

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung

Pada aktivitas manajemen memungkinkan seluruh rangkaian kegiatan dilakukan secara teratur dan terjadwal. Kegiatan teratur dan terjadwal ini meliputi seluruh kegiatan didalamnya sebagai pekerjanya. Pengaturan pekerja pada perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena pekerja berperan sebagai subjek dalam aktivitas ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Penerepan manajemen menurut George R. Terry merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber yang lain. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Global Madani, yaitu:

a. Perencanaan

Dengan proses perencanaan disekolah ini, apa yang direncanakan selalu disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi dana yang tersedia di

Yayasan Pendidikan Global Madani terutama kerjasama dengan semua wakil kepala sekolah tentang hal-hal yang perlu dikembangkan dan disosialisasikan oleh pihak yayasan.

Jadi, berdasarkan temuan data yang dihasilkan pada wawancara dengan Kepala Sekolah Global Madani Bandar Lampung dari segi waktu menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan disekolah ini sudah berjalan dengan baik, karena proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan sekolah, yaitu melalui kegiatan rapat yang dilaksanakan minimal 2 kali dalam satu tahun dan terkadang dilaksanakan kegiatan rapat dadakan atau rapat yang dilakukan secara insidental jika ada hal hal yang perlu diselesaikan secepatnya. Pada acara rapat tersebut masing-masing komponen menyampaikan pemikiran atau ide-idenya terkait dengan berbagai hal yang berhubungan dengan rencana atau program peningkatan kemajuan Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

Perencanaan adalah aktivitas pengambilan keputusan mengenai sasaran yang akan dicapai, dan tindakan apa yang akan diambil dalam rangka pencapaian tujuan atau sasaran dan siapa yang akan melaksanakan tugas-tugasnya.¹ Secara teoritis implementasi fungsi perencanaan Yayasan Pendidikan Global Madani sesuai dengan prinsip teori perencanaan. Perencanaan salah satu mutlak bagi setiap kegiatan. Tanpa perencanaan,

¹ Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam, Transformasi Menuju Madrasah-Madrasah Yang Unggul*, Malang, UIN Maliki Pers, 2010, hlm. 99

sebuah kegiatan akan mengalami kesulitan dalam pelaksanaannya. Perencanaan merupakan kegiatan yang harus dilakukan pada permulaan dan selama kegiatan berlangsung.

b. Pengorganisasian

Pada Yayasan Pendidikan Global Madani menunjukkan bahwa sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau SDM yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, serta pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini yang terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik.

Contohnya seperti berdasarkan dari data tentang implementasi fungsi manajemen dalam bidang pengorganisasian tersebut maka sangat sesuai dengan teori yang diterapkan selama ini dalam bidang manajemen disekolah. Dalam kegiatan pelaksanaan sebuah sekolah, maka harus membentuk hubungan kerja semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan manajemen disekolah.

c. Penggerakan

Pada Yayasan Pendidikan Global Madai Bandar Lampung, temuan menunjukkan bahwa pimpinan di sekolah ini sangat proaktif dalam memberikan motivasi dalam membangkitkan semangat dalam bekerja bagi

semua komponen yang ada di sekolah ini, hal ini ditunjukkan beliau dengan memberikan pujian, respon positif baik secara lisan atau secara perbuatan atas segala keberhasilan yang dicapai oleh bawahan. Disamping itu, temuan data juga menunjukkan bahwa pimpinan sekolah ini banyak memberikan kepercayaan kepada semua civitas akademika dalam menggerakkan segenap aktivitas sekolah baik menyangkut tenaga pendidikan dan kependidikan. Bentuk dukungan dilakukan oleh Kepala Sekolah seperti memberikan saran-saran yang sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai tugas yang harus diselesaikan oleh wakil serta guru disekolah. Bahkan motivasi yang diberikan oleh Kepala Sekolah sudah maksimal, hal ini dibuktikan dengan perhatian yang ditunjukkan oleh beliau dengan memastikan atau merespon tentang tugas-tugas yang sedang dikerjakan.

Adanya bermacam-macam tugas/pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang, memerlukan adanya koordinasi dari seorang pemimpin. Dengan adanya koordinasi yang baik dapat menghindari kemungkinan terjadinya persaingan tidak sehat dan kesimpang siuran dalam tindakan. Koordinasi dipimpin oleh seorang koordinator yang berfungsi sebagai stabilisator antara berbagai tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk menjamin tercapainya relevansi efisiensi dan dan efektifitas kerja.

d. Pengawasan

Kegiatan pengawasan merupakan salah satu aspek manajemen yang sangat menentukan bagi keberhasilan aspek manajemen lainnya,

karena hasil dari pengawasan ini akan menjadi masukan untuk perbaikan dalam pelaksanaan aspek manajemen lainnya.

Proses pengawasan yang dilakukan Pimpinan atau Kepala Sekolah sudah berjalan sangat baik hal ini didukung dengan terlaksananya proses pelaporan dari setiap kegiatan yang akan dan telah dilaksanakan kepada pimpinan baik secara lisan maupun secara tertulis. Laporan dari setiap kegiatan selalu dimintakan oleh pimpinan dan diikuti dengan adanya tanggapan atau respon langsung dari pimpinan guna perbaikan dimasa yang akan datang, seandainya adanya kekurangan atau kesalahan maka dimusyawarahkan dalam menyelesaikannya.

Langkah-langkah proses pengawasan menurut Kardarman (2001: 91) yaitu Menetapkan Standar, Mengukur Kinerja, dan Memperbaiki Penyimpangan, kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan di sekolah ini bersifat membimbing atau mengarahkan dengan memberikan masukan atau saran untuk mendapatkan langkah-langkah yang lebih baik.

Dipihak lain Kepala Sekolah sebagai manajer melaksanakan proses-proses administratif, yaitu melaksanakan tugas-tugas dalam membuat perencanaan, mengambil keputusan dalam operasi sekolah, mengontrol dan menilai hasil-hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah, memecahkan konflik yang muncul, dan memumpuk semangat kerja dan belajar.

Sumber daya insani merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, persaaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua poensi sumber daya insani

tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi. Tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Mengingat pentingnya penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan, Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung yang merupakan yayasan yang saat ini bergerak dalam bidang pendidikan. Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung sudah dikenal masyarakat Lampung, namun tetap saja YPGM Bandar Lampung harus mampu menghadapi persaingan dalam dunia pendidikan dan berbagai kondisi permasalahan dalam lingkungan Yayasannya.

Sedangkan kinerja atau performance merujuk pada penampilan kerja, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Menurut kinerja di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung

yakni suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan untuk menunjang pembelajaran bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Penerapan kinerja Yayasan Pendidikan Global Madani yakni dengan hanya mengangkat guru yang berkualitas dan memiliki kriteria sesuai dengan Visi Global Madani.

Program pelatihan dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung agar guru dan karyawan mengetahui masing-masing bidang tugas mereka oleh karenanya kinerja karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pelatihan disini merupakan suatu pelatihan yang ditujukan untuk karyawan dalam hal hubungannya dengan peningkatan kemampuan pekerjaan (job) guru dan pegawai saat ini. Tujuan pelatihan ini utamanya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan pendidikan merupakan pengembangan sumber daya untuk meningkatkan total dari karyawan diluar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Oleh sebab itu pendidikan karyawan dirancang dan diadakan untuk para karyawan yang akan menempati jabatan atau posisi baru. Dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SMP Global Madani menggunakan teknik *Diklat Off The Job*, adapun data guru/karyawan yang mengikuti pelatihan telah penulis paparkan pada bab 3.

Potensi sumber daya insani pada hakekatnya merupakan modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kemampuan para karyawan ini

diharapkan akan meningkatkan efisiensi kerja, yang berarti kinerja meningkat. Dengan meningkatnya kinerja maka pemenuhan kebutuhan fisik mereka akan lebih terjamin bahkan meningkat.

Dalam konteks sumber daya insani, peningkatan kualitas sumber daya insani melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan di masa yang akan datang sedangkan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya. Pelatihan membantu karyawan untuk menguasai ketrampilan dalam pekerjaannya. Program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan tanpa adanya minat padanya sudah tentu tidak akan membawa hasil kerja yang memuaskan.

