

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti “bergerak”. Motif pada dasarnya adalah keadaan kompleks dalam diri individu yang mengarahkan perilakunya pada satu tujuan atau insentif, atau faktor penggerak perilaku, atau konstruk teoritik tentang terjadinya perilaku¹². Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar¹³.

Pengertian motivasi menurut Mathis & Jackson adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan¹⁴. Sedangkan menurut Robert Heller motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu

¹² Lilis Sulastris *Sumber Daya Manusia Strategik*. (Bandung: La Goods Publishing, 2010). hlm. 93.

¹³ Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2012). hlm. 312.

¹⁴ *Ibid*. hlm. 312.

memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi¹⁵.

Menurut Newstrom motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu¹⁶. Sedangkan motivasi menurut Hasibuan adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai¹⁷. Sedangkan menurut Siagian mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi¹⁸.

Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada Allah, rasul-Nya, dan hari pembalasan. Iman merupakan kekuatan yang paling besar yang memotivasi. Semua tindakan dan aktivitas muslim sejati merupakan manifestasi iman-nya. Allah menegaskan¹⁹.

¹⁵ Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada. 2013). hlm. 109-110.

¹⁶ *Ibid.* hlm. 110.

¹⁷ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2009). hlm. 110.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Taha Jabir Al-alwani (Ed.), *Bisnis Islam*, Cetakan 1, AK Group, Yogyakarta, 2005.

Manusia mempunyai kecenderungan untuk menyukai harta maka imbalan motivasi yang positif dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk mematuhi perintah dan melaksanakan peraturan. Meskipun juga sering didapatkan bahwa metode motivasi imbalan selalu bergandengan dengan perintah-perintah Allah²⁰.

Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan perbuatan ditentukan oleh motivasi (al-quwwah). Oleh karena itu, mengetahui dan membina motivasi serta tujuan yang sah dan kuat dengan mafhum (pemahaman hidup-nya), agar setiap perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna adalah wajib bagi setiap orang atau individu²¹.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik dalam tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Jadi motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya²².

²⁰ Kadarisma.M.2012.Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

²¹Innayati, Early Maghfiroh .(2009). Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Jurnal MD Vol. H No. 1 Juli-Desember 2009.

²²Early Maghfiroh Innayati, "Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam", Jurnal MD, Vol. 11, No. 1, Juli-Desember 2009, hlm. 69-70.

b. Ciri-ciri Motivasi

Adapun Ciri-ciri motivasi yang dimiliki seseorang adalah sebagai berikut²³:

- 1) Motif adalah majemuk. Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
- 2) Motif dapat berubah-ubah. Motif bagi seseorang terjadi perubahan. Ini disebabkan karena kemauan manusia yang sering berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
- 3) Motif berbeda-beda bagi individu. Dua orang yang sedang mengerjakan pekerjaan yang sama, akan tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.
- 4) Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu. Banyak kelakuan-kelakuan manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga ada beberapa dorongan yang terjadi sering kali karena berhadapan dengan suasana yang kurang menuntungkan lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan seperti itu, sering kali jika ada dorongan dari dalam yang sangat kuat sekali menjadikan seorang individu tidak bisa mengerti motivasinya sendiri.

²³ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group. 2009). hlm.115.

c. Tujuan Motivasi

Bekerja dalam umat Islam tentu saja tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka akan tetapi untuk beribadah dan memberikan hasil yang memungkinkan orang dapat makan, berpakaian, tinggal disebuah rumah, memberi nafkah untuk keluarganya dan menjalankan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Dari hasil kerja inilah manusia dapat bisa membayar zakat, bersedekah kepada yang masih lemah dan berinfaq untuk kepentingan pembangunan umat Islam secara keseluruhan. Secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui kerja adalah sebagai berikut²⁴:

a. Memenuhi Kebutuhan Sendiri dan Keluarga

Orang harus bertanggung jawab untuk memenuhi itu. Allah berfirman dalam (Q.S.Az-Zumar:39)²⁵:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡ عَمِلٌۭٔ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Katakanlah: “Hai kaumku. Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu. Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”

b. Memenuhi Ibadah dan Kepentingan Sosial

Dalah Hadits yang diriwayatkan Bukhari, Rasulullah bersada bahwa:“Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah”.

²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung:Remaja Rosdakarya.2011).hlm.73.

²⁵ *Ibid*...,hlm.108.

Ini bukan hanya sekedar ucapan saja akan tetapi dicontohkan oleh Rasulullah sebagai pengusaha muda (sebelum beliau menjadi Nabi). Oleh sebab itu, keteladanan seharusnya ditiru dari beliau adalah ketika harta diperoleh telah mencukupi kebutuhan keluarga, kemudian digunakan untuk membantu orang-orang sekitar yang memerlukannya.

d. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi²⁶.

²⁶ Lilis Sulatri. *Sumber Daya Manusia Strategik...*, hlm. 126.

e. Teori-teori Motivasi

Adapun teori-teori dalam motivasi adalah sebagai berikut²⁷:

1. Teori Kebutuhan Asy-Syathibi

Dalam perspektif Al-Qur'an kebutuhan ditentukan oleh konsep *masalahah*. Dalam aktivitas ekonomi untuk menghasilkan sesuatu didorong oleh karena adanya kegunaan dalam sesuatu itu, dan jika sesuatu itu dapat memenuhi kebutuhan maka manusia akan melakukan usaha untuk mengkonsumsi sesuatu itu. Menurut Asy-Syatibi, konsep *masalahah* sangat tepat untuk diterapkan. Asy-Syatibi pernah mengatakan *masalahah* adalah pemilikan atau pun dayaguna barang atau jasa yang mengandung elemen-elemen dasar dari tujuan kehidupan umat manusia di dunia ini, dan sarana perolehan pahala untuk kehidupan akhirat²⁸. Asy-Syatibi memedakan *masalahah* menjadi tiga tingkatan yaitu kebutuhan *al-dharuriyyah* (yang bersifat pokok, mendasar). Kebutuhan *al-hajiyah* (yang bersifat kebutuhan), dan kebutuhan *at-tahsiniyyah* (yang bersifat penyempurna, pelengkap).

a) Kebutuhan *Dharuriyyat*

Kebutuhan *Dharuriyyah* adalah konsep yang lebih bernilai daripada keinginan (*want*). Hal ini terkait dengan tujuan utama Allah SWT menurunkan syariat islam. Mensejahterakan

²⁷ Zaki Fuad Chalil. *Pemerataan Distribusi Kekayaan dalam Ekonomi Islam*. (Jakarta: Erlangga, 2009). Hlm.94.

