

## Kualitas Kinerja Dalam Perspektif al-Qur'an dan Hadis

Siti Nurain Pabiaiye<sup>1</sup>, Kasim Yahiji<sup>2</sup>, Herson Anwar<sup>3</sup>, Lian G. Otaya<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo

<sup>2,3,4</sup>Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo

e-mail: [pabaiyenurain@gmail.com](mailto:pabaiyenurain@gmail.com), [kasimyahiji@iaingorontalo.ac.id](mailto:kasimyahiji@iaingorontalo.ac.id),

[herson.anwar@iaingorontalo.ac.id](mailto:herson.anwar@iaingorontalo.ac.id), [lianotaya82@iaingorontalo.ac.id](mailto:lianotaya82@iaingorontalo.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kualitas kinerja dalam perspektif al-Qur'an dan Hadis. Penelitian ini merupakan jenis penelitian pustaka Kinerja merupakan suatu hal yang mendapatkan perhatian dan kepedulian tinggi dari banyak pihak, karena hasil kinerja mencerminkan tingkat produktivitas suatu lembaga atau organisasi. Tulisan ini juga berfokus pada telaah atas makna kualitas kinerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui makna kepemimpinan dalam al-Qur'an dan Hadis. Redaksi ayat dan hadis yang bermakna serta berkaitan dengan kualitas kinerja akan dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif jenis library research.

**Kata Kunci:** Manajemen, supervisi akademik, kompetensi, guru

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hal yang mendapatkan perhatian dan kepedulian tinggi dari banyak pihak, karena hasil kinerja mencerminkan tingkat produktivitas suatu lembaga atau organisasi. Produktivitas disini menyangkut efektivitas dan efisiensi. Kinerja juga menentukan kuantitas dan kualitas. Perbaikan serta peningkatan kinerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dikarenakan kinerja individu berdampak pada kinerja organisasi ataupun lembaga.<sup>1</sup>

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sehingga ketika kinerja individu baik, maka baik pula kinerja organisasi ataupun lembaga, hal ini juga berdampak pada tercapainya produktivitas organisasi atau lembaga dan kualitas yang di hasilkan. Sebab berkualitasnya suatu prodak, sangat ditentukan dari baiknya suatu kinerja.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Ahmad Zarkasyi, *Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadis Pendekatan Filsafat Tematik*, Jurnal Studi Islam, Volume 2, Nomor 1, Juli 2016, Dosen Pengajar STIS Miftahul Ulum Lumajang.

<sup>2</sup>Wahyudin Maguni, Haris Maupa, *Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam*, Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis

Keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat didukung oleh kualitas faktor-faktor sumber daya, seperti faktor *man* (manusia), *machine* (mesin), *money* (modal), *market* (pasar) dan lain – lain. Salah satu sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang – orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, bakat, kreatifitas tenaga yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi tentu menuntut setiap karyawan atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kualitas kinerja adapun Al-Quran menjelaskan berbagai macam hal yang berkaitan dengan Islam, salah satunya adalah kerja. Dalam Surat Ar-Raad ayat 11 Allah berfirman.

Terjemanya:

*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Konotasi dari ayat ini adalah bahwa Allah memerintahkan kepada umat-Nya untuk merubah nasibnya. Dalam upaya merubah nasib tersebut, manusia menggunakan akal dan pikirannya serta memanfaatkan secara optimal sumber daya yang telah tersedia di bumi guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Upaya manusia dalam merubah nasibnya tersebut dilakukan dengan mengerjakan suatu pekerjaan dgn demikian juga hal ini dapat dinilai bagaimana kualitas kinerja umat-Nya. Dari penjelasan di atas, maka yang akan menjadi pokok pembahasan dalam makalah ini adalah “*Kualitas Kinerja dalam Prepektif Al-Qur’an dan Hadist*”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang mencoba mengungkapkan fenomena-fenomena tertentu dengan sudut pandang apa yang terjadi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak melibatkan secara langsung peneliti untuk merubah keadaan atau fenomena dilapangan sesuai dengan yang seharusnya seperti penelitian action research. Menurut Bogdan dan Taylor, bahwa: “Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”.

Adapun yang menjadi objek atau lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilaksanakan. Lokasi dalam penelitian ini bertempat di beberapa madrasah Ibtidaiyah yang ada di Kabupaten Gorontalo yang jumlahnya 35 Madrasah.

Mengingat jumlah sampel madrasah Kabupaten Gorontalo kurang dari 100, yaitu berjumlah 35 Madrasah, maka penelitian memutuskan untuk mengambil sampel 10

Madrasah dari jumlah populasi. Sumber utama atau data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Gorontalo dan guru-guru yang berada Madrasah Ibtidaiyah se Kabupaten Gorontalo. Sumber data sekunder dalam penelitian ini antara lain data profil Madrasah, data guru dan data siswa.

Guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam, terkait dengan manajemen Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Ibtidaiyah se Kabupaten Gorontalo. maka penelitian ini menggunakan prosedur pengumpulan data yaitu tehnik observasi, tehnik wawancara dan tehnik dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini adalah proses penyusunan informasi dan data yang diperoleh agar mudah dipahami atau mudah dimaknakan. Data yang diperoleh dilapangan kemudian diklasifikasikan, diolah, dan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu suatu proses pemecahan masalah yang menggambarkan objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh pada saat meneliti yang kemudian hasilnya diambil, dