

DAMPAK PRODUKTIFITAS KERJA ISLAMI BAGI KINERJA KARYAWAN

Istina Rakhmawati

Tasamuh Isntitute

Email: istiana1997@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana konsep produktifitas kerja dalam Islam serta bagaimana dampaknya bagi peningkatan kinerja karyawan. Etika kerja Islami yang tertuang dalam al-Qu'ran dan Hadits menjadi dasar bagi umat Islam dalam bekerja. Dengan menggunakan metode deskriptif analisis, artikel ini akan mengkaji bagaimana konsep Islam tentang bekerja sebagai ibadah terkait dengan sifat alamiah manusia yang membutuhkan pekerjaan sebagai aktualisasi diri. Dari analisis yang dilakukan, ternyata konsep kerja sebagai ibadah dalam Islam memiliki dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan bekerja, orang akan mendapatkan penghasilan sehingga tidak akan menjadi beban bagi orang lain, sesuai dengan ajaran Islam yang menganjurkan Muslim untuk memberi bukannya meminta.

Kata Kunci: Etika, Islami, Kinerja.

Abstract

IMPACT OF ISLAMIC WORK PRODUCTIVITY TOWARDS WORK PERFORMANCE *This article aims to explain the concept of work productivity in Islam and its impact on the improvement of work performance. Islamic work ethics contained in Qur'an and Hadith become the basis for Muslim in doing work. Using descriptive anaylitic method, this article examines Islamic concept of working as an act of worship related to the nature of people who need a job as self-actualization. Result shows that the concept of*

working as worshipping has a positive impact on work performance of Muslim. By working, people may earn living so that they will not be a burden for others. This is in accordance with Islamic teaching on giving instead of asking.

Keywords: Ethics, Islamic, Performance

A. Pendahuluan

Bekerja adalah kewajiban bagi setiap muslim, sebab dengan bekerja setiap muslim akan bisa mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai hamba Allah, makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan paling mulia di sisi Allah SWT. Bila setiap muslim mampu bekerja lebih baik untuk bisa mengaktualisasikan kemuslimannya maka ia sudah melakukan ibadah kepada Allah. Setiap pekerjaan baik yang dilakukan muslim hanya kepada Allah ia akan mendapat pahala dan ini juga sudah melakukan kegiatan *jihad fi sabilillah*. Sesuai tafsir QS. Al-Jumua, 62:10. “bertebaran di muka bumi” seharusnya mampu memberikan efek batin yang berupa ilham untuk menjadikan diri kita sebagai sosok manusia yang memiliki pertimbangan *assessment* tinggi, yang dalam ayat tersebut dinyatakan melalui ungkapan “*carilah karunia Allah.*”

Bila bekerja memerlukan motivasi maka motivasi sangat membutuhkan satu pandangan hidup yang sangat jelas dalam memandang kehidupan. Itulah yang kita sebut dengan etos kerja, dan bila etos kerja diimbangi dengan bentuk keyakinan maka etos kerja tersebut juga bernilai ibadah. Kata bekerja harus kita tafsirkan secara *workable*, karena ada kandungan nilai-nilai etos kerja yang melahirkan semacam dorongan “kegelaan” bagi setiap pribadi muslim untk selalu mengabdikan dengan prestasi. Semangat jihad untuk selalu bekerja dengan baik dan halal ini harus selalu terpatri dalam hati setiap manusia saat bekerja. Bekerja keras mencurahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan dalam setiap kerja juga bernilai ibadah.

Selanjutnya pada saat yang sama kita pun juga sadar betul, bahwa *islam* bukanlah hal yang sekedar seperangkat konsep ideal, tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap *actual*. Islam

bukan hanya agama langit akan tetapi sekaligus agama yang mampu membumi demi untuk kelangsungan hidup manusia. Itulah sebabnya penghargaan islam terhadap budaya kerja bukan hanya sekedar pajangan penghias retorika sekaligus pemanis bahan berpidato yang indah dalam pernyataan, akan tetapi kosong dalam kenyataan.

Disamping bekerja kita adalah sebuah fitrah, bekerja juga merupakan salah identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan atas prinsip-prinsip agama maka iman dan tauhid adalah merupakan salah satu muatan nilai kerja yang harus kita kedepankan. Bekerja bukan hanya status untuk menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus martabat dirinya sebagai hamba Allah. Dengan demikian tampaklah bahwa bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda dalam takaran seorang muslim. Yaitu bahwa makna dan hakekat bekerja adalah fitrah manusia yang secara niscaya sudah seharusnya demikian. Manusia hanya bisa memanusiaikan manusia lewat bekerja. Sedangkan kesadaran bekerja akan melahirkan suatu improvements untuk meraih nilai yang lebih bermakna, dia akan mampu menuangkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisa tentang sebab dan akibat dari aktivitas yang dilakukannya (Tasmoro, 1995).