²⁸ *Ibid.* hlm.95.

mahluknya melalui aturan agama yang menjadi pedoman hidup yang mengarahkan dalam hal perbuatan dan tindakan.

Allah SWT. Dalam menciptakan manusia menganugerahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan, dan harta. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut adalah *maslahat*, sedangkan setiap apa yang mengabaikan kelima dasar tersebut atau sebagainya adalah *mafsadah*. Dari penjelasan ini, maka terdapat lima kebutuhan dasar yaitu²⁹:

1. Agama (*Al-Din*)

Kebutuhan terhadap Tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, apakah disadarinya atau tidak.

2. Kehidupan (*Al-Nafs*)

Kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan oleh jasad, misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutupi aurat. Semua ini memerlukan pendapatan dan kekayaan dan oleh karena itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan.

3. Akal/Intelektualitas (*Al-Aql*)

²⁹ Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. (Jakarta: PT Bumi Aksara.2014). hlm.192.

Hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar , mengasah kecerdasan diri.

4. Keturunan/Posterity (*Al-Nasl*)

Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan dan kepuasan tersendiri, dipercaya Allah untuk membesarkan amanah yang dititipkan-Nya.

5. Harta/*Property* (*Al-Mal*)

b) *Kebutuhan Al-Hajiyat*

Kebutuhan Al-Hajiyat merupakan suatu yang diperlukan oleh manusia dengan maksud untuk pemenuhan keinginan misalnya kenyamanan, keindahan, perhiasan, dan lapang dalam menghadapi kesulitan kehidupan. Ketika kebutuhan ini tidak dapat terpenuhi maka tidak akan membawa terancamnya eksistensi kelima hal tersebut (*masalah*) tetapi, memawa pada kesukaran baik dalam mewujudkan sesuatu mapun dalam pelaksanaan.

c) *Kebutuhan Al-Tahsiniyyah*

Kebutuhan Al-Tahsiniyyah bertujuan untuk mewujudkan dan memelihara hal-hal yang menunjang peningkatan kualitas kelima pokok kebutuhan mendasar, kebutuhan ini juga bertujuan agar manusia dapat melakukan yang terbaik untuk penyempurnaan kebaikan dan kesejahteraan dalam kehidupan.

Pemenuhan kebutuhan ini bergantung pada pemenuhan kebutuhan *Dharuriyyat* dan *Tahsiniyyat* yang semuanya berkaitan dengan syariat.

2. Teori Kebutuhan Maslow

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh seseorang yang bernama Abraham Maslow, teori ini bisa dikatakan paling terkenal bila dibandingkan dengan teori-teori motivasi yang lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang terjadinya sangat tergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal itu, Maslow memberikan kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan tersebut adalah sebagai berikut³⁰:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam kehidupannya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini disebut sebagai kebutuhan tingkat yang pertama

³⁰ Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga.2012). hlm.316.

(*the first need*), contohnya: kebutuhan makan, kebutuhan minum, kebutuhan tempat tinggal, dan kebutuhan istirahat.

2. Kebutuhan rasa aman (*security need*)

Setelah kebutuhan fisiologis (tingkat pertama) terpenuhi maka terjadi kebutuhan rasa aman (tingkat kedua) sebagai penggantinya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia membuat rumah yang bebas dari bahaya, seperti membuat rumah yang bukan di tepi pantai, atau saja membuat rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Contohnya didalam sebuah perusahaan adanya rasa aman karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya, contohnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan juga tunjangan pension.

3. Kebutuhan sosial (*social need*).

Kebutuhan yang selanjutnya adalah kebutuhan sosial, setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial misalnya kasih sayang, rasa mempunyai, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat kebutuhan sosial ini, manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain ditengah-tengah masyarakat.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri menyangkut pada faktor penghormatan diri misalnya, harga diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat kebutuhan harga diri ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik caraberbicara, tidak sembarangan tempat untuk berbelanja, dan lain-lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk aktualisasi diri ini merupakan kebutuhan yang tertinggi. Kebutuhan ini merupakan dorongan supaya menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya misalnya pertumbuhan, pencapaian proses dan pemenuhan kebutuhan diri.

f. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut³¹:

- 1) Faktor Intern. Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

³¹ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group. 2009). hlm.116.

a) Keinginan Untuk Dapat Hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai.

(2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat mempunyai itu dapat mendorong orang untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial

yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai seorang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan lain-lain.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan Untuk Berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu

benar-benar mau bekerja sehingga dia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2) Faktor Ektern. Faktor ektern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ektern itu yaitu sebagai berikut:

a) Kondisi Lingkungan Kerja. Lingkungan pekerjaan yaitu seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, contohnya: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari keberisikan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan lain-lain akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang memiliki kreativitas tinggi akan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi paraa karyawan.

b) Kompensasi Yang Memadai. Kompensasi adalah sumber penghasilan yang paling utama bagi para karyawan untuk

menghidupi diri dan juga keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang Baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Jika supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, jika mempunyai supervisor yang egois mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan akan menciptakan situasi kerja yang tidak enak, dan dapat menurunkan semangat kerja.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk

perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, akan tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan berlari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Peraturan yang Fleksibel. Bagi perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan lain-lain. Oleh sebab itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua

peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan dengan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

g. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Dari sudut pandang Islam, perlu dikembangkan model motivasi kerja Islami berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadits yang berfungsi sebagai bingkai kerja kehidupan manusia. Islam sangat mengakui untuk menekankan signifikan peranan motivasi dalam aktivitas manusia ini dapat dilihat pada landasan pokok ajaran Islam, yakni Al-Qur'an dan Hadits.

Allah SWT berfirman dalam (Q.S. Ar-Ra'd:11)³².

لَهُ مَعْقِبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya:”Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

³² Wati Firea. *Motivasi Religius Psikologi*. (Yogyakarta:Aswaja Pressindo.2011).hlm.13

Kemudian Allah SWT berfirman dalam (Q.S. Al-Mulk:15)³³:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ



Artinya:”Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

Dari ayat di atas Allah SWT menyebutkan nikmat yang telah Dia anugerahkan kepada makhluk-Nya dengan menyediakan bumi bagi mereka dan membentangkan untuk mereka, di mana Dia membuatnya sebagai tempat menetap yang tenang, tidak miring dan tidak bergoyang, karena telah menciptakan gunung-gunung padanya dan Dia alirkan air di dalamnya bentangkan jalan-jalan serta menyediakan pula berbagai manfaat, tempat bercocok tanam dan buah-buahan. Maksudnya, lakukanlah perjalanan ke mana saja yang kalian kehendaki dari seluruh belahannya serta bertebaranlah kalian di segala penjurunya untuk menjalankan berbagai macam usaha perdagang dan ketahuilah bahwa usaha kalian tidak akan membawa manfaat bagi kalian sama sekali kecuali jika Allah menuduhkannya. Dengan demikian, usaha yang sama sekali tidak

³³ *Ibid.*Juz.29.Jilid 8. hlm.1320.

bertentangan dengan tawakal maksudnya, tempat kembali pada hari kiamat kelak”³⁴.

Menurut pendapat Anshari dan Chapra yang mengemukakan bahwa motivasi dalam perspektif Islam dapat di lihat dari tiga dimensi ajaran yakni³⁵:

a. Motivasi Aqidah

Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengukuran yang bertolak dari hati. Dimensi aqidah ini merujuk pada beberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dimestik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah. Para Malaikat. Kitab Allah. Rasul-rasul. Hari kiamat. Qadha dan Qadar.

Allah berfirman dalam (Q.S. An-Nisa:80)³⁶:

مَنْ يُطِيعِ الرَّسُولَ فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ ۗ وَمَنْ تَوَلَّىٰ فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِيظًا

Artinya:”Barangsiapa menaati Rasul (Muhammad), maka sesungguhnya dia telah menaati Allah. Dan barangsiapa berpaling (dari ketaatan itu), maka (ketahuilah) Kami tidak mengutusmu (Muhammad) untuk menjadi pemeliharaan mereka”.

Dari ayat di atas Allah SWT mengabarkan tentang hamba dan Rasul-Nya, Muhammad SAW, bahwa barang siapa yang taat

³⁴ *Ibid*..., hlm.242.

³⁵ Muafi. “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Ringkum Surabaya (SIER)”. *Jurnal Siasat Bisnis*. Ol.1. No.8. 2003. hlm.6.

³⁶ *Ibid*..., hlm. 118.

kepadanya, berarti taat kepada Allah. Dan barangsiapa yang maksiat kepadanya, maka berarti dia maksiat kepada Allah. Hal itu tiada lain karena beliau tidak berkata dari bahwa nafsunya, melainkan dari wahyu yang diwahyukan oleh-Nya³⁷.

b. Motivasi Ibadah

Motivai ibadah merupakan motivasi dilakukan oleh orang yang memiliki agama, seperti sholat, do'a, dan puasa.

Allah berfirman dalam (Q.S. At-Tahriim:6)³⁸:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوًا أَنفُسِكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ
غِلَاطٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴿٦﴾

Artinya:”Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari apai neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, dank eras, yang tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengajarkan apa yang diperintahkan”.

c. Motivasi Muamalah

Motivasi muamalah ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (kebutuhan pokok) dan sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja kebutuhan primer (kebutuhan pokok) ialah menurut Islam. Muamalah

³⁷ *Ibid*...,Juz.5,jilid.2. hlm.360.

³⁸ *Ibid*...,hlm.820.

merupakan tata aturan illahi yang mengatur hubungan manusia dengan benda atau materi.

Kita menyadari/ betapa potensi yang terdapat pada diri staf atau karyawan, masing-masing sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga bagi para pimpinan dan organisasinya. Staf atau karyawan adalah kekayaan para manajer, yang senantiasa menunjukkan keinginannya untuk diakui apa dan bagaimana karyanya, dihargai prestasinya dan secara inklusif staf atau karyawan ingin diakui martabatnya sebagai manusia³⁹.

Al Qur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan *jihad fi sabilillah* dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumberdaya. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi; (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, (3) menilai kinerja sumber daya manusia, (4) memberikan motivasi, dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas⁴⁰.

³⁹ Pandji Anoraga. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta, 2006.

⁴⁰ M Suyanto, Muhammad Business Strategy & Ethics : Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW, {Yogyakarta : Andi Offset, 2008), hal. 223.

Motivasi dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam⁴¹.

Namun demikian karena manusia mempunyai kecenderungan untuk menyukai harta maka imbalan motivasi yang positif dapat memberikan pengaruh kepada sebagian besar manusia serta mendorongnya untuk mematuhi perintah dan melaksanakan peraturan. Meskipun juga sering didapatkan bahwa metode motivasi imbalan selalu bergandengan dengan perintah-perintah Allah⁴². seperti yang dikemukakan dalam firman Allah dalam (Q.S. Al-An'am ayat 160) yang berbunyi:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا ^ط وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٦٠﴾

⁴¹ Rahmat, 2010. Motivasi Kerja Dalam Islam. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>.Diakses 29 Juli 2020.

⁴²All Muhammad Taufik, Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an, (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), hlm. 90.

Artinya : "Barangsiapa membawa amal yang baik maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya."

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Pemberian motivasi merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan oleh manajer dalam penggerakan organisasi. Persoalan inti motivasi adalah bagaimana staf atau karyawan dengan secara tulus ikhlas dan senang hati bersedia melaksanakan segala pekerjaan yang diserahkan kepada mereka dan seharusnya motivasi yang mendorong staf atau karyawan itu hanyalah semata-mata karena ingin mendapatkan keridhaan Allah SWT. Meskipun demikian, mengingat staf atau karyawan adalah manusia biasa maka para manajer juga harus selalu mempertimbangkan segi-segi manusiawi, yaitu dengan cara⁴³:

1. Pengikut sertaan staf atau karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan dapat menambah semangat kerja karena staf atau karyawan akan merasa dirinya orang penting dan diperlukan oleh pimpinan (manajernya).
2. Pemberian informasi yang lengkap. Hal ini akan membuat staf atau karyawan menjadi lebih bertanggung jawab serta memiliki

⁴³ A.Rosyad Shaleh, Management Da'wah Islam, (Jakarta : Bulan Bintang, 1977), hlm.123-128.

kemantapan dan kepastian dalam melakukan tugas pekerjaannya.

3. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan yang telah diberikan oleh staf atau karyawan, apabila diberikan di depan umum akan membuat staf atau karyawan berbesar hati dan bangga yang akhirnya mereka akan berusaha mempertahankan prestasi kerja atau bahkan meningkatkannya.
4. Suasana yang menyenangkan akan membuat staf atau karyawan dapat berpikir dan bekerja secara lebih baik.
5. Penempatan yang tepat terhadap staf atau karyawan sesuai dengan bakat, kemampuan atau keahliannya akan mendatangkan rasa puas dan aman terhadap semua pihak.
6. Pendelegasian wewenang akan meningkatkan efisiensi bagi staf atau karyawan karena berarti mereka cukup cakap dan penting dihadapan manajer.

Prinsip bekerja dalam Islam juga dijelaskan oleh Akh. Muwafik Saleh dalam bukunya yang berjudul Bekerja dengan Hati Nurani, mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat

memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut⁴⁴.

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

Rasulullah SAW bersabda: Dari Sa'ad bin Abu Waqqash radiallahu 'anhu, Rasulullah Shallallahu 'Alaihi wa Sallam bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu." (HR. Bukhari-Muslim).

2. Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang

⁴⁴ Akh.Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nuani*, (Semarang: Erlangga ,2009), hlm.65.

bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.
- c. Taat pada aturan.
- d. Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

Allah SWT menjamin balasan kepada orang-orang yang bertaqwa dalam kehidupan ini, termasuk dalam bekerja. Firman Allah SWT dalam (Q.S. At-Talaq:2):

فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَأَمْسِكُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ أَوْ فَارِقُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ وَأَشْهِدُوا ذَوَىٰ عَدْلٍ
مِّنكُمْ وَأَقِيمُوا الشَّهَادَةَ لِلَّهِ ۚ ذَٰلِكُمْ يُوعَظُ بِهِ مَن كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
وَمَن يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ﴿٢﴾

Artinya:”Maka apabila mereka telah mendekati akhir idahnya maka rujukalah (kembali kepada) mereka dengan baik dan persaksikanlah dengan dua oaring saksi yang adil di antara kamu dan hedaklah kamu tegakkan kesaksian itu karena Allah.

Demikianlah pengajaran itu diberikan bagi orang yang beriman kepada Allah dan hari akhirat. Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan membukakkan jalan keluar baginya.”

3. Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

- a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
- d. Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Allah SWT berfirman dalam (Q.S. Ali-Imran:29) disebutkan:

قُلْ إِنْ تَحْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يَعْلَمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

Artinya:”Katakanlah, “Jika kamu sembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu nyatakan, Allah pasti mengetahuinya”. Dia mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi. Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”.

Dari ayat di atas Allah SWT. memberitahukan kepada hamba-hamba-Nya bahwa Dia mengetahui semua yang tersembunyi maupun terlihat, Tidak ada sesuatu pun yang tersembunyi dari-Nya, bahkan ilmu-Nya meliputi mereka dalam segala kondisi. Tidak ada sesuatu pun di langit dan bumi yang lebih kecil darinya.⁴⁵”

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan Hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban iadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi. Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu di nyatakan dalam Al-Qur’an dengan ungkapan bekerja adalah ibadah.

Menurut syari’at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah

⁴⁵ Abdullah, et.al. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid.2. Juz.3.* (Jakarta:Pustaka Iman Asy-Syafi’i. 2003). Hlm.34.

mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Firman Allah SWT. (Q.S. At-Taubah: 105)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسُرُدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah ayat 105).

Ayat di atas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam idang kerja masing-masing. Dengan demikian setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan secara bahasa Arab dapat diambil dari kata “*muraaqabah*” yang mengandung arti pengawasan pribadi. Apabila seseorang mengawasi dirinya sendiri dengan benar, maka perilakunya akan benar dan apa-apa yang nampak dan tersembunyi darinya menjadi lebih baik⁴⁶.

Pengawasan adalah salah satu aktivitas atau fungsi manajemen yang terkait dengan fungsi lainnya, seperti: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, penetapan dan pelaksanaan keputusan⁴⁷. Jadi Pengawasan merupakan salah satu usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya, mengenai pelaksanaan tugas, atau kegiatan apakah sesuai dengan semestinya atau tidak. Didalam Al-Qur’an disebutkan ada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan, terutama pengawasan dari Allah⁴⁸. Hal ini seperti dimaksud dalam firman Allah SWT: Q.S. Asy-Syuura: 6 dan Q.S.An-Nisa:1

(Q.S. Asy Syuura:6):

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِيظٌ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ ﴿٦﴾

⁴⁶ Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi. "Fiqh Ekonomi Umar Bin Al-Khatab" Penerjemah H. Asmuni Solihin Zamakhsyari.Lc.Cetakan ke-4. (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar.2015).hlm.589.

⁴⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn.*Manajemen Syariah* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.2006).hlm.179.

⁴⁸ Tarbiyatuna:Jurnal Pendidikan Ilmiah Vol.4 No. 2 (Desember) 2019.hlm.36.

Artinya:”Dan orang-orang yang mengambil perlindungan-perlindung selain Allah. Allah mengawasi (perbuatan) mereka dan kamu (ya Muhammad) bukanlah orang yang disertai mengawasi kamu”.

(Q.S. An-Nisa:1)

يَتَّيْمِنُ الْبَنَاتُ وَالرِّجَالُ كَثِيرًا مِّنْ نِّسَاءٍ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ ۚ وَاللَّهُ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا



Artinya: “Hai sekalian manusia bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan istrinya, dan dari pada keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) namaNya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturahmi. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”.

Berdasarkan Pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah salah satu aktivitas manajemen pengawasan didalam suatu perusahaan seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, penetapan, dan pelaksanaan keputusan.

Pelaksanaan dalam Islam pengawasan juga dikatakan disebut sebagai “hisbah” dalam sistem pemerintahan dalam masyarakat dapat meningkatkan efisiensi dalam sistem pemerintahan dan mampu

menggambarkan transparansi pemerintahan terhadap penyalahgunaan kekuasaan yang terjadi, disamping itu berhasil menghapuskan penipuan dan bentuk penyelewengan apapun dalam masyarakat. Hal tersebut seperti dalam firman Allah SWT. dalam Surat (An-Nissa:58):

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

b. Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan dalam buku Adminstrasi/manajemen adalah sebagai berikut⁴⁹:

- 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
- 2) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.

⁴⁹ Sukarna. *Dasar-dasar Manajemen*. (Bandung: CV. Mandar Maju. 2011). hlm. 112.