Faktor sumber daya manusia juga menjadi penentu bagi keberhasilan program ini, dalam praktiknya masih ada beberapa guru dan karyawan Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung yang sulit diarahkan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Seharusnya ini merupakan kesempatan bagi Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia/karyawan.

Setiap guru dan karyawan pada Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung selalu berusaha meningkatkan kinerja untuk mendapatkan hasil maksimal. Ini ditunjukkan dengan Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran sebagai bahan acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar (kegiatan pembelajaran) agar lebih terarah dan berjalan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain rencana pelaksanaan pembelajaran berperan sebagai skenario proses pembelajaran.

Leonard Nadler secara terinci menguraikan area kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu dalam 4 (empat) bagian, yakni:

- a) Pelatihan Pegawai (*Employee Training*)
- b) Pendidikan Pegawai (*Employee Education*)
- c) Pengembangan Pegawai (*Employee Development*)
- d) Pengembangan Non- Pegawai (*Non- Employee Development*)

Menurut teori diatas, ada empat area dalam mengembangkan sumber daya manusia, faktanya YPGM sudah melakukan area pelatihan dan pendidikan kepada karyawan. Pendidikan berdasarkan pendidikan formal dan non-formal kepada karyawan dan diadakan program pendidikan bagi guru dan karyawan yang baru menempati jabatan tertentu. Pengembangan karyawan dilakukan yayasan dengan melakukan pengembangan guru dan karyawan kepada guru dan karyawan yang sudah lama bekerja.

B. Analisis Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung

Tinjauan Ekonomi Islam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni, kemampuan, manajerial skill, motivasi, disiplin, pendidikan, jaminan sosial, dan lingkungan kerja.

1. Kemampuan. Islam menilai bahwa Yayasan Pendidikan Global Madani belum sepenuhnya menjalankan strategi ini sesuai dengan ajaran Islam karena dalam Islam nilai kerja yang dapat diakomondir dari implementasi nilai Islam dalam Al-Qur'an dan Hadist seperti, menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen kuat, istiqomah, disiplin dalam kerja, konsekuen dan berani tantangan, kreatif, percaya diri dan ulet, bertanggung jawab, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, berorientasi pada masa depan, hidup hemat, jiwa wirausaha, insting bertanding dalam kebaikan, keinginan mandiri, selalu belajar, orientasi pada produktivitas, perkaya jaringan silaturahmi, semangat perubahan.

Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani, hal ini berdasarkan firman Allah SWT dalam Surat Al-Qashash ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتِنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”²

Wujud dalam pengelolaan harta sebagai anugerah dari Allah SWT kepada kita adalah salah satunya mencurahkan tenaga kita untuk membuka

²Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 147

suatu usaha. Usaha tersebut nantinya akan memiliki dampak multiplier yakni perkembangan dari segi pertumbuhan ekonomi dari mikro menuju makro. Artinya dengan usaha tersebut pada awalnya adalah pembangunan ekonomi secara mikro terlebih dahulu, pembangunan itu salah satunya adalah penciptaan lapangan pekerjaan yang gunanya selain mengelola keuangan secara sehat, juga dapat menarik masyarakat untuk bekerja sehingga dapat mengurangi angka pengangguran secara makro.

Selain itu suatu usaha tersebut akan memperoleh keuntungan, dan dari keuntungan tersebut maka pengusaha diwajibkan membayar zakatnya jika telah cukup nishab dan pajaknya kepada negara. Dengan membayar zakat dan pajak zakat tersebut akan disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan dan pajak tersebut untuk membangun fasilitas negara. Dengan banyaknya usaha yang tumbuh maka akan semakin banyak pula pemerataan pendapatan masyarakat dan pembangunan perekonomian dan fasilitas negara akan menjadi lebih baik.

2. Manajerial skill dalam Islam menilai bahwa Yayasan Pendidikan Global Madani sudah menjalankan kinerjanya sebagai pimpinan sekolah. Dengan demikian pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sudah dilakukan oleh pimpinan sekolah dilihat dari perencanaan, pengembangan sumber daya manusia, tunjangan, hubungan kerjasama, dan kualitas sumber daya manusia. Maka pengelolaan dan pengendalian seluruh kegiatan organisasi perusahaan berlangsung efektif dan efisien.

