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yusanto Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*.