BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen berasal dari kata *"to manage"* yang berarti mengelola, mengurus, melaksanakan, atau mengatur. Hal yang mendasar dari manajemen adalah suatu proses menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi.[1] Dasar-dasar kegiatan manajemen antara lain adalah pembagian kerja, kekuasaan dan hak-hak untuk memerintah, tertib dan rapih, kesatuan komando atau perintah, kesatuan dalam pimpinan, memperhatikan kepentingan anggota agar taat kepada pimpinan atau atasan, memberi upah, pemusatan, jalur kekuasaan, pesanan, persamaan, batas jabatan, peka, dan dasar, kerjasama.[2]

Sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok insani adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya.[3]

---

[1] Sakdiah, "Karakteristik Manajemen Organisasi Islam", *Jurnal Al-Bayan*, No. 29, (Januari – Juni 2014), 59-60.
[2] Henry Fayol dalam Ahmad Dasuki Aly S, "Pemikiran Awal Tentang Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Edueksos*, No. 1, (Januari-Juni 2014), 62.
[3] Werther dan Davis dalam Azizah Nur Rahmayani, "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo", No. 1, (Januari 2014), 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya insani juga diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya insani dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.[4] Keunggulan suatu perusahaan terpusat pada sumber daya insani yang dimilikinya, karena dari beberapa faktor produksi (tanah, modal, tenaga kerja, dan manajemen/kewirausahaan), sebenarnya sumber daya insani adalah faktor penggerak yang paling utama. Sumber daya insani adalah *human capital* yang berperan lebih besar daripada modal finansial.[5]

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk, dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini jelas ditegaskan oleh Allah dalam surat *Al-Jatsiyah* (45) ayat 13:

---

[4] Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani", *Al-Masharif*, No.1, (Januari – Juni 2015), 116.
[5] Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), 276.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلۡأَرۡضِ جَمِيعٗا مِّنۡهُۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَأٓيَٰتٖ لِّقَوۡمٖ يَتَفَكَّرُونَ ١٣

> "Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir." (Q.S. *Al-Jatsiyah* [45]: 13)[6]

Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDI pada dasarnya adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya komplain dari pelanggan, dan meningkatnya bisnis perusahaan.[7] Sumber daya insani yang unggul adalah pribadi yang bisa mengorganisasi, mengimplementasi, mengevaluasi, dan mengendalikan segala yang berada di bawah tanggung jawabnya dengan mempertimbangkan beberapa aspek, yang berkaitan dengan aspek rasionalitas, emosionalitas, dan spiritualitas.[8]

2. Hubungan Karyawan

Salah satu segi hubungan antara organisasi dengan anggotanya menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan karyawan. Hubungan karyawan merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak

---

[6] Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya,* (Semarang: PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994), 816.
[7] Ibid., 17.
[8] Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi* …., 287.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan.[9] Pemeliharaan hubungan karyawan dalam rangka keseluruhan proses manajemen SDI berkisar pada memikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan mutlak perlu ditumbuhkan, dijaga, dan dipelihara demi kepentingan dalam perusahaan. Kekurangberhasilan memelihara hubungan yang serasi dan harmonis itu akan merugikan banyak pihak dan tidak terbatas hanya pada pihak manajemen dan karyawan saja. Tidak jarang dalam sebuah perusahaan atau perserikatan, terjadi *gap* atau pergesekan, yang pada ujungnya berdampak pada memburuknya kinerja dari karyawan itu sendiri. Maka hal ini harus diwaspadai dan diantisipasi semua pihak, terutama pihak manajemen.

Hubungan kerja merupakan ikatan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Pada dasarnya memelihara hubungan karyawan meliputi: (1) Upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang lebih baik; (2) Bagaimana manajemen dan departemen SDI memengaruhi kualitas kehidupan kerja; (3) Bagaimana peran departemen SDI dalam berkomunikasi; dan (4) Mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif.

[9] Nur Ahmad dan Didik Hermawan, "Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (*Employee Relation*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, No. 2, (Desember 2012), 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hubungan kerja sangat penting artinya dalam upaya mewujudkan eksistensi perusahaan yang kompetitif. Hubungan kerja yang dimaksud adalah ketentuan tentang tugas (kewajiban) dan tanggung jawab pemberi kerja (perusahaan), dan penerima kerja (karyawan). Dengan kata lain, pengaturan hubungan kerja adalah kesepakatan yang disetujui oleh pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam berkomunikasi. Kerja sama antara pemberi dan penerima kerja ini pun harus didasarkan pada asas kekeluargaan. Bukankah kita pada hakikatnya adalah bersaudara, sehingga dengan asas ini diharapkan tidak akan ada pihak-pihak yang merasa dirugikan. Allah berfirman dalam surat *Al-Hujurat* (49) ayat 10.

إِنَّمَا ٱلْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا۟ بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

> "Sesungguhnya orang-orang mukmin adalah bersaudara karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat." (Q.S. *Al-Hujurat* [49]: 10)[10]

Hubungan karyawan dalam suatu perusahaan terdiri dari komunikasi, bimbingan, dan disiplin kerja.[11]

a. Komunikasi

Organisasi pada dasarnya adalah kelompok, bukan individu, sehingga memerlukan interaksi agar dapat terjalin interaksi yang harmonis dalam norma – kaidah yang ada dan berkembang dalam

[10] Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 668-670.
[11] Nur Ahmad dan Didik Hermawan, "Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan….., 106.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi itu.[12] Jalinan interaksi dapat tercipta melalui alur komunikasi, baik secara formal sesuai hierarki atau non-formal.[13]