Sedangkan manusia hanya diberi hak kepemilikan terbatas, yaitu sebagai pihak yang diberi wewenang untuk memanfaatkan, dan inti dari

kewewenangan adalah tugas (taklif) untuk menjadi seorang khalifah yang beribadah dimuka bumi ini. Inilah moral yang paling mendasar setiap pemimpin dalam memberikan apresiasi terhadap wewenang dan mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.³

3. Lingkungan kerja. Yayasan Pendidikan Global Madani menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu pimpinan melihat langsung ke lapangan mengawasi atau memantau seluruh pekerjaan karyawan. Serta memberi arahan bagaimana menciptakan lingkungan yang baik dengan memberika kesempatan untuk mengeluarkan ide-ide atau pendapat tentang pekerjaan atau hubungan terhadap sesama karyawan berjalan dengan baik. Dengan dimensi lingkungan kerja yang seperti ini memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Islam menilai bahwa strategi seperti ini yang di haruskan tercapai dalam setiap organisasi.
4. Jaminan sosial. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada guru dan karyawan janinan sosial yang diberikan oleh Yayasan Pendidikan Global Madani yaitu berupa gaji pokok, insentif, biaya transportasi, biaya konsumsi, serta reward. Bagi para guru dan karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan reward berupa tunjangan umroh. Seperti yang diterangkan dalam Qur'an Surat Al-Ma'un ayat 1-7:

أَرَأَيْتَ الَّذِي يُكَذِّبُ بِالْإِيمَانِ ۚ فَذَلِكَ الَّذِي يَدْعُ الْيَتِيمَ ۖ وَلَا تَحْضُ عَلَىٰ
طَعَامِ الْمَسْكِينِ ۖ فَوَيْلٌ لِلْمُصَلِّينَ ۖ الَّذِينَ هُمْ عَنْ صَلَاتِهِمْ سَاهُونَ ۖ الَّذِينَ
هُمْ يُرَاءُونَ ۖ وَيَمْنَعُونَ الْمَاعُونَ ۖ

³Ibid

Artinya: “Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? (1) Itulah orang yang menghardik anak yatim(2,) dan tidak menganjurkan memberi makan fakir miskin(3), maka celakalah bagi orang yang sholat (4)(yaitu) orang-orang yang lalai dari sholatnya, (5) orang yang berbuat riya,(6) dan enggan (menolong dengan) barang yang berguna(7)”⁴

Surat Al-Ma’un mengandung prinsip dasar pembangunan ekonomi terutama dalam hal jaminan sosial bagi masyarakat. Adapun ayat yang mengandung sistem jaminan sosial dalam surah al-Ma’un adalah ayat kedua dan ketiga. Di mana orang tidak memedulikan anak yatim serta tidak mau member makan orang miskin dianggap sebagai orang yang mengingkari atau mendustakan agama dan hari pembalasan.

5. Motivasi yakni, strategi untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan.

Yayasan Pendidikan Global Madani memberikan motivasi kepada karyawan dengan mengadakan rapat/evaluasi mengenai hasil kinerja guru dan karyawan.

Baik evaluasi yang dilaksanakan setiap sebulan sekali atau evaluasi tahunan inilah yang menimbulkan motivasi dari pimpinan sekolah kepada guru dan karyawan tentang bagaimana bekerja yang baik, berinteraksi yang baik, serta menyelesaikan suatu permasalahan yang baik. Motivasi atau actuating berfungsi untuk kegiatan memberi pengarahan atau bimbingan kepada pekerja agar lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

6. Displin. Guru dan karyawan di Yayasan Pendidikan Global Madani hampir 90% disiplin dalam bekerja, namun masih ada guru dan karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Dalam menyelesaikan masalah ini, pihak Yayasan Pendidikan Global Madani telah menyusun dan menerapkan

⁴Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 147

Code of Conduct of Global Madani (CCGM) yang setiap tahun dinilai dengan menggunakan alat Indeks Integritas dan Kinerja (IIK). Untuk mengontrol kepatuhan guru dan karyawan (juga siswa) terhadap CCGM, dan juga diterapkan alat khusus yang disebut *ExcellAppreciation* dengan skala skor 100 – 0. Degradasi skor akibat inkonsistensi terhadap CCGM dapat mengakibatkan guru (atau siswa) dikeluarkan bila skornya turun mencapai angka < 50. Berdasarkan catatan, telah banyak siswa dan guru yang terpaksa dikeluarkan karena nilai EA < 50.

7. Pendidikan termasuk upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yayasan Pendidikan Global Madani latar belakang pendidikan guru dan karyawan sangat menentukan posisi karyawan ditempatkan. Dan pendidikan yang dimiliki seorang guru dan karyawan juga menentukan norma-norma atau etika yang baik.

Menurut syari'ah Islam pendidikan sangat menentukan pembagian posisi kerja dalam suatu perusahaan agar sejalan dengan pemikiran dan kemampuan yang dimiliki. Tujuan pendidikan dalam Islam adalah memiliki akhlak-akhlak seperti suka memberi, mengutamakan orang lain, serta mensucikan diri dari al-mazmumah seperti, pelit, loba, dan mementingkan diri sendiri.

Setelah dijelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Yayasan Pendidikan Global Madani ini belum berjalan dengan baik. Masih perlu

dilakukan banyak upaya agar mendapatkan pencapaian yang lebih baik kedepannya.

Aktivitas dan perilaku ekonomi tidak lepas dari karakteristik manusianya. Pola perilaku, bentuk aktivitas, dan pola kecenderungan terkait dengan pemahaman manusia di sunia merupakan rangkaian kehidupan yang telah ditetapkan diakhirat kelak. Telah menjadi suatu ketetapan (qodrat) dan kehendak (irodat) Allah bahwa manusia diciptakan juga sekaligus diberi tuntunan hidup agar dapat menjalani kehidupan di dunia sebagai hamba Allah.

Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya : "Dan katakanlah (Muhammad): "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."*⁵

Telah disebutkan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rasul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti di akhirat, akan diinformasikan dan diperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia, dipastikan akan diberitakan atau dilaporkan apa adanya. Allah dan Rasul-Nya pasti akan melihat (menyaksikan) prestasi kalian,

⁵Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 147

bahkan Allah akan memberikan pembalasan atas amal perbuatamu itu dalam bentuk kekayaan, kemampuan, kemuliaan, keleluasaan, dan keutamaan rezeki yang tiada tara. Demikian pula, Rasulullah dan orang-orang beriman lainnya, akan menyaksikan prestasi kerja kalian semua sehingga mereka akan memberikan hak-hak kalian di dunia ini.

Dalam setiap sekuen SDI gunakanlah acuan dan panduan karakter Rasulullah SAW, karena sifat ini diakui unggul oleh Al-Qur'an dan itulah contoh karakter insan kamil (manusia seutuhnya). Ada empat sifat luhur Rasulullah SAW yaitu *siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*. Keempat sifat itu merupakan key factors dalam mengelola suatu bisnis atau organisasi. Karena dengan menerapkan keempat sifat ini, akan menciptakan karyawan yang mempunyai nilai moral yang tinggi. Keempat sifat ini juga dapat digunakan sebagai acuan membina SDI dalam bidang manajemen, proses pengadaan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan, dan keempat sifat ini merupakan suatu sikap yang ideal yang harus dimiliki oleh SDI suatu organisasi termasuk Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung.

Peningkatan kinerja yang dilakukan Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung untuk karyawannya mengacu pada keempat sifat Rasulullah SAW yaitu *siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*.

a. *Siddiq*

Hal ini berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan

perbuatan. Bersungguh-sungguh bekerja merupakan ciri khas profesional. Namun, apa artinya kesungguhan itu jika tidak dibarengi dengan sikap jujur.