B. Pembahasan

1. Pertimbangan Pemilihan Pekerjaan

Di Indonesia pada umumnya sering terjadi di dalam memilih pekerjaan, pertimbangan-pertimbangan tersebut selalu diabaikan, karena kurang mengerti peranan faktor-faktor tersebut bagi kepuasan kerja. Atau mungkin juga terpaksa diabaikan, karena faktor situasi yang memaksa, misalnya sukar mencari pekerjaan sehingga orang terpaksa menerima pekerjaan dengan kondisi apa saja. Maka dari itu, jelaslah bahwa manusia yang malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya mereka itu melawan fitrah dirinya sendiri, menurunkan derajat identitas

dirinya sebagai manusia, untuk itulah kemudian runtuh dalam kedudukannya dan tentunya pencapaian produktifitas kerja muslim tidak akan pernah terwujud. Disamping bekerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan salah satu ciri identitas manusia, tetapi sekaligus meninggikan derajat martabat dirinya sebagai hamba Allah, yang mengelola seluruh alam semesta sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah Rabbi. Itulah sebabnya budaya kerja demi terciptanya produktifitas kerja akan bisa kita realisasikan.

Dalam hubungan Pertimbangan Pemilihan Pekerjaan ini ada beberapa pemikiran yang harus dipertanyakan di saat kita mencari atau memilih pekerjaan. Pemikiran itu antara lain ialah pemikiran tentang faktor-faktor nama dan reputasi perusahaan, tipe pekerjaan, rasa aman, kondisi tempat kerja dan teman sekerja dan masih banyak lagi. Pengaruh faktor-faktor di atas akan berbeda bagi orang yang satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh karena adanya perbedaan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing orang. Namun menurut penyelidikan ahli ilmu jiwa, ternyata faktor-faktor di atas memberikan pengaruh yang relatif sama pada kebanyakan orang.

Nama perusahaan di mana kita bekerja akan menentukan kemantapan dan semangat kerja. Biasanya bila kita bekerja pada perusahaan dengan reputasi baik, maka kita tidak segan-segan untuk menjawab pertanyaan orang tentang di mana kita bekerja. Bahkan timbul rasa bangga di dalam diri karyawan akan lembaga atau perusahaan di mana ia bekerja. Tetapi bila tempat kita bekerja kurang mendapat pekerjaan dari masyarakat atau kurang memiliki reputasi yang baik, biasanya kita agak segan menjawab pertanyaan orang tentang pekerjaan itu.

Dalam mencari pekerjaan kecocokan tipe pekerjaan merupakan faktor yang juga harus diperhitungkan. Pencarian informasi tentang seluk beluk pekerjaan sebelum kita mulai bekerja pada pekerjaan tersebut sangatlah penting. Tipe pekerjaan yang ada sangatlah beragam, mulai dari tipe pekerjaan yang paling melelahkan sampai ke tipe pekerjaan yang paling rileks, dari

yang sederhana sampai yang modern. Selain itu ada pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan yang tinggi dan status sosial yang tinggi pula, tetapi tidak memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Pada umumnya orang beranggapan, bahwa tujuan bekerja itu hanyalah untuk mencari uang, sehingga semakin besar gaji yang diberikan semakin tertariklah orang pada pekerjaan itu. Hal ini karena kebutuhan manusia akan makan, minum, pakaian dan perumahan akan terpenuhi bila seseorang memiliki uang. Sehingga sebagian orang beranggapan bahwa uang adalah segala-galanya, bila kita memiliki uang maka apa saja bisa kita miliki. Tetapi dari hasil penyelidikan psikolog diperusahaan ternyata bila gaji sudah mencukupi secara sederhana, maka gaji bukanlah faktor utama yang dikejar orang di dalam bekerja. Orang lebih berkecenderungan untuk memikirkan tipe pekerjaan, status sosial pekerjaan dan kesempatan untuk maju walaupun gajinya rendah. Tipe pekerjaan yang disukai oleh seorang karyawan juga sangat bergantung pada pribadi karyawan tersebut dan anggapan masyarakat terhadap pekerjaan itu. Di Indonesia, pada umumnya orang merasa tidak senang dengan pekerjaan yang membangkitkan anggapan tentang status sosial yang rendah. Mereka lebih senang dengan pekerjaan yang bersih, seperti juru ketik di kantor atau perusahaan, walaupun penghasilannya rendah.

Berdasarkan penyelidikan di negara-negara barat, ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang merangsang orang untuk bekerja. Sedangkan faktor yang paling utama di dalam memotivisir orang bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya.

Kebutuhan akan rasa aman merupakan faktor utama di dalam diri seseorang. Bila orang merasa dirinya tidak aman, maka timbul reaksi-reaksi kejiwaan seperti cemas, takut tanpa alasan dan sebagainya. Kadang-kadang bila rasa aman ini sudah kurang sekali, timbullah reaksi-reaksi yang bersifat jasmaniah seperti pusing kepala, demam, sakit perut atau keadaan *psiko-somatis* lainnya. Sejak kecil kebutuhan rasa aman ini telah ada. Orang tua adalah orang yang bisa mendatangkan rasa aman, kebutuhan akan makan,

minum, pakaian dan kebutuhan akan perlindungan dapat diperoleh dari orang tua. Tetapi begitu kita terlepas dari orang tua, kita harus mencari kebutuhan tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut itu kita harus bekerja. Seringkali karena tidak adanya pekerjaan tetap, orang menjadi cemas dan merasa dirinya tidak aman. Dia khawatir tentang kelangsungan hidupnya di kemudian hari. Untuk itu di dalam memilih pekerjaan kita harus memikirkan kelanggengan suatu pekerjaan, karena pekerjaan yang langgeng akan menjamin sumber biaya hidup. Seringkali kita temukan pekerjaan yang memberikan penghasilan yang besar, tetapi tidak menjamin kebutuhan kehidupan kita untuk jangka panjang. Misalnya pekerjaan di bagian pemborongan. Pekerjaan seperti ini seringkali diancam bangkrut, akibatnya kita bisa kehilangan pekerjaan dengan seketika.

Pada umumnya orang lebih merasa aman menjadi pegawai negeri, karena walaupun penghasilannya kecil, tetapi pekerjaan tersebut langgeng dan tidak akan ada pemberhentian kerja semena-mena. Dengan demikian rasa aman di dalam bekerja akan kita peroleh, apabila kita yakin bahwa pekerjaan kita akan terus ada. Oleh karena itu di dalam memilih pekerjaan, kemungkinan-kemungkinan kelanggengan perusahaan perlu diperhitungkan. Kondisi tempat di mana kita bekerja juga merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap semangat bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya, seperti debu-debu, roda-roda mesin berputar, biasanya menyebabkan semangat kerja menjadi rendah. Kondisi tempat kerja yang baik yang ditandai oleh baiknya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, selain itu tataruang yang baik dan warna yang indah, serta keberhasilan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja yang seperti ini akan meningkatkan semangat dalam bekerja (Anaroga, 2006).

Faktor lain yang mempengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan adalah orang-orang yang ada di lingkungan kerja kita. Kalau teman bekerja kita kompak, ramah tamah dan menyenangkan

biasanya kita merasa betah bekerja dan kita memperoleh kesenangan dan kebahagiaan dalam bekerja. Manusia memiliki sifat dinamis, ia selalu ingin memperoleh sesuatu yang lebih tinggi derajatnya. Di dalam bekerja keadaan seperti ini juga selalu terjadi. Kita tidak puas bila menjadi bawahan, suatu ketika kita ingin menjadi atasan. Dengan kata lain kita ingin naik pangkat ke tingkat yang lebih tinggi. Dari penyelidikan psikolog-psikolog di perusahaan, ternyata kepuasan kerja akan rendah bila karyawannya tidak pernah naik pangkat; sedangkan karyawan merasa telah berprestasi dan berharap prestasinya tersebut diakui oleh atasannya. Dengan adanya pengakuan tersebut, maka terpenuhilah kebutuhan psikologis karyawan untuk berprestasi. Seringkali terjadi, ada perusahaan yang tidak menyediakan kesempatan untuk naik pangkat bagi karyawannya. Akibatnya para karyawan merasa dirinya tidak maju dibidang kariernya. Tentu saja karyawan yang seperti ini akan rendah semangat kerjanya. Itulah sebabnya mengapa kita harus memikirkan kemungkinan naik pangkat di dalam bekerja.

2. Menumbuhkan Motivasi dan Produktifitas kerja Sebagai Ibadah

Setiap motivasi kerja sesungguhnya bisa kita arahkan menuju nilai ibadah. Bila motivasi kerja kita sebagai ibadah tentunya yang namanya ibadah ada aturannya. Sesuai dengan firman Allah yang artinya :

“Katakanlah wahai kaumku, bekerjalah sekuat kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat demikian. Kelak kamu akan mengetahui, siapakah memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang dhalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan” (QS. Al-An’am:135).

Sebenarnya setiap motivasi memang berbeda-beda dengan ibadah ritual atau ibadah mahdhah, sebab bekerja sebagai ibadah *gairu mahdah*. Artinya dalam kaidah ushul fikih kita memiliki kebebasan yang luas untuk selalu bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran agama. *Pertama* adalah agar kita bekerja menjadi sebuah ibadah ialah harus diawali dengan niat yang baik berharap

akan ridla Allah. Sebab amal yang baik itu selalu tergantung dengan niat yang baik, begitu pula sebaliknya. Niatkanlah segala sesuatu aktifitas kerja anda dengan nilai ibadah dan semata-mata karena Allah SWT. *Kedua* adalah pastikan dalam kerja anda tidak bertentangan dengan ajaran islam dengan begitu ketika kita mendapatkan rizki niscaya akan terasa nikmat. Sebetulnya sebelum kita bekerja tentunya yang perlu kita ingat adalah untuk apa kita bekerja, apa yang harus kita kerjakan setelah kita mendapatkan pekerjaan. Apakah kita bekerja untuk sesuatu yang halal bagi agama? atau justru sebaliknya dan tidak menpedulikan dari mana hasil rezki yang kita dapat. Mengkaji tentang beberapa hal diatas maka pastikan kita bekerja untuk sesuatu yang tidak bertentangan dengan ajaran islam. Apakah cara-cara kita bekerja sesuai dengan jaran islam? Bagaimana dengan pakaian, batasan antara laki-laki dan perempuan dan sebagainya.

Sementara untuk menumbuhkan produktifitas kerja adalah sesuatu yang harus kita perhatikan apabila kita menginginkan produktifitas kerja terwujud. Makin lama makin terasa, bahwa masalah produktivitas tenaga kerja kita merupakan masalah yang mendesak untuk dibicarakan. Kiranya juga, meskipun belum merupakan suatu kepastian mutlak, ini merupakan tanda bahwa kita pun menyadari kemungkinan atau telah tampaknya tanda-tanda bahwa produktivitas tenaga kerja kita belum memadai. Mengapa hal ini tidak disadari sejak dulu-dulu, tentulah banyak faktor yang menyebabkannya. Misalnya, orientasi kehidupan kita, yang juga tercermin dalam kehidupan kerja kita. biasanya, orientasi kehidupan yang lebih efiliatis dan status kurang memperdulikan produktivitas atau efektivitas produksi, apalagi efisiensi (Anoraga, 2006).

Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku. Memang bisa lain kalau dilihat dari sudut pandang ilmu lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan obyek kajian. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Kalau

makna pekerjaan adalah positif, diharapkan seorang karyawan akan produktif. Namun apakah artinya positif? Jawabannya tidak mudah, dan seringkali tidak operasional. Karenannya cukup banyak orang yang lebih suka menggunakan istilah “cocok”. Yang dimaksud di sini adalah, bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang penting adalah adanya kecocokan makna kerja karyawan dengan perlakuan perusahaan terhadapnya. Misalnya, kalau kerja sebagai tempat mencari nafkah, untuk meningkatkan produktivitasnya, maka karyawan bisa disuntik dengan tambahan gaji atau uang lembur, tetapi pendekatan pragmatis semacam ini tidak memuaskan untuk setiap pemaknaan: kalau kerja sebagai kesempatan korupsi persoalannya akan rumit. Besarnya pendapatan pun tidak menjamin.

3. Membangun Etos kerja Seorang Muslim

Etos berasal dari kata Yunani yang artinya sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata itu lahirlah apa yang disebut dengan “*ethic*” yaitu pedoman, moral, dan perilaku atau dikenal pula *etiket* yang artinya cara yang bersopan santun. Sehingga dengan kata *ethic* ini dikenal istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha dan sebagainya, Karena etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang maka hendaklah seorang pribadi muslim harus mengisi etika tersebut dengan nilai keislamannya dalam arti yang aktual, sehingga cara dirinya mempersepsikan sesuatu selalu positif dan sejauh mungkin terus berupaya untuk menghindari yang negatif. Etika yang juga mempunyai makna nilai kesucilaan, adalah pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Bukan pandangan yang bersifat sosiologis, tetapi benar-benar sebuah keyakinan yang mengakar sedalam-dalamnya dalam jiwa kita. (Tasmoro, 1995).

Jika tujuan bekerja begitu agung yakni untuk mendapatkan ridha Allah, maka etos kerja seorang muslim haruslah tinggi. Sebab motivasi kerja seorang muslim bukan hanya harta dan jabatan, akan tetapi pahala dari Allah. Tidak sepatutnya seorang muslim memiliki etos kerja yang lemah. Jadi tidak ada kata malas atau tidak

serius bagi seorang muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah semata mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah dan tentunya adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah.

4. Bersikap Adil untuk Menilai Capaian Kerja

Salah satu bentuk profesionalisme itu adalah adil, yaitu menempatkan sesuatu pada tempatnya. Jika waktunya istirahat atau salat, andaikata bisa istirahat dan salat, jika tidak, maka bisa termasuk melakukan hal yang zalim, tidak menempatkan sesuatu pada tempatnya. Adil juga berarti anda bekerja sesuatu tugas, wewenang dan tanggung jawab yang anda miliki. Jika anda berhasil dalam sebuah karir, anda harus memiliki motivasi yang besar dalam bekerja, memiliki optimisme dan memiliki etos kerja yang tinggi. Motivasi ibarat energi, dengan motivasi produktifitas anda akan tinggi sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi setiap perusahaan tempat kerja dimana mereka bekerja. Dan pemilik tempat kerja anda tentu senang dengan karyawan yang memberikan kontribusi tinggi bagi karyawannya. Anda harus yakin ini, saat anda member namun tidak menerima, hanyalah sebuah kasus yang harus anda selesaikan, bukan berarti kehilangan motivasi sehingga berhenti berkontribusi. Anda harus tetap semangat, masalah yang ada selesaikan (Lab. Kesejahteraan Sosial, FISIP UNPAD, 2008).

Jangan pesimis, tetap semangat. Optimis bahwa apa yang anda lakukan akan memberikan manfaat bagi karir anda. Anda memberikan kontribusi kepada perusahaan maka anda harus optimis bahwa karir anda akan lebih baik. Yakinlah, optimislah bahwa anda akan mendapatkan karir yang lebih baik. Tugas anda saat ini adalah memberikan kontribusi terbaik dimanapun anda bekerja dengan motivasi yang tinggi. Dari sisi agama bekerja adalah ibadah. Karena bekerja atau beramal adalah proses optimalisasi potensi yang dimiliki untuk memkmurkan bumi dan membuat kemaslahatan umat (Majalah Yatim Mandiri, Edisi November 2014).

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi hanyalah untuk semata-mata beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda yang artinya :

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Barangsiapa besusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah” (HR. Ahmad)

Mencari rezeki yang halal dalam Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rizki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah fardlu lainnya. Allah SWT selalu memerintahkan orang-orang beriman untuk bekerja dan beramal saleh. Ditinjau dari sisi kesehatan, bekerja membuat kita lebih sehat. Otot-otot berkontraksi dan berelaksasi secara teratur. Otak dan saraf bekerja mengkoordinasikan organ dan anggota tubuh pada fungsi dan perannya masing-masing. Jantung berpacu dalam ritme normal, sehingga menjalankan fungsinya dengan baik. Rasulullah SAW telah bersabda:

“Barang siapa dia keluar dalam rangka mencari nafkah untuk anaknya maka itu termasuk jihat fisabilillah. Jika keluar dalam rangka mencari nafkah untuk orang tuanya maka itu juga jihat fi sabilillah. Kalaupun keluarnya dia dalam rangka mencari nafkah untuk diri sendiri demi menjaga harga diri, maka itu juga termasuk jihat fisabilillah. Tetapi apabila keluarnya dia disertai riya dan hura-hura maka itu merupakan usaha di jalan setan”. (HR. Thabrani).

Hadist tersebut memberikan pesan terhadap kita bahwa bekerja merupakan aktivitas mulia yang patut kita syukuri dan dilakukan seluruh umat muslim dimana pun berada. Sebab di dalam Islam bekerja berarti melakukan aktivitas bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Dengan demikian bekerja seorang muslim akan memperoleh dan menghasilkan nilai tambah sehingga kebutuhan materi mereka terpenuhi. Kerja keras yang dilakukan

siapapun akan mendapatkan berkah tak terkira bagi kehidupannya. Islam tidak mengharuskan tangannya menengadah keatas mengharap belas kasihan orang lain akan tetapi justru sebaliknya, tangan diatas itu lebih baik dari pada tangan di bawah, ini berarti kita diwajibkan selalu bekerja demi ridla Allah.

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh selain manusia (Sulisyanto dkk, 2006).

Berabad-abad lamanya orang mempercayai dogma yang irrasional, bahwa kerja fisik yang dilakukan manusia itu sesungguhnya merupakan kutukan atas dosa-dosa manusia dan karenanya, maka manusia harus bekerja demi mempertahankan kelangsungan hidupnya, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Pandangan ortodok semacam ini telah mendominasi pikiran untuk jangka waktu yang cukup lama, sehingga lebih dari satu abad para manager perusahaan-perusahaan industri mendasarkan praktik-praktik manajemennya atas asumsi yang kliru. Bahkan konon para psikolog industripun banyak yang pernah mendasarkan teorinya pada pandangan ortodok ini.

Menurut seorang psikiater bernama *J.A.C. Brown*, d dalam bukunya yang berjudul "*The Social Psychology of Industry*", menyatakan bahwa riset modern dewasa ini telah menunjukkan bahwa pandangan ortodok serupa itu adalah tidak benar. Brown selanjutnya berpendapat, bahwa kerja itu sesungguhnya

merupakan bagian penting dari kehidupan manusia, sebab aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat. Dalam keadaan biasa, seseorang, baik pria maupun wanita sejak dahulu kala memang menyukai pekerjaan. Bila mereka tidak menyukai pekerjaan, sesungguhnya kesalahannya tidak terletak pada si pekerja itu sendiri, tetapi pada kondisi-kondisi sosial dan psikologis dari pekerjaan itu. Kerja itu sesungguhnya adalah suatu kerja sosial. Dahulu orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang (insentif) untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut menganggur. Tetapi dewasa ini ternyata bahwa uang bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja. Dengan perkataan lain, tidak semua orang bekerja karena membutuhkan uang. Jadi jelaslah, bahwa uang bukan satu-satunya motivator atau perangsang untuk melakukan pekerjaan (Anaroga, 2006).

Motivasi untuk produktifitas bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil". Bahkan walaupun seluruh keluarganya telah diasuransikan untuk jaminan masa depannya, tetap saja orang-orang itu bekerja. Hal itu mereka lakukan, karena imbalan sosial, seperti respek dan pengagum dari rekan-rekan sekerja mereka. Bagi sementara orang, bekerja merupakan sarana untuk menuju arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu pada orang lain. Pada pokoknya, kerja itu merupakan aktivitas yang merupakan terwujudnya kehidupan sosial dan persahabatan. Pengamatan psikologi pada kerja lebih banyak sebagai aktivitas kehidupan manusia (Arifin, 2009).

Kerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia. Dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa:

- a. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di

lingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.

- b. Baik pria maupun wanita menyukai pekerjaan. Lalaupun orang tersebut tidak menyukai pekerjaan, hal ini biasanya disebabkan kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan itu.
- c. Moral dari pekerjaan tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.
- d. Insentif dari kerja banyak bentuk dan tidak selalau tergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau ia jalankan apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. dan jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Untuk memahami teori kepuasan kerja maka ada tiga teori yang penting untuk diketahui yaitu teori hirarki kebutuhan dari Maslow, teori dua faktor dari Herzberg dan teori kebutuhan yang dipelajari oleh McClelland (Arifin, 2010). Teori tersebut telah banyak mendorong untuk melakukan penelitian yang mendalam dan mendorong para pelaku kerja untuk berusaha keras menerapkan dalam praktiknya. Pada dasarnya kepuasan kerja itu bersifat individual, karena setiap orang yang memiliki tingkat kepuasan yang karena setiap orang yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya dan demikian sebaliknya. Adapun yang perlu dilakukan dalam menghadapi masalah kepuasan kerja antara lain:

- a. Apabila pemilik perusahaan atau manager atau direktur mempunyai pegawai, karyawan atau pekerja, maka hendaknya mereka dipisahkan dalam 2 (dua) kategori. Kategori pertama adalah mereka yang bekerja semata-mata untuk mencari nafkah, sedangkan kategori yang kedua adalah mereka yang mempunyai motivasi bekerja tidak semata-mata karena mencari nafkah, atau yang hanya sekedar mencari tambahan penghasilan atau pemuasan non-materiil belaka. Ternyata sebagian besar pekerja ditentukan termasuk dalam kategori pertama, bahkan mungkin tidak satupun yang termasuk dalam kategori kedua.
- b. Dengan telah diketahuinya siapa-siapa yang termasuk dalam masing-masing kategori tersebut di atas, maka dapat direncanakan program pemberian insentif sesuai dengan motivasi masing-masing kategori di atas.
- c. Untuk kategori pertama, program pemberian insentif lebih dititikberatkan kepada pemberian *reward* (pengharapan) berbentuk materiil. Dalam hal ini perlu diperhatikan pula adanya insentif berbentuk materiil ini pada suatu saat akan sampai kepada titik jenuh.
- d. Untuk kategori kedua, insentif hendaknya lebih dititikberatkan kepada pemberian insentif pada hal-hal yang bersifat non-materiil, seperti suasana kerja yang baik, kesempatan mengembangkan kreativitas, syarat-syarat kerja yang tidak terlalu ketat, dan sebagainya.

Hal-hal ini akan sangat mendukung terciptanya kegembiraan kerja pada karyawan, sehingga kehendak untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini akan sangat mendukung terciptanya kegembiraan kerja pada karyawan, sehingga kehendak untuk meningkatkan produktivitas kerjapun akan lebih mudah terlaksana.

Usaha untuk membuat para karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan, yang dilakukan melalui pendekatan psikologis hendaknya memperhatikan faktor-faktor psikologis yang pada umumnya melekat pada diri karyawan. Motivasi yang

dimiliki oleh para karyawan, berbeda antara satu pribadi dengan pribadi yang lain, sehingga program pembinaan suasana kerja yang baik seyogyanya disusun dengan memperhatikan aspirasi serta motivasi-motivasi masing-masing sesuai dengan kategorinya, agar sasaran dapat tercapai dengan tepat. Akhirnya data dikemukakan bahwa para karyawan akan betah bekerja ditempat kerjanya, apabila tersedia vasilitas yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, dan bukan sekedar sebagai alat produksi belaka. Selain faktor-faktor di atas, masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Ketenangan dan kegairahan kerja seorang itu dapat dipenuhi oleh beberapa faktor.

Pertama, faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan sendiri. Kedua, faktor luar, yang terdiri dari faktor lingkungan rumah dan kehidupan keluarganya, dan lebih-lebih lagi lingkungan kerjanya. Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi seorang karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan banyak memberikan hambatan, bahkan menimbulkan prestasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik/protes, memberontak atau perilaku negatif yang lain. Menurut penyelidikan, ternyata banyak hal yang kurang sesuai dengan pendapat umum. Pada umumnya orang menganggap bahwa gaji yang tinggi, pendapat yang tinggi akan mendorong seorang karyawan untuk berprestasi serta mendorong karyawan untuk puas dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Selain itu status sosial di masyarakat, seringkali juga tergantung pada besarnya penghasilan yang diperoleh seseorang, dan dengan memperoleh penghasilan yang baik akan memberikan perasaan puas terhadap prestasinya.

Namun faktor utama yang justru dianggap paling penting adalah. "*Job Security*", yaitu keamanan kerja, di mana karyawan

menganggap bahwa pekerjaan yang dipegangnya merupakan pekerjaan yang aman dan tetap. Jadikan pekerjaan atau jabatan atau tugas yang mudah digeser-geser, diungkit, diganti dan sebagainya. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, digeser sewaktu-waktu, merupakan faktor pertama yang mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja seorang karyawan.

Faktor kedua adalah faktor kemungkinan atau kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. Faktor ini menjadi penting, karena bertalian dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian terhadap dirinya dan juga prestasinya. Dalam faktor ini kenaikan tingkat, kenaikan gaji, kenaikan pangkat-walaupun secara obyektif relatif kecil sekali, bila diabaikan akan mudah menimbulkan frustrasi yang besar, bahkan seringkali menimbulkan perasaan dongkol dan memberontak dalam diri karyawan. Dan hal ini untuk beberapa lama akan sangat menurunkan kegairahan kerja.

Faktor ketiga adalah kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing, merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja.

Faktor keempat adalah "*good working companion*" (rekan sekerja yang baik). Hubungan sosial yang ada diantara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja. Karena itu di dalam fungsi integrasi ini kita berusaha agar karyawan tidak hanya mampu bekerja sama tetapi juga harus mau melakukan kerja sama. Melalui kerja sama, karyawan beranggapan bahwa pekerjaan akan dapat cepat selesai dan akan mendapatkan kepuasan. Dalam hal ini faktor kepribadian seringkali menonjol. Faktor ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi harmoni dalam hubungan sosial antara karyawan, demikian juga latar belakang kebudayaan dan adat kebiasaan masing-masing karyawan.

Faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan

paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja karyawan. Dari berbagai pandangan umum, kerja merupakan bagian dari kehidupan manusia yang paling mendasar dan essential. Kalau kita bertanya pada seseorang tentang mengapa ia bekerja, maka jawaban yang umum kita peroleh adalah untuk memperoleh uang (Anaroga, 2006).

Jadi nyatalah bahwa keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab yang terkuat yang dapat menjelaskan mengapa seseorang bekerja. Melalui kerja kita memperoleh uang dan uang tersebut dapat dipakai untuk memuaskan semua tipe kebutuhan.

C. Simpulan

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Adapun tujuan dari bekerja adalah untuk hidup maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup, berarti bekerja. Dari uraian tersebut maka kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasi kebutuhan ekonomis sajalah yang bisa dikategorikan sebagai kerja. Mereka yang melakukan kegiatan dalam yayasan-yayasan sosial, yaitu mereka yang menjadi anggota dan aktif dalam kegiatan-kegiatan sosial tanpa mendapatkan imbalan apa pun tentulah tidak dapat dikatakan sebagai pekerja. Begitu pula bila seseorang yang sebenarnya sudah berkecukupan dan tidak lagi membutuhkan mencari nafkah, tetapi masih juga bekerja untuk mendapatkan imbalan uang atau materi, maka orang ini tidak sepenuhnya dapat dikategorikan sebagai melakukan kerja. Orang seperti ini tentunya tidak menjadikan uang sebagai insentif utama dalam melakukan kerja.

Inti pekerjaan adalah kesadaran manusia. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara obyektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya. Nampaknya memang sulit untuk

dapat merumuskan secara jelas, tepat dan ringkas definisi dari apa yang dimaksud dengan istilah “kerja”. Apabila definisi itu dikaitkan dengan pengertian imbalan atau pembayaran atas suatu prestasi kerja, maka para ibu rumah tangga yang juga bekerja keras tentulah tidak akan tercakup dalam pengertian kerja. Tetapi bila definisi kerja dihubungkan dengan pengertian kesenangan atau pilihan terhadap jenis pekerjaan, maka dapat dengan mudah terlihat bahwa bagi sementara orang, antara kerja dan permainan (*keisengan*) sesungguhnya sama saja. Bagi sementara orang, yaitu bagi mereka yang sudah berada pada taraf tidak lagi memerlukan mencari nafkah karena persediaan uangnya sudah cukup banyak, kerja hanyalah merupakan kesenangan (*hobby*) atau merupakan pilihan-pilihan untuk memenuhi kepuasan egonya saja.

Motivasi untuk produktifitas bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil”. Bahkan walaupun seluruh keluarganya telah diasuransikan untuk jaminan masa depannya, tetap saja orang-orang itu bekerja. Sementara motivasi kerja Islam adalah untuk mencari nafkah dan itu merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja tersebut bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi hanyalah untuk semata-mata beribadah kepada Allah. Bekerja dalam pandangan Islam berarti melakukan aktivitas bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Dengan demikian seorang muslim yang akan memperoleh dan menghasilkan nilai tambah sehingga kebutuhan materi mereka terpenuhi. Islam tidak mengharuskan tangannya menengadah keatas mengharap belas kasihan orang lain akan tetapi justru sebaliknya, tangan di atas itu lebih baik dari pada tangan di bawah, ini berarti kita diwajibkan selalu bekerja demi ridla Allah.

DAFTAR PUSTAKA

- Laboratorium Kesejahteraan Sosial. (2008). *No Nganggur No Cry*. Bandung: Oase Media
- Muhammad Arifin. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: PT. Teras
- Majalah Yatim Mandiri. edisi November 2014
- Panji Anaroga. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Renika Cipta
- Robert T. Kiyosaki. (2005). *Rich Dad's Business School*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Suisyanto, dkk. (2007). *Manual Kerja dalam Perubahan Sosial*. Yogyakarta: LKiS Pelangi Aksara
- Toto Tasmoro. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bakti Wakaf