Menurut *Webster New Collogiate Dictionary*, istilah komunikasi berasal dari istilah latin *communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicates* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegrap, radio, dan lain sebagainya,[14] Komunikasi juga diartikan pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.[15]

Menurut Ardana[16], salah satu tolok ukur efektivitas seorang pemimpin adalah seberapa jauh keterampilannya dalam berkomunikasi. Hasibuan[17] menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dalam individu, kelompok, organisasi, dan dalam masyarakat menyampaikan, mengirim, serta menggunakan informasi untuk mengoordinasikan lingkungannya dan orang lain. Komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai

---

[12] Gray dan Laidlaw dalam Fereshti Nurdiana Dihan, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja: Kasus Wanita Pekerja di Sektor Perbankan", *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, No. 1, (2013), 66.
[13] Chen dalam Ibid.
[14] Dimas Okta Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja: Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, No. 1, (Januari 2016), 18.
[15] Muhammad dalam Sony Bagus Purwanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT. Cahaya Inspirasi Indonesia", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, No. 1, (Maret 2013), 140.
[16] Ardana dengan nama lengkap I Cenik Ardana merupakan salah satu dosen tetap Universitas Tarumanegara. Beliau dkk menulis buku tentang Etika Bisnis dan Profesi pada tahun 2009.
[17] Malayu Hasibuan merupakan penulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2007.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi, mengimplementasikan dan merespon perubahan anggota organisasi. Karyawan akan merasa puas apabila proses komunikasi yang berlangsung baik dari pimpinan ke bawahan atau antarsesama karyawan dapat terjalin dengan baik. Gorda[18] menyatakan fungsi utama komunikasi antara lain fungsi kendali, fungsi motivasi, fungsi pengungkapan emosional, dan fungsi informasi.[19] Indikator indikator komunikasi antara lain yaitu:

1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

   Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi, maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2) Intensitas komunikasi

   Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

[18] Gorda dengan nama lengkap I Gusti Ngurah Gorda merupakan salah seorang tokoh pendidikan di Bali, beliau menulis salah satu buku mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (2006) dengan nama penerbit Astabrata Bali.

[19] Kadek Edi Sanjaya dan I Wayan Gede Supartha, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina", *E-Jurnal Manajemen Unud*, No. 6, (2015) , 1627.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.[20]

Dalam Islam, komunikasi merupakan hal yang sangat penting. Lewat komunikasi, pesan dakwah dapat disampaikan dengan mudah. Bagaimana dakwah bisa diterima dengan baik tergantung dari cara komunikasi yang dijalankan para da'i dengan pandangannya. Ada

[20] Mangkunegara dalam Rensius Febriyandi, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung", (Skripsi -- Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2016), 21-22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aturan yang senantiasa disodorkan Al-Qur'an dalam berkomunikasi. Ada komunikasi langsung langsung dan tidak langsung. Islam mengatur cara berkomunikasi lebih kepada etika. Contohnya, bagaimana berbicara orang tua kepada anaknya, dengan perkataan *kaulan layinah*, kemudian atasan kepada bawahannya dengan *kaulan baligha*, kemudian perkataan dalam dakwah dengan *kaulan sadida.* Allah berfirman dalam surat *Al-Ahzab* (33) ayat 70.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَقُولُواْ قَوۡلٗا سَدِيدٗا ٧٠

"Hai orang-orang yang beriman, takwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar." (Q.S. *Al-Ahzab* [33]: 70)

Informasi mengenai perusahaan, lingkungan, jasa produknya, dan orang-orangnya sangat penting untuk karyawan dan manajemen. Informasi baiknya sebagai mesin yang menggerakkan perusahaan. Tanpa informasi, keputusan yang diambil manajer tentang pasar dan SDI tidak akan efektif.[21]

b. Bimbingan

Bimbingan yang dimaksud di sini adalah bimbingan karir yang dilakukan perusahaan terhadap sumber daya insani, dan yang dimaksud dengan bimbingan karir adalah bimbingan yang diberikan kepada seseorang agar dapat bekerja dengan baik, dengan senang, dengan tekun disesuaikan dengan tuntutan dari jabatan atau pekerjaan

[21] Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human…*, 676-677.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.[22] Bimbingan juga diartikan bantuan yang di berikan kepada individu untuk memilih, mempersiapkan diri, dan memangku suatu jabatan, serta mendapat kemajuan dalam jabatan yang di pilihnya.[23] Tujuan bimbingan adalah :

1) Untuk menghasilkan perubahan, perbaikan, kesehatan, dan kebersihan jiwa dan mental. Jiwa menjadi baik, tenang, dan damai, bersikap lapang dada, mendapat pemecahan serta hidayah Tuhan.
2) Agar mendapat suatu kesopanan tingkah laku yang dapat memberikan manfaat bagi dirinya sendiri, lingkungan keluarga, sosial dan sekitarnya.
3) Agar mendapatkan kecerdasan pada individu agar muncul rasa toleransi pada dirinya dan orang lain.
4) Agar menghasilkan potensi ilahiyah, sehingga mampu melakukan tugas sebagai kholifah di dunia dengan baik dan benar.[24]

Bimbingan dalam Islam ditunjukkan oleh sikap bagaimana seharusnya berperilaku dalam kehidupan sehari-hari antara sesama manusia, bahwa dalam bermuamalah hendaknya manusia saling menghargai, karena pada dasarnya setiap muslim itu bersaudara. Adapun ketidaksepahaman mungkin saja timbul karena manusia

[22] Walgito dalam Muhammad Zachim Alfan, "Pengaruh Bimbingan Karir dan Lingkungan Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang", *Economic Education Analysis Journal*, No. 1, (2014), 115.
[23] Frank Parson dalam Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 13.
[24] Hamdani Bakran Adz-Dzaky, *Psikoterapi Konseling Islam*, (Yogyakarta: Fajar Pustaka Baru, 1988), 167-168.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Namun, dengan bimbingan berdasarkan aturan Allah, konflik apa pun yang muncul, akan mudah ditangani.

يَسْـَٔلُونَكَ عَنِ ٱلْأَنفَالِ قُلِ ٱلْأَنفَالُ لِلَّهِ وَٱلرَّسُولِ فَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَأَصْلِحُوا۟ ذَاتَ بَيْنِكُمْ ۖ وَأَطِيعُوا۟ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ إِن كُنتُم مُّؤْمِنِينَ ١

> "Mereka menanyakan kepadamu tentang (pembagian) harta rampasan perang. Katakanlah: "Harta rampasan perang itu kepunyaan Allah dan Rasul, sebab itu bertakwalah kepada Allah dan perbaikilah perhubungan di antara sesamamu, dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya jika kamu adalah orang-orang yang beriman." (Q.S. *Al-Anfal* [8]: 1)

Tekanan (*stress*) dan masalah pribadi lainnya adalah mungkin mempengaruhi kinerja dari seluruh kehidupan karyawan. Oleh sebab itu, bimbingan merupakan hal paling penting membantu karyawan mengembalikan efektivitas kerjanya secara maksimal.

Bimbingan merupakan alat yang berguna untuk mencapai tujuan. Bimbingan dapat diukur dengan indikator (1) pemberian aturan/himbauan dari pimpinan tentang kepatuhan peraturan, dan (2) pemberian aturan/himbauan dari pimpinan tentang pemeliharaan lingkungan yang kondusif.[25] Asas dalam bimbingan kerja islam antara lain asas kebahagiaan dunia akhirat, asas bekerja sebagai kewajiban

[25] Muhammad Said, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dekan dengan Semangat Kerja Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang", *Jurnal Kompetitif Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*, No. 1, (Januari – Juni 2013), 119.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tugas mulia, asas melakukan pekerjaan yang halal dan baik, dan asas hubungan kerja yang manusiawi[26]

c. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.[27] Pendapat lain menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila sumber daya insani sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin sumber daya insani yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.[28] Allah berfirman dalam surat *Al-Asr* (103) ayat 1-3:

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ
وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan

[26] Aunur Rahim Faqih dalam Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*, (Jakarta: Amzah, 2010), 332-334.
[27] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), 208-209.
[28] Hasibuan dalam Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang", *Jurnal Ilmu Manajemen*, No. 4, (Juli 2013), 1246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> mengerjakan amal saleh dan nasihat menasihati supaya mentaati kebenaran dan nasihat menasihati supaya menetapi kesabaran. (Qs. *Al-Asr* [103]: 1-3)

Allah bersumpah dengan masa. Sebab dalam perjalanan masa bisa terjadi banyak peristiwa dan kejadian yang dapat diambil sebagai ibarat (contoh) dan pelajaran, yang menunjuk kepada kekuasaan Allah dan hikmah serta ilmu-Nya. Manusia itu selalu dalam amal perbuatannya. Sumber kerugian manusia berasal dari ulahnya sendiri yang tidak disiplin dalam menggunakan waktunya (umurnya). Mereka melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap ketetapan-ketetapan Allah, melakukan kemaksiatan dan dosa sehingga menimbulkan kerugian.

Program bimbingan tidak selalu berjalan seperti yang diharapkan. Kadang-kadang perilaku karyawan melanggar sesuatu, atau memperlihatkan kinerja yang tidak dapat diterima. Dalam kondisi seperti itu, maka disiplin menjadi penting. Disiplin adalah kegiatan manajemen yang mendorong ketaatan terhadap standar kerja perusahaan. Ada dua jenis disiplin, pencegahan (*preventive*) dan perbaikan (*corrective*). Disiplin pencegahan (*preventive discipline*) adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah. Tujuan utama adalah untuk mendorong disiplin pribadi. Departemen SDI memegang peranan yang penting dalam penerapan disiplin. Disiplin perbaikan (*corrective discipline*) adalah tindakan yang diambil setelah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya pelanggaran. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk memberikan hukuman bagi pelanggaran dan memastikan bahwa di masa mendatang tindakan karyawan akan sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Secara khusus, tindakan perbaikan adalah berbentuk hukuman (*penalty*), seperti peringatan atau pemberhentian sementara tanpa menerima gaji.[29]

Aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

   Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2) Berpakaian rapi

   Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalambekerja akan tinggi.

3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

   Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

[29] Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human…*,680.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.[30]

3. Pemberdayaan Karyawan

Dewasa ini, kata pemberdayaan merupakan konsep yang menjadi perhatian utama oleh pemimpin dan organisasi di dunia. Konsep tersebut berasumsi bahwa bawahan membutuhkan kemajuan yang cepat, melalui pengalaman riil di lapangan, dan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang memaksa bawahan untuk belajar memimpin dirinya sendiri, sehingga pada akhirnya bawahan bisa mengambil manfaat dari tugasnya dan berhasil mengembangkan kemampuan serta potensinya untuk disumbang bagi kemajuan organisasi. Salah satu cara yang bisa digunakan oleh pemimpin untuk menanamkan dan menciptakan tingkat

[30] Soejono. *Sistem dan Prosedur Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi yang tinggi dari bawahan adalah melalui pemberdayaan.[31] Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan *ber-* menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran *pe-an* sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melalukan sesuatu.[32]

Banyak pendapat mengenai definisi pemberdayaan. Ada yang berpendapat bahwa memberdayakan adalah mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka.[33] Selain itu ada juga yang menyatakan bahwa pemberdayaan adalah menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.[34]