Kejujuran adalah modal sangat berharga bagi setiap manusia dalam menjalankan seluruh aktivitas kehidupannya. Profesi apapun yang ditekuninya, seyogyanya sifat jujur senantiasa menghiasi dirinya. Sifat *siddiq* harus menjadi visi hidup dalam setiap muslim, karena hidup kita berasal dari Yang Maha Benar, maka kehidupan di dunia pun harus dijalani dengan benar, supaya kita dapat kembali pada pencipta kita, Yang Maha Benar. Dengan demikian, tujuan hidup muslim sudah terumus dengan baik. Sikap *siddiq* ini tercermin pada adanya kejujuran karyawan Yayasan Pendidikan Global Madani dalam memberikan pelayanan serta jujur dalam bekerja.

b. *Amanah*

Amanah merupakan nilai sentral yang terkandung dalam etika profesi. Komitmen dan kesuksesan hanya akan datang jika kita memiliki kredibilitas dan dipercaya. Dalam pandangan Islam, profesionalisme tak dapat dipisahkan dari amanah. Sebab, sifat inilah yang akan selalu membingkai profesionalitas pekerjaan agar kita agar tetap berada dijalur yang benar. Orang yang tidak amanah berarti tidak profesional dalam menjalankan tugasnya, Rasulullah SAW menjelaskan dalam sebuah hadistnya: “*Apabila amanah telah disia-siakan, tunggulah saat kehancurannya,*” (HR. Bukhari).

Unsur profesionalisme dalam perspektif seorang muslim mencakup iman, dapat dipercaya, memerlukan keahlian dan mengandung tanggung jawab sosial. Kesemua unsur ini saling mendukung. Sifat *amanah* memainkan peranan yang fundamental dalam ekonomi dan bisnis, karena tanpa adanya rasa tanggung jawab maka kehidupan ekonomi akan hancur. Sifat ini belum sepenuhnya terlihat pada karyawan Yayasan Pendidikan Global Madani, sebab masih ada sebagian guru dan karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab, sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Tetapi, semua guru dan karyawan selalu ingin meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik. Karena sesungguhnya menjaga kepercayaan yang diberikan pimpinan adalah hal utama agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab dan pimpinan senantiasa merasa senang.

c. *Fathanah*

Fathanah berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi yang baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

Fathanah bukan hanya sekedar bermakna cerdas tetapi juga visioner dan inovatif, tanggap menangkap peluang untuk maju serta

menciptakan sesuatu yang tepat, berguna, efisien dan berdaya saing tinggi. Bentuk sifat ini belum sepenuhnya tercermin pada guru dan karyawan yang ada di SMP Global Madani dalam menambah berbagai ilmu pengetahuan. Singkatnya, guru dan karyawan SMP Global Madani telah banyak mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki proses pembelajaran, tetapi masih ada beberapa guru yang tidak mengikuti pelatihan guna menambah ilmu pengetahuan serta memperbaharui metode mengajar dikelas. Namun, sampai saat ini Yayasan Pendidikan Global Madani telah mengadakan hubungan kerjasama antar PemProv Tanggamus, PemProv Lampung Tengah, serta Universitas Negeri Lampung.

d. *Tabligh*

Secara harfiah sifat *tabligh* bermakna menyampaikan sesuatu apa adanya, tanpa ditutup-tutupi. Dalam konteks bisnis, pemahaman *tabligh* bisa mencakup argumentasi dan komunikasi. Dengan sifat ini, seorang pemimpin organisasi atau perusahaan mampu menyampaikan secara transparan/apa adanya dan tanpa ada unsur ditutup-tutupi seluruh kegiatan yang berlangsung, baik secara internal maupun eksternal. Sifat *tabligh* ini tercermin pada keterbukaan antara pihak atasan dan bawahan. Keterbukaan antara atasan dan bawahan akan membantu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan Yayasan Pendidikan Global Madani.