- 3) Untuk mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah pada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (*fase/pelaksanaan*) seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.
- 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana (standar). Dan sebagai tambahan.
- 6) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

c. Tipe-tipe Pengawasan

Ada 3 (tiga) tipe-tipe dasar pengawasan adalah sebagai berikut⁵⁰:

- 1) Pengawasan pendahuluan (feedforward control).

Pengawasan pendahuluan atau sering disebut steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu

⁵⁰ T. Handoko. *Manajemen*. (BPFE Yogyakarta: Anggota IKAPI. 2015). Hlm. 359.

mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan.

2) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (concurrent control).

Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (concurrent control). Pengawasan ini sering disebut dengan pengawasan “Ya-Tidak”, screening control atau “berhenti-terus”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “double-check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3) Pengawasan umpan balik (feedback control)

Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai past-action controls, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Sedangkan menurut Siagian ada 2 (dua) tipe-tipe dasar pengawasan adalah sebagai berikut⁵¹:

1) Pengawasan langsung (direct control), ialah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk : (a) inspeksi langsung, (b) on the spot observation, (c) on the spot report, yang sekaligus berarti pengambilan keputusan on the spot pula jika diperlukan. Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu sering pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2) Pengawasan tidak langsung (indirect control) ialah pengawasan jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu berbentuk : (a) tertulis, (b) lisan. Kelemahan daripada pengawasan tidak langsung itu ialah bahwa sering para bawahan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain, para bawahan itu mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang diduga akan menyenangkan pimpinan.

⁵¹ Sondang P Siagian. 2005. *Fungsi-fungsi Manajerial, Edisi nRevisi Cetakan Pertama*. Bumi Aksara. Jakarta.

d. Metode Pengawasan

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu⁵²:

1) Pendekatan Pengawasan Non – Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan. Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- a) Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b) Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- c) Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan feedback dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.
- d) Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat

⁵² M. Taufiq Amir, Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi,(Jakarta: Penerbit Rajawali Press, 2014), hlm.36.

pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai di lapangan dapat dinegoisasikan untuk dipecahkan bersama.

2) Pendekatan Pengawasan Kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- a) Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti planning programming, budgetting system, zero base budgetting, dan human resource accounting.
- b) Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yg dilaksanakan.

e. Tahapan Dalam Proses Pengawasan

Ada beberapa tahapan dalam proses pengawasan adalah sebagai berikut⁵³:

1) Penerapan Standar Metode Penilaian Kinerja

Idealnya, tujuan yang ingin dicapai organisasi bisnis atau perusahaan sebaiknya ditetapkan dengan jelas dan lengkap pada saat perencanaan, dilakukan 'lengkap' sini maksudnya berarti

⁵³ Ernie Tisnawai Sule & Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Kencana. 2005). hlm.321-322.

bahwa penetapan standar sebaiknya juga dilakukan pada saat perencanaan dilakukan.

Ada tiga alasan mengapa tujuan harus ditetapkan dengan jelas dan memuat standar pencapaian tujuan adalah sebagai berikut :

- a) Bahwa sering kali tujuan terlalu bersifat umum sehingga sulit untuk dinilai pada saat implementasi dilakukan.
- b) Berdasarkan alasan yang pertama sebaiknya tujuan yang ditetapkan memuat standar yang lebih jelas dinyatakan.
- c) Bahwa kejelasan dan kelengkapan tujuan memudahkan manajemen dalam melakukan komunikasi dalam organisasi termasuk juga menentukan metode yang akan digunakan dalam mengevaluasi standar yang telah ditetapkan.

2) Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan terus-menerus. Terdapat beberapa kegiatan yang hanya dapat dilihat kualitas pengerjaannya pada saat akhir dari kegiatan tersebut. Misalnya sebuah proses produksi dari sepasang sepatu. Setelah sepasang sepatu jadi, maka kita dapat lihat kualitas sepatu tersebut berdasarkan produk akhir atau produk jadinya. Namun demikian, kita juga dapat mengevaluasi bahwa

sekiranya kualitas sepatu yang dinilai ternyata tidak sebagaimana semestinya, maka hal tersebut bisa saja terjadi pada saat pengerjaan, maupun sebelum pengerjaan sepatu tersebut dilakukan.

3) Membandingkan Kinerja dengan Standar

Setelah kita menetapkan bahwa yang akan kita nilai adalah tingkat penjualan setiap satu tahun sekali oleh manajer penjualan, maka pada tahap ini manajer penjualan akan melakukan perbandingan dari apa yang telah diperoleh di bagian penjualan dengan standar yang telah ditetapkan.

4) Melakukan tindakan Koreksi Jika Terdapat Masalah

Dari tahap sebelumnya, melalui perbandingan antara kinerja dengan standar, kita mendapatkan informasi dari proses pengawasan yang kita lakukan bahwa kinerja berada di atas standar, sama dengan standar, atau di bawah standar. Ketika kinerja berada di bawah standar berarti perusahaan mendapatkan masalah. Oleh sebab itu perusahaan kemudian perlu melakukan pengendalian, yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah tersebut terjadi, yaitu kinerja berada di bawah standar, lalu kemudian perusahaan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut. Pengendalian ini perlu untuk dilakukan agar perusahaan dapat memastikan bahwa apa yang tengah dilakukan oleh perusahaan benar-benar diarahkan kepada

pencapaian tujuan yang telah diterapkan, di mana indikator pencapaian tujuan di antaranya adalah menyesuaikan pencapaian perusahaan agar sesuai dengan standar.

f. Karakteristik-karakteristik Pengawasan yang Efektif

Karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci adalah sebagai berikut⁵⁴:

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan Menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4) Terpusat pada Titik-titik Pengawasan Strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

⁵⁴ T. Hani Handoko. *Manajemen*. (Yogyakarta:BPFE). 2015. hlm.370-372.

5) Realistik Secara Ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik Secara Organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan Aliran Kerja Organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena :

- a) Setiap tahap dari proses pekerjaan dapat memengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan
- b) Informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai Petunjuk dan Operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

10) Diterima Para Anggota Organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggungjawab dan berprestasi.

g. Pengawasan Dalam Perspektif Islam

Controlling atau pengawasan di dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama dengan kata *ar-Riqobah*. *Ar-riqobah* ialah mengetahui kejadian-kejadian yang sebenarnya dengan ketentuan dan ketetapan peraturan, serta menunjuk secara tepat terhadap dasar-dasar yang telah ditetapkan dalam perencanaan semula. Di dalam al-Qur'an, kata ini disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan, terutama pengawasan dari Allah swt⁵⁵.