Menurut Luthans[35], pemberdayaan (*empowerment*) adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada

---

[31] Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 209.
[32] KBBI dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 182.
[33] Smith dalam Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), 232.
[34] Robbins dalam Ibid.
[35] Luthans dengan nama lengkap Fred Luthans merupakan penulis dari buku yang berjudul "*Organizational Behavior, Eight Edition, McGraw-Hill Book*" pada tahun 1998. Beliau merupakan seorang profesor manajemen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggungjawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya.[36] Kebebasan dalam bertindak dan tanggung jawab telah banyak difirmankan oleh Allah dalam Al-Quran, salah satunya dalam surat Al-*Insan* (76) ayat 2-3 dan surat *Al-An'am* (6) ayat 142.

إِنَّا خَلَقْنَا ٱلْإِنسَٰنَ مِن نُّطْفَةٍ أَمْشَاجٍ نَّبْتَلِيهِ فَجَعَلْنَٰهُ سَمِيعًۢا بَصِيرًا ﴿٢﴾ إِنَّا هَدَيْنَٰهُ ٱلسَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا ﴿٣﴾

> "Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dari setetes mani yang bercampur yang Kami hendak mengujinya (dengan perintah dan larangan), karena itu Kami jadikan dia mendengar dan melihat. Sungguh, Kami telah menunjukkan kepadanya jalan yang lurus; ada yang bersyukur dan ada pula yang kufur." (Q.S. *Al-Insan* [76]: 2-3)[37]

وَمِنَ ٱلْأَنْعَٰمِ حَمُولَةً وَفَرْشًا ۚ كُلُوا۟ مِمَّا رَزَقَكُمُ ٱللَّهُ وَلَا تَتَّبِعُوا۟ خُطُوَٰتِ ٱلشَّيْطَٰنِ ۚ إِنَّهُۥ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿١٤٢﴾

> "Dan di antara hewan-hewan ternak itu ada yang dijadikan pengangkut beban dan ada (pula) yang untuk disembelih. Makanlah rezeki yang diberikan Allah kepadamu, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan. Sesunggunya setan itu musuh yang nyata bagimu." (Q.S. *Al-An'am* [6]: 142)[38]

Pemberdayaan adalah sebuah proses memampukan pegawai dan mendelegasikan kekuasaan dalam suatu lingkungan kerja sehingga memudahkan para pekerja untuk berkarya dan memiliki tindakan pribadi serta perilaku yang menghasilkan sumbangsih positif bagi misi

[36] Fernando Stefanus Lodjo, "Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174, No. 3, (Juni 2013), 748-749.
[37] Departemen RI, *Al Qur'an…*, 578.
[38] Ibid., 146

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan.[39] Jenis pemberdayaan dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu:

a. Sudut pandang manajer

Pemberdayaan merupakan proses pemberian kekuasaan pada sumber daya insani untuk memampukan dirinya di dalam merencanakan dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sumber daya insani.

b. Sudut pandang sumber daya insani

Pemberdayaan merupakan proses untuk meningkatkan keandalan dirinya agar dapat lebih dipercaya oleh manajer dalam merencanakan dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sumber daya insani.[40]

Pemberdayaan adalah tentang membangun motivasi, sehingga bukan hanya proses delegasi kekuasaan namun proses yang menyanggupkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Proses tersebut dicapai dengan menciptakan kondisi untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pengembangan kepercayaan pada kemampuan diri.[41] Alasan utama penerapan pemberdayaan antara lain (1) pemberdayaan memicu dan menciptakan motivasi yang kuat dari

---

[39] Hasan Nongkeng, et al, "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, ISSN: 1693-5241, No. 3, (September 2012), 577.

[40] Mulyadi dan Setyawan dalam Suningsih et al, "Effect of Career Development Opportunity, Empowerment of Employees and Work Culture on the Performance of Employees Sekretariat Daerah Kota Semarang", 5.

[41] Conger dan Kanungo dalam Hendri Kwistianus dan Devie, "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Employee Empowerment, Organizational Culture dan Competitive Advantage pada Universitas di Surabaya", *Business Accounting Review*, No. 2, (Agustus 2015), 193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bawahan, karena berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan tingkat-tinggi dari bawahan; dan (2) pemberdayaan secara aktual meningkatkan jumlah total dari kekuasaan yang ada di organisasi.[42]

Untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam suatu perusahaan, perusahaan dapat menggunakan model pemberdayaan berikut:

1) *Desire*

Tahap pertama dalam model pemberdayaan adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan sumber daya insani. Yang termasuk hal ini antara lain: (1) Sumber daya insani diberi kesempatan untuk mengidentifikasikan permasalahan yang berkembang; (2) Memperkecil *directive personality* dan memperluas kesempatan kerja; (3) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja; dan (4) Mengembangkan keahlian tim dan melatih sumber daya insani untuk mengawasi sendiri (*self control*).

2) *Trust*

Tahap kedua adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan sumber daya insani. Adanya saling percaya di antara anggota perusahaan akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.

[42] Daff dalam Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*…, 210-211.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal-hal yang termasuk dalam *trust* antara lain: (1) Memberi kesempatan kepada sumber daya insani untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan; (2) Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi sumber daya insani dalam menyelesaikan kerja; (3) Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi sumber daya insani bagi kebutuhan kerja; (4) Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh sumber daya insani; dan (5) Menyediakan akses informasi yang cukup.

3) *Confident*

Tahap ketiga dalam proses pemberdayaan adalah menimbulkan rasa percaya diri sumber daya insani dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya insani. Hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan *confident* antara lain: (1) Mendelegasikan tugas yang penting kepada sumber daya insani; (2) Menggali ide dan saran dari sumber daya insani; (3) Memperluas tugas dan membangun jaringan antardepartemen; dan (4) Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

4) *Credibility*

Tahap keempat berupa menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta perusahaan yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal yang termasuk *credibility* adalah: (1) Memandang sumber daya insani

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai partner strategis; (2) Peningkatan target di semua pekerjaan; (3) Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi; dan (4) Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

5) *Accountability*

Tahap berikutnya adalah pertanggungjawaban sumber daya insani pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan penilaian terhadap kinerja sumber daya insani, tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

Hal yang termasuk dalam *accountability* antara lain: (1) Menggunakan jalur *training* dalam mengevaluasi kinerja sumber daya insani; (2) Memberikan tugas dan ukuran yang jelas; (3) Melibatkan sumber daya insani dalam penentuan standar dan ukuran; (4) Memberikan saran dan bantuan kepada sumber daya insani dalam menyelesaikan beban kerjanya; (5) Menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback*.

6) *Communication*

Tahap ini merupakan tahap terakhir, diharapkan adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara sumber daya insani dengan manajemen. Keterbukaan ini dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja.

Hal yang termasuk dalam *communication* antara lain: (1) Menetapkan kebijakan *open door communication*; (2) Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka; dan (3) Menyediakan kesempatan untuk *cross training.*[43]

Adapun indikator yang mempengaruhi pemberdayaan antara lain:

a. *Meaningfulness,* yang berarti bahwa sejauh mana sebuah tugas yang harus dikerjakan mempunyai nilai sehubungan dengan standar dari karyawan.
b. *Competence,* berarti bahwa keyakinan yang dimiliki karyawan terhadap kemampuannya untuk melakukan aktivitas dan tugas secara terampil berdasarkan *skill* yang dimiliki.
c. *Self-Determination* mengacu pada persepsi karyawan terhadap otonomi yang dimilikinya dalam memprakarsai dan mengatur tindakannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
d. *Impact* berarti persepsi sejauh mana seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya dalam ligkungan kerja.[44]

---

[43] Nur Chasanah, "Analisis Pengaruh *Empowerment, Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)", (Tesis -- Universitas Diponegoro, Semarang, 2008), 33-36

[44] Deborah Christine Widjaja et al, "Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Service Quality di Chinese Restaurant", 238-239.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. *Hayātan Ṭayyibatan*

Hayātan ṭayyibatan secara bahasa bermakna kehidupan yang baik, yaitu keadaan yang harmonis dari tatanan kehidupan yang baik, seimbang antara jasmani dan rohani sehingga tercapai *falah*. Konsep *hayātan ṭayyibatan* diajarkan dalam Islam agar dapat diterapkan dalam kehidupan muslim untuk mewujudkan kebahagiaan dunia-akhirat.[45]

Allah berfirman dalam surat *An-Nahl* (16) : 97

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

> "Barang siapa 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."[46] (Q.S. *An-Nahl* [16]: 97)

Ayat tersebut merupakan janji dari Allah Ta'ala bagi orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti Kitab Allah Ta'ala (al-Quran) dan Sunnah Nabi-Nya, Muhammad baik laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan itu telah disyari'atkan dari sisi Allah, yaitu Dia akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat kelak dengan balasan yang lebih baik daripada amalnya.

---

[45] Anindya Aryu Inayati, "Pemikiran Ekonomi M. Umer Chapra", *Jurnal Ekonomi Islam*, No. 1, (Desember 2013), 6.
[46] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan……*, 417.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kehidupan yang baik itu mencakup seluruh bentuk ketenangan, bagaimanapun wujudnya.[47]

Para ahli takwil berbeda pendapat mengenai maksud kehidupan yang baik yang dijanjikan-Nya kepada mereka. Sebagian berpendapat bahwa maksudnya adalah, Allah menghidupkan mereka selama mereka tinggal di dunia dengan rezeki yang halal. Ahli takwil lain berpendapat bahwa firman Allah, *"Maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik,"* maksudnya adalah, Allah memberinya sifat *qana'ah*, dan ahli takwil lainnya berpendapat bahwa kehidupan yang baik maksudnya adalah kehidupan dalam keadaan beriman kepada Allah dan taat kepada-Nya, sebagaimana dijelaskan dalam riwayat berikut ini:

> "Husain menceritakan kepada kami, ia berkata: Aku mendengar Abu Mu'adz berkata: Ubaid bin Sulaiman mengabarkan kepada kami, ia berkata: Aku mendengar Adh-Dhahhak berkomentar, tentang firman Allah, *"Maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik."* ia berkata,"Barangsiapa beramal shalih dan beriman, baik saat susah maupun senang, maka kehidupan itu baik. Sedangkan barangsiapa berpaling dari peringatan Allah, tidak beriman, dan tidak beramal shalih, maka kehidupannya sempit, tidak ada kebaikan di dalamnya."

Ahli takwil lain berpendapat bahwa kehidupan yang baik maksudnya adalah kebahagiaan. Pendapat yang paling mendekati kebenaran adalah yang mengatakan bahwa takwil ayat tersebut adalah, Kami pasti memberinya kehidupan yang baik dengan sifat *qana'ah*, karena barangsiapa diberi Allah dengan sifat *qana'ah* terhadap rezeki yang dibagikan untuknya, maka ia tidak banyak letih oleh dunia, tidak

[47] Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*, (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'I, 2008), 235.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

banyak kesusahannya, serta tidak keruh kehidupannya karena mengejar ambisi yang barangkali luput darinya atau tidak bisa diperolehnya. Kami mengatakan takwil inilah yang paling tepat mengenai ayat ini, sebab sebelumnya Allah mengancam bahwa jika mereka bermaksiat kepada-Nya, maka Allah akan menimpakan keburukan di dunia dan azab yang besar di akhirat kepada mereka.

Sementara itu, pendapat yang diriwayatkan dari Ibnu Abbas, bahwa maksudnya adalah rezeki yang halal, tidak jauh dengan pendapat kami dalam hal ini, yaitu Allah menjadikannya *qana'ah* terhadap rezeki yang halal meskipun sedikit, sehingga nafsunya tidak mendorongnya untuk mencari banyak rezeki tetapi tidak halal. Tegasnya, Allah tidak akan memberinya rezeki yang banyak dan halal, karena kebanyakan orang-orang yang mencari *ridha* Allah tidak dikaruniai rezeki halal yang banyak di dunia. Sebaliknya, kami mendapati kehidupan yang sempit lebih mendominasi mereka daripada kehidupan yang lapang.[48]

Selain pendapat para ahi takwil diatas, dalam tafsir Al-Azhar juga terdapat beberapa penafsiran mengenai makna kehidupan yang baik. Menurut penafsiran Ibnu Katsir, kehidupan yang baik itu adalah ketenteraman jiwa, walau dari mana datangnya gangguan. Menurut satu tafsiran dari Ali bin Abu Thalib, kehidupan yang baik ialah rasa tenang dan sabar menimpa berapapun dan apapun yang diberikan Allah, tidak merasa gelisah. Menurut satu tafsir lagi dari Ali bin Abu Thalib dan Ibnu

[48] Abu Ja'far Muhammad bin Jarir Ath-Thabari, *Tafsir Ath-Thabari*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2009), 308-315.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Abbas pula, kehidupan yang baik ialah *as-Sa'adah*, yaitu rasa bahagia. Satu riwayat lagi dari Ad-Dahhaak ialah rezeki yang halal dan kelezatan dan kepuasan beribadat kepada Allah dalam hidup, serta dada lapang terbuka. Menurut Ja'far as-Shadiq, kehidupan yang baik ialah tumbuhnya *ma'rifatullah*, atau perkenalan akan Tuhan di dalam jiwa. Sedangkan menurut al-Mahayami, kehidupan yang baik ialah merasa berbahagia dengan amalnya di dunia ini, lebih daripada kesenangan orang yang berharta dan berpangkat dengan harta dan pangkatnya, dan kebahagiaan perasaannya itu tidak dapat ditumbangkan oleh kesukaran hidupnya, sebab dia merasa *ridha* menerima pembagian yang diberikan Allah kepadanya, sehingga harta benda tidaklah begitu dipentingkannya. Al-Qasimi menyatakan pendapatnya pula dalam tafsirnya: "Buat saya kehidupan yang baik itu ialah yang memenuhi dada dengan kesejukan karena puas dengan yakin dan merasakan manisnya iman, ingin menemui apa yang telah dijanjikan Allah dan *ridha* menerima ketentuan (*qadha*) dari Tuhan, lalu memerdekakan roh dari apa yang memperbudaknya selama ini, merasa tenteram dengan 'hanya satu Tuhan' yang disembah dan mengambil cahaya (*nur*) dari rahasia *ujud* yang berdiri padanya, dan lain-lain kelebihan yang telah ditentukan pada tempatnya masing-masing. Inilah kehidupan yang baik di dunia. Adapun di akhirat, maka untuknyalah pahala yang lebih baik dan ganjaran yang lebih sempurna. [49]

[49] Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juzu ke-13-14*, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983), 292-293.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yang perlu digarisbawahi di sini adalah, *hayātan ṭayyibatan*/kehidupan yang baik itu bukan berarti kehidupan mewah yang luput dari ujian, tetapi ia adalah kehidupan yang diliputi oleh rasa lega, kerelaan, serta kesabaran dalam menerima cobaan dan rasa syukur atas nikmat Allah. Dengan demikian, yang bersangkutan tidak akan merasakan takut yang mencekam, atau kesedihan yang melampaui batas, karena dia selalu menyadari bahwa pilihan Allah adalah yang terbaik, dan di balik segala sesuatu ada ganjaran yang menanti.[50] Seorang yang durhaka, walau kaya dia tidak pernah merasa puas, selalu ingin menambah sehingga selalu merasa miskin dan selalu diliputi oleh kegelisahan, rasa takut tentang masa depan dan dari lingkungannya. Dari sini dia tidak menikmati kehidupan yang baik. Masih ada sekian pendapat lain tentang makna kehidupan yang baik dimaksud, misalnya kehidupan di surga kelak, atau di alam *barzah*[51] seperti yang diungkapkan oleh Al-Hasan al-Bashri, Mujahid, dan Qatadah bahwa kehidupan yang baik hanya dirasakan di surga. Selain itu, Adh-Dhahhak juga memiliki pendapat lain bahwasanya yang dimaksud dengan kehidupan yang baik ialah rizki yang halal dan dapat menunaikan ibadah selama di dunia. Adh-Dhahhak juga mengatakan bahwa kehidupan yang baik ialah ketika

[50] M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Lubab : Makna, Tujuan, dan Pelajaran dari Surah-Surah Al-Qur;an*, (Tangerang: Lentera Hati, 2012), 193.
[51] M. Quraish Shihab , *Tafsir Al-Mishbāh : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 348.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengamalkan ketaatan dan merasa tenteram dengannya.[52] Sahl bin Abdullah At-Tustari pun berpendapat dengan mengatakan bahwa kehidupan yang baik adalah pengaturan seseorang hamba kepada kebenaran. [53] Semua penafsiran ini tidaklah berlawanan, malahan boleh jadi dikatakan bahwa yang satu menggenapkan yang lain.

Konsep *hayātan ṭayyibatan* erat kaitannya dengan ekonomi Islam. Ekonomi Islam dibangun atas dasar agama Islam, karena ekonomi merupakan bagian yang tak terpisahkan (integral) dari agama Islam. Sebagai derivasi dari agama Islam, ekonomi Islam akan mengikuti agama Islam dalam berbagai aspek. Tujuan ekonomi Islam adalah *maqashid al-syari'ah. Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshud* yang berarti kesengajaan, atau tujuan. Adapun *syari'ah* artinya jalan menuju air, atau bisa dikatakan dengan jalan menuju ke arah sumber kehidupan. Beberapa ulama mengemukakan pendapatnya mengenai *maqashid syari'ah*, antara lain:

a. Al-Imam al-Ghazali

"Penjagaan terhadap maksud dan tujuan syari'ah adalah upaya mendasar untuk bertahan hidup, menahan faktor-faktor kerusakan dan mendorong terjadinya kesejahteraan."

[52] Syaikh Shafiyyurrahman al-Mubarakfuri, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*, (Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006), 253.
[53] Syaikh Imam Al-Qurthubi, *Tafsir Al Qurthubi*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), 434.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Al-Imam al-Syathibi

"Al-Maqashid terbagi menjadi dua: yang pertama, berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat syari'ah; dan kedua, berkaitan dengan maksud mukallaf."

Kembali kepada maksud *syari'* (Allah) adalah kemaslahatan untuk hamba-Nya di dalam dua tempat yaitu dunia dan akhirat. Dan kembali kepada maksud *mukallaf* (manusia) adalah ketika hamba-Nya dianjurkan untuk hidup dalam kemaslahatan di dunia dan akhirat, yaitu dengan menghindari kerusakan-kerusaan yang ada di dalam dunia. Maka dari itu, haruslah ada penjelasan antara kemaslahatan (*maslahah*) dan kerusakan (*mafsadah*).

c. Abdul Wahab Khallaf

"Tujuan umum ketika Allah menetapkan hukum-hukum-Nya adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dengan terpenuhinya kebutuhan dengan *dlaruriyah, hajiyah,* dan *tahsiniyah*."

Ide sentral dan sekaligus tujuan akhir dari *maqashid al-syari'ah* adalah *maslahah*. *Maslahah* (kemaslahatan) bagi umat manusia, yaitu dengan mengusahakan segala aktivitas demi tercapainya hal-hal yang berakibat pada adanya kemaslahatan bagi manusia, atau dengan mengusahakan aktivitas yang secara langsung dapat merealisasikan kemaslahatan itu sendiri. Aktivitas lainnya demi menggapai kemaslahatan adalah dengan menghindarkan diri dari segala hal yang membawa *mafsadah* (kerusakan) bagi manusia. *Maqashid al-syari'ah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah maksud Allah selaku pembuat syari'ah untuk memberikan kemaslahatan kepada manusia, yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan *dlaruriyah*, *hajiyah*, dan *tahsiniyah* agar manusia bisa hidup dalam kebaikan dan dapat menjadi hamba Allah yang baik[54] sehingga dapat mencapai *hayātan thoyyibatan*. Para ulama menyepakati bahwa *maslahah* meliputi lima jaminan dasar, yaitu keselamatan keyakinan agama (*ad-din*), keselamatan jiwa (*an-nafs*), keselamatan akal (*al-aql*), keselamatan keluarga dan keturunan (*an-nasl*), dan keselamatan harta benda (*al-māl*).[55]

Hayātan thayyibatan dapat diukur dengan menggunakan konsep dari Qureshi tentang pengukuran *hayātan thayyibatan* yang telah diteliti sebelumnya, terdiri dari beberapa pernyataan tentang Iman, Shalat, Ilmu & *Dzikr*, *Huquq Al 'ibād*, Ikhlas & Ihsan, Dakwah.[56]

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang "Pengaruh Hubungan Karyawan dan Pemberdayaan Karyawan terhadap *Hayātan Thayyibatan* Sumber Daya Insani BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Jawa Timur" secara spesifik belum pernah dilakukan, namun sebelumnya telah ada penelitian tentang pengaruh *employee relations*

[54] Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar….* , 41-44.
[55] Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi!*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 112.
[56] Muhammad Mubashir Mukhtar, "Socio-Economic Philosophy of Conventional and Islamic Economics: Articulating Hayat-e-Tayyaba Index (HTI) on the Basis of Maqashid al-Shari'ah", *Islamic Economic Studies*, No. 2, (November 2014), 86-87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap *hayātan ṭayyibatan* karyawan dan penelitian tentang hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan, yaitu:

1. Penelitian dengan judul *"Pengaruh Employee Relations terhadap Hayātan Ṭayyibatan Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya"* oleh Dewi Nur Ainiyah, Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2016, menganalisis bagaimana pengaruh *employee relations* (hubungan karyawan) terhadap *hayātan ṭayyibatan* karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis regresi linier berganda dengan variabel independen *employee relations* yang terdiri dari keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari keadilan, ketenangan kerja, dan penghargaan hasil kerja berpengaruh secara simultan terhadap *hayātan ṭayyibatan* karyawan Yayasan Nurul Hayat, namun dalam uji secara parsial, variabel keadilan tidak berpengaruh terhadap *hayātan ṭayyibatan* karyawan, berbeda dengan dua variabel lainnya yang berpengaruh secara parsial terhadap *hayātan ṭayyibatan* karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah kesamaan penggunaan variabel terikat, yaitu *hayātan ṭayyibatan*, penggunaan *employee relations* (hubungan karyawan) sebagai variabel bebas, dan kesamaan dalam penggunaan metode dan teknik analisis. Sedangkan perbedaannya terletak pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penambahan variabel bebas pada penelitian sekarang yaitu pemberdayaan karyawan dan objek penelitian yang digunakan.

2. Penelitian dengan judul *"Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Relation) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar"* oleh Nur Ahmad dan Didik Hermawan, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2012, menganalisis bagaimana pengaruh hubungan karyawan (*employee relation*) terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis regresi linier berganda dengan variabel independen komunikasi karyawan (X_1), disiplin (X_2), dan bimbingan (X_3) yang merupakan indikator dari hubungan karyawan (*employee relation*). Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Menara Kartika Buana di Karanganyar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (komunikasi karyawan, disiplin, dan bimibingan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah kesamaan dalam penggunaan hubungan karyawan (*employee relation*) sebagai variabel bebas, penggunaan metode kuantitatif, dan penggunaan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada, (1) jumlah variabel bebas yang digunakan. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas (*employee relation*) sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua variabel bebas, yaitu penambahan *pemberdayaan*, (2) variabel terikat yang digunakan. Penelitian ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan kepuasan kerja karyawan sedangkan penelitian sekarang menggunakan *hayātan ṭayyibatan*, dan (3) objek penelitian yang digunakan.

3. Penelitian dengan judul "*Strategi Employee Relations untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Citra pada PT. Kereta Api (Persero)*" oleh Sri Limanti Yuniarti Ningsih, Puji Lestari, dan Edwi Arif S., Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UPN "Veteran" Yogyakarta pada tahun 2009, memaparkan bagaimana strategi kegiatan *employee relation* (hubungan karyawan) yang ditempuh oleh humas PT. Kereta Api (Persero) dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan citra PT. Kereta Api (Persero). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif jenis deskriptif dengan menganalisa berdasarkan pada keseluruhan data yang diperoleh pada saat melakukan penelitian kemudian data dianalisis secara detail dan sistematis sehingga dapat menjelaskan pelaksanaan strategi *employee relations.* Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Kereta Api (Persero) Daop VI Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan *employee relations* yang dilakukan humas PT Kereta Api (Persero) dapat berjalan dengan baik, memberikan respon yang cukup baik dari karyawan, dapat diterima oleh karyawan dan karyawan cukup merasa puas dengan berbagai kegiatan yang diadakan oleh *public relations* di PT Kereta Api (Persero). Dengan adanya berbagai kegiatan *employee relations* yang dilaksanakan oleh humas PT Kereta Api (Persero) tersebut maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan merasa bahwa lembaga mempunyai rasa peduli terhadap mereka sekaligus menghargai hasil kerja mereka selama ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah penggunaan *employee relations* (hubungan karyawan) sebagai variabel penelitian, sedangkan perbedaannya terletak pada metode dan teknik analisis yang digunakan dan objek yang digunakan.

4. Penelitian dengan judul *"Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora, Tbk Regional Jateng dan DIY)"* oleh Nur Chasanah, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro pada tahun 2008, menganalisis bagaimana pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data SEM (*Structural Equation Model*). Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Mayora, Tbk Regional Jateng dan DIY. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, sedangkan *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah kesamaan dalam penggunaan *empowerment* (pemberdayaan) sebagai salah satu variabel bebas, sedangkan perbedaannya terletak pada (1) item variabel bebas yang digunakan. Penelitian ini menggunakan

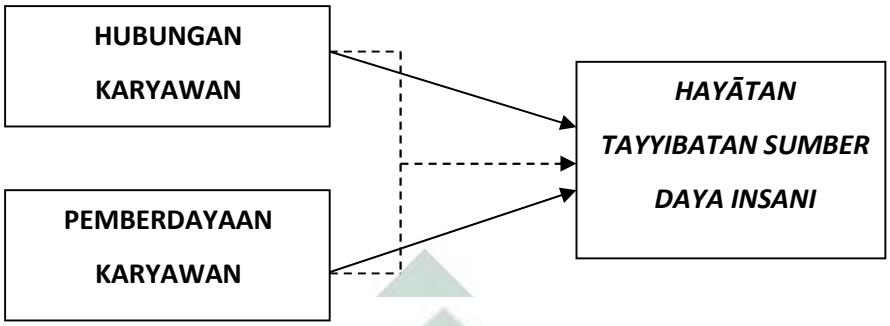
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

empowerment (pemberdayaan), *self efficacy* (efikasi diri), dan budaya organisasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan, (2) variabel terikat yang digunakan. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan *hayātan ṭayyibatan*, (3) metode dan teknik analisis, dan (4) objek penelitian yang digunakan.

5. Penelitian dengan judul *"Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja"*oleh Fernando Stefanus Lodjo, Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi pada tahun 2013, menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan, pemberdayaan, dan efikasi disi terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan analisis regresi berganda. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. PLN Wilayah Suluttenggo Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak bepengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah kesamaan dalam penggunaan pemberdayaan (*empowerment*) sebagai variabel bebas dan metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada item variabel bebas yang digunakan, variabel terikat yang digunakan, dan objek penelitian yang digunakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini, diduga:

1. Terdapat pengaruh antara hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur.
2. Terdapat pengaruh antara hubungan karyawan dan pemberdayaan karyawan secara simultan terhadap *hayātan ṭayyibatan* sumber daya insani BMH (Baitul Maal Hidayatullah) Perwakilan Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id