Jelasnya untuk menjadikan sebuah organisasi atau perusahaan profesional, handaknya mempunyai empat karakter sebagaimana

disebutkan diatas. Keempat sifat itu merupakan sifat utama pribadi Rasulullah SAW, yang juga merupakan kunci penting untuk mendorong agar sebuah organisasi tersebut berjalan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang optimal, khususnya di era pendidikan. Selain terpenuhinya ke empat nilai inti tersebut, seorang individu muslim atau organisasi yang profesional hendaknya juga mempertahankan tujuan inti. Tujuan intinya hanyalah mengabdikan diri pada Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam Q.S Adz-Dzariyat ayat 56:

لِيَعْبُدُونَ إِلَّا وَالْإِنْسَانَ خَلَقْتُمْ مَا

Artinya: "Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku."⁶

Selain itu Allah mendorong manusia untuk bekerja secara efisien dan produktif. Sementara kerja yang memberikan hasil yang lebih besar dinilai tinggi dalam hal shalat berjamaah, dapat dipandang sebagai petunjuk bahwa kerja yang memberikan hasil lebih besar dinilai tinggi dalam pandangan Islam. Hal lain yang dapat dicatat disini bahwa sesuatu pekerjaan hendaknya dipercayakan kepada mereka yang memiliki kemampuan yang cukup untuk itu.

Dari sisi pandangan Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua praktek manajemen sumber daya insani semuanya dijalankan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Qur'an dan Hadist. Secara formal, tidak ditemukan secara pasti

⁶Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 147

pola pelatihan dan pembinaan sumber daya insani pada zaman Rasulullah SAW. Sejak zaman Jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Rasulullah SAW membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam melakukan pekerja dengan pekerjaan dan pendidikannya.

Pelatihan akan meningkatkan ilmu pengetahuan adalah yang sangat diutamakan dalam Qur'an sehingga ayat yang turun pertama kali adalah perintah untuk membaca (iqra). Dengan membaca yang secara luas berarti juga belajar menyerap pengetahuan dan kemudian mengamalkannya dapatlah ditafsirkan bahwa umat Islam diperintahkan untuk menjadi profesional, karena inilah hasil akhir dari membaca, memahami, dan mengaplikasikan apa yang telah dipahami tersebut. Salah satu pilar penting dalam pembinaan sumber daya manusia yang handal dilingkungan perusahaan adalah "Penegakan Moralitas Islam". Sebab, hal itu merupakan faktor penentu bagi terciptanya kejujuran dan tanggung jawab karyawan.

Setiap karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta dengan mengikuti pelatihan dari yayasan akan menambah pengetahuan dan memberikan hasil yang lebih besar bagi yayasan. Dalam Islam bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan, dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai suatu keburukan, bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Dengan bekerja

(beraktivitas), itulah kunci kebahagiaan, namun demikian beraktivitas atau bekerja harus sesuai dengan kehendak Allah, sesuai aturan main yang telah ditetapkan Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW. Sebab Allah, Rasul-Nya dan orang-orang beriman melihat karya nyata setiap orang. Artinya, kerja dan hasil yang dikerjakan merupakan manifestasi (perwujudan) keyakinan seorang muslim bahwa produktivitas bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau untuk menampakkan kamanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh yang memiliki nilai ibadah yang sangat luhur, dan bermanfaat bagi orang lain.

Sumber daya insani yang ada di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung mempunyai peran terhadap kinerja yang dicapai oleh Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung. Pengelolaan kualitas SDI menerapkan alat khusus yang disebut *ExcellAppreciation*. Serta pengembangan *Personal Development* yang diadakan khusus untuk para guru dan karyawan. Pengembangan yang dilakukan menggunakan metode pelatihan *Personal Development*, teknik pelatihan ini adalah salah satu cara meningkatkan kualitas kinerja guru dan karyawan. Pengembangan ini wajib diikuti oleh setiap guru dan karyawan di SMP Global Madani Bandar Lampung.

Pada data kinerja Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung yang penulis paparkan pada bab 3, dapat dikatakan bahwa pengelolaan SDI di Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan hampir dicapai

dengan Tinjauan Ekonomi Islam, yaitu mengacu pada keempat sifat Rasulullah SAW, siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh. Yayasan Pendidikan Global Madani Bandar Lampung sudah cukup baik dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dan mengelola serta meningkatkan kinerja sumber daya insaninya. Evaluasi masih perlu banyak dilakukan guna meningkatkan kualitas serta kuantitas yang lebih baik.