Dalam pandangan islam, pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan dalam islam terbagi menjadi dua hal, yaitu⁵⁶:

Pertama, control yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti selalu mengawasi hamba-hambanya, maka ia akan bertindak hati-hati dalam surat Al-Mujadalah ayat 7 telah dijelaskan bahwa :

⁵⁵As Sayyid Mahmud Al-Hawary, *Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*. (Cet III, Kairo: 1976), hlm. 1998 , dan hlm. 189.

⁵⁶Hafidhuddin, Didin. Hendri tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta; Gema Insani Press.

“Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang Telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”

(Al Mujadalah: 7)

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ جَوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Artinya:”Tidakkah engkau perhatikan, bahwa Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tidak ada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dialah yang keempatnya, Dan tidak ada lima orang, melainkan Dialah yang keenamnya. Dan tidak ada yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia pasti ada bersama mereka di mana pun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Kemudian juga harus didasari atas ketakwaan yang tinggi kepada Allah, dimana dengan adanya ketakwaan kepada Allah,

maka akan ada rasa takut untuk melakukan suatu kecurangan dalam pekerjaan dan merasa diri bahwa Allah selalu melihat apa yang kita perbuat.

Kedua, sebuah pengawasan akan lebih efektif jika system pengawasan tersebut dilakukan dari luar diri sendiri. System pengawasan ini dapat terdiri atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan lain-lain sebagainya.

Menurut Muhammad Syafi'i Antonio, banyak sekali landasan filosofis baik dari al-Qur'an maupun Hadis yang dapat dijadikan dasar tentang kontrol dalam ajaran Islam. Pesan-pesan tentang berlaku adil, saling menasehati dalam kebaikan, dan perintah mengecek setiap berita yang ada termuat di dalam al-Qur'an. Sedangkan dalam hadis di antaranya terdapat pesan tentang selalu berkata jujur serta merubah sesuatu yang mungkar menurut kemampuan masing-masing⁵⁷.

Pertama, berlaku adil. Allah Swt berfirman:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَۙ لِلّٰهِ شُهَدَآءَۙ بِالْقِسْطِۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍۭ
عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓاۗ اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰىۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَۗۙ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۭۙۤ اَبْرَارٍۭۙ



⁵⁷ Muhammad Syafi'i Antonio, Bank Syari'ah dari Teori ke Praktek, Jakarta: Gema Insani, 2007, hlm. 208.

Artinya:”Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah. (ketika) menjadi saksi dengan adil, Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adilah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh,Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan kamu kerjakan.” (Q.S Al-Maidah:8)

Allah memerintahkan kepada umatnya agar berlaku adil. Adapun mengenai batasan adil ini, tidak hanya terdapat dalam masalah tertentu saja melainkan meliputi semua aspek kehidupan. Sebab, adil merupakan timbangan kebaikan.

Kedua, saling menasehati dalam kebaikan. Allah Swt berfirman (Q.S. Al-Hasyr:1-3):

سَبَّحَ لِلَّهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيْمُ ﴿١﴾ هُوَ الَّذِي اَخْرَجَ
الَّذِيْنَ كَفَرُوْا مِنْ اَهْلِ الْكِتٰبِ مِنْ دِيَارِهِمْ لِأَوَّلِ الْحَشْرِ ۗ مَا ظَنَنْتُمْ اَنْ يَخْرُجُوْا ۗ وَظَنُّوْا
اَنْهُمْ مٰنَعَتُهُمْ حُصُوْبُهُمْ مِّنْ اَللّٰهِ فَاَتٰنَهُمُ اللّٰهُ مِنْ حَيْثُ لَمْ يَحْتَسِبُوْا ۗ وَقَذَفَ فِي قُلُوْبِهِمْ
الرُّعْبَ ۗ يُخْرِبُوْنَ بِبُيُوْتِهِمْ بِاَيْدِيْهِمْ وَاَيْدِى الْمُؤْمِنِيْنَ فَاَعْتَبِرُوْا يٰٓاُولِى الْاَبْصٰرِ ﴿٢﴾ وَلَوْلَا
اَنْ كَتَبَ اللّٰهُ عَلَيْهِمُ الْجَلٰءَ لَعَذَّبْتُمْ فِي الدُّنْيَا وَهُمْ فِي الْاٰخِرَةِ عَذٰبُ النَّارِ ﴿٣﴾

Artinya:1. ”Apa yang ada dilangit dan apa yang ada dibumi bertasbih kepada Allah dan Dia-lah Yang Mahaperkasa, Mahabijaksana.

2. “Dialah yang mengeluarkan orang-orang kafir diantara Ahli Kitab dari kampong halamannya pada saat pengusiran yang pertama. Kamu tidak menyangka bahwa mereka akan keluar dan merka pun yakin, enteng-benteng mereka akan dapat mempertahankan mereka dari (siksaan) Allah; maka Allah mendatangkan (siksaan) kepada mereka dari arah yang tidak mereka sangka-sangka. Dan Allah menanamkan rasa takut memusnahkan rumah-rumah mereka dengan tangannya sendiri dan tangan orang-orang mukmin. Maka ambilah (kejadian itu) untuk menjadi pelajaran, wahai orang-orang yang mempunyai pandangan!”

3.”Dan sekiranya tidak karena Allah telah menetapkan pengusiran terhadap mereka, pasti Allah mengazab mereka di dunia. Dan di akhirat mereka akan mendapat azab nereka.” (Q.S. Al-Hasyr:1-3)

Manusia memang mahluk yang tidak dapat lepas dari kesalahan. Untuk itu Allah memerintahkan kepada manusia untuk saling mengingatkan agar tercipta kebaikan bersama. Konsep saling mengingatkan ini merupakan sesuatu yang sangat bagus untuk melakukan pengawasan.

Ketiga, mengecek kebenaran setiap kabar yang masuk.

Setiap berita yang datang hendaknya dicek terlebih dahulu kebenarannya. Allah berfirman (Q.S.Al-Hujarat:6):

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْاۤ اِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌۭ بِنَبَاٍۭ فَتَبَيَّنُوْاۤ اَنْ تُصِيْبُوْا قَوْمًاۭ بِجَهٰٓلَةٍۭ فَتُصْحِحُوْا عَلٰٓى

مَا فَعَلْتُمْ نٰدِمِيْنَ ﴿٦﴾

Artinya:”Wahai orang-orang yang beriman! Jika seseorang yang fasik datang kepadamu membawa suatu berita, maka telitilah kebenarannya, agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena kebodohan (kecerobohan), yang akhirnya kaum menyesali perbuatanmu itu.” (Q.S. Al-Hujarat:6).

Meskipun menurut Ibn Abbas ayat ini berbicara mengenai seorang fasiq yang bernama al-Walid bin Aqabah yang datang dengan membawa berita palsu, namun tidak ada salahnya untuk diterapkan dalam prespektif yang lebih luas⁵⁸. Ketika ada kabar tentang perilaku karyawan, seorang pimpinan seharusnya tidak langsung percaya begitu saja, melainkan harus mengecek secara langsung.

Keempat, senantiasa mengatakan kebenaran. Hal terpenting dalam kontrol adalah berkata jujur meskipun dengan perkataan jujur tersebut dapat menyakiti orang lain. Apapun yang ditemukan baik oleh pimpinan harus disampaikan dengan jujur kepada karyawannya. Setiap hal dilaporkan dengan apa adanya tanpa ada penyelewengan. Berkata jujur juga merupakan perintah Nabi saw bersabda: “Katakanlah kebenaran walaupun pahit”⁵⁹.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan penulis, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian. Berikut adalah

⁵⁸ Ibn Abbas, Tanwir al-Maqabis min Tafsir Ibn Abbas, Libanon: Daar al-Kutb al-Ilmiyyah, Juz I, t.th, hlm 436).

⁵⁹ Ibn Hibban, Shahih Ibn Hibban, Baeirut: Muasisah al-Risalah, Juz II, t.th, hlm 76.

beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai penelitian terdahulu. Beberapa penjelasan mengenai penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu dari Rizka Sari Nanda (2018) dengan judul Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung). dari hasil penelitian terdahulu perbedaan dari penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan fokus penelitiannya jika peneliti melakukan penelitian di Pabrik Sandal & Sepatu One Love Kota Tasikmalaya dengan fokus motivasi dan pengawasan sedangkan Rizka melakukan penelitian di Discapil Lampung dengan fokus peran pengawasan, Hasil dari penelitian Rizka Sari Nanda yaitu pengawasan dalam pandangan islam dimana pegawai masih belum efektif dikarenakan masih banyaknya hak-hak penduduk terkait wajib E-KTP yang belum tercapai. Pelaksanaan dalam islam pengawasan juga dikatakan disebut "*hisbah*" dalam sistem pemerintahan dalam masyarakat dapat meningkatkan efisiensi dan mampu menggambarkan transparansi pemerintahan.
2. Penelitian terdahulu dari Saifuddin (2017) dengan judul Motivasi Kerja Dalam Pengembangan Usaha Perspektif Ekonomi Islam. Berdasarkan hasil penelitian tersebut yang membedakan dengan penelitian ini adalah objek penelitian dan fokus penelitiannya. Penelitian Saifuddin dilakukan pada Waralaba Kebab Turki Baba Rafi di Surabaya dengan fokus penelitian

pada bidang motivasi kerja, Sedangkan pada penelitian ini di Pabrik Sandal & Sepatu One Love Kota Tasikmalaya dengan fokus motivasi dan pengawasan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja dalam pengembangan waralaba di PT. Baba Rafi Indonesia terletak pada kebijakan dan administrasi perusahaan, yang mana pemimpin sebagai roda pengendali kebijakan perusahaan telah memberikan contoh yang baik, sosok pemimpin yang santun dan *welcome*. Disisi lain juga membuka mata rantai *rezeki* dengan menciptakan lapangan pekerjaan yang baru.

3. Penelitian terdahulu dari Haris Saputra (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Berdasarkan hasil penelitian tersebut yang membedakan dengan penelitian ini adalah objek penelitian dan metode penelitiannya. Penelitian Haris Saputra dilakukan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri dengan metode penelitian kuantitatif, Sedangkan pada penelitian ini di Pabrik Sandal & Sepatu One Love Kota Tasikmalaya dengan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

C. Kerangka Pemikiran

Dalam dunia kerja, keberadaan motivasi penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya. Dengan adanya dimensi tentang pembagian

pekerjaan yang dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan diharapkan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga diharapkan atasan dapat memberikan penghargaan dan menciptakan kepuasan kerja yang mendorong ke arah performa kinerja yang maksimal⁶⁰.

Pemberian motivasi merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan oleh manajer dalam penggerakan organisasi. Persoalan inti motivasi adalah bagaimana staf atau karyawan dengan secara tulus ikhlas dan senang hati bersedia melaksanakan segala pekerjaan yang diserahkan kepada mereka dan seharusnya motivasi yang mendorong staf atau karyawan itu hanyalah semata-mata karena ingin mendapatkan keridhaan Allah SWT⁶¹.

Motivasi dalam Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang beraslal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan nya (Rahman). Motivasi kerja (Rahman) dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahman juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah

⁶⁰Raden Fatah Palembang, 2019 . Motivasi Teori Dan Perspektif Dalam Ekonomi Islam Islamic Banking Volume 4 Nomor 2 Februari 2019.

⁶¹ A.Rosyad Shaleh, Management Da'wah Islam, (Jakarta : Bulan Bintang, 1977), hlm.123-128.

setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam⁶².

Prinsip bekerja dalam Islam juga dijelaskan oleh Akh. Muwafik Saleh dalam bukunya yang berjudul *Bekerja dengan Hati Nurani*, mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam⁶³.

Menurut Pendapat Anshari dan Chapra yang mengemukakan bahwa motivasi dalam perspektif islam dapat dilihat dari tiga dimensi ajaran islam, yakni : (1) Motivasi Aqidah, (2) Motivasi Ibadah dan (3) Motivasi Muamalah⁶⁴.

Al-Syatibi memedakan *masalahah* menjadi tiga tingkatan yaitu kebutuhan *al-dharuriyyah* (yang bersifat pokok, mendasar). Kebutuhan *al-hajiyyah* (yang bersifat kebutuhan), dan kebutuhan *at-tahsiniyyah* (yang bersifat penyempurna, pelengkap).

Selain pemberian motivasi, Para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak

⁶²Rahman, Abdel rahman AA. 1995. An islamic perspective on organizational motivation. The american journal of islamic social science vol 12 no 2.

⁶³Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Semarang: Erlangga, 2009), hlm. 65.

⁶⁴Muafi, “*Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius : Studi Empiris di Kawasan industri Ringkut Surabaya (SIER)*”. Jurnal Siasat Bisnis. Vol.1 No.8 Tahun 2003.hlm.6.

disengaja. Untuk mengantisipasinya instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Tujuan dari pengawasan kerja ini adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus-menerus⁶⁵.

Controlling atau pengawasan di dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama dengan kata *ar-Riqobah*. *Ar-riqobah* ialah mengetahui kejadian-kejadian yang sebenarnya dengan ketentuan dan ketetapan peraturan, serta menunjuk secara tepat terhadap dasar-dasar yang telah ditetapkan dalam perencanaan semula. Di dalam al-Qur'an, kata ini disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan, terutama pengawasan dari Allah swt⁶⁶.

Dalam pandangan islam, pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan dalam islam terbagi menjadi dua hal, yaitu⁶⁷: Pertama, control yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Kedua, sebuah pengawasan akan lebih efektif jika system pengawasan tersebut dilakukan dari luar diri sendiri. Menurut Handoko, tipe-tipe pengawasan terbagi atas dua macam : (1) Pengawasan Langsung dan (2) Pengawasan tidak Langsung.

⁶⁵ Haris Saputra.2014.Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grametri Tirta Lestari Duri.

⁶⁶ As Sayyid Mahmud Al-Hawary, Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah. (Cet III, Kairo: 1976), hlm. 1998 , dan hlm. 189.

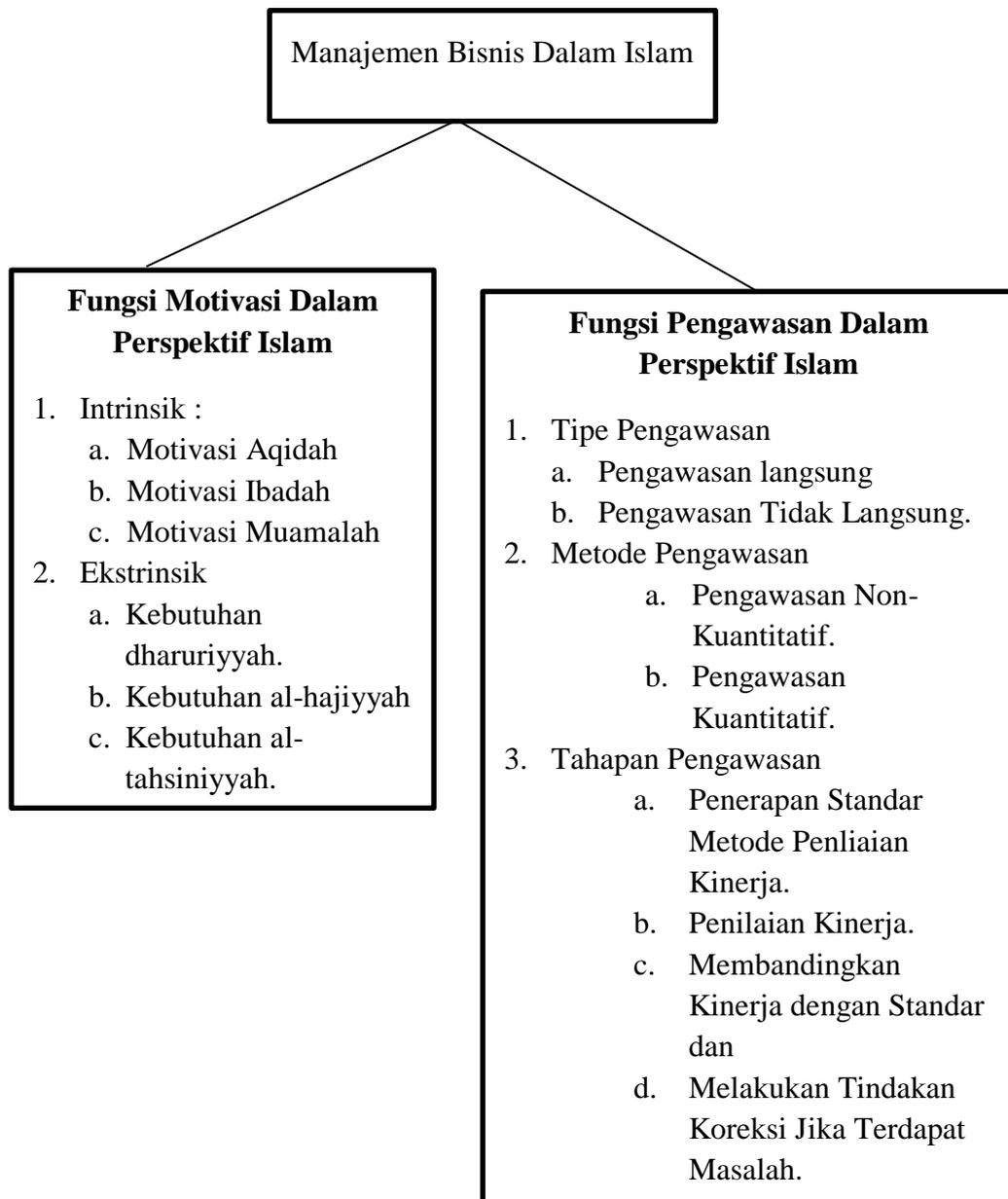
⁶⁷ Hafidhuddin, Didin. Hendri tanjung. 2003. Manajemen Syariah Dalam Praktik. Jakarta; Gema Insani Press.

Metode pengawasan di dalam manajemen yang paling dikenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan, yaitu⁶⁸: Pendekatan Pengawasan Non – Kuantitatif dan Pendekatan Pengawasan Kuantitatif. Selanjutnya ada beberapa langkah-langkah dalam proses pengawasan adalah⁶⁹: (1) Penerapan Standar Metode Penilaian Kinerja, (2) Penilaian Kinerja, (3) Membandingkan Kinerja dengan standar dan (4) Melakukan tindakan Koreksi Jika Terdapat Masalah.

Secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini, berdasarkan teori yang dikemukakan diatas dapat digambarkan kerangka penelitiannya sebagai berikut:

⁶⁸ M. Taufiq Amir, Manajemen Strategik; Konsep dan Aplikasi, (Jakarta: Penerbit Rajawali Press, 2014), hlm.36.

⁶⁹ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana. 2010). hlm. 321.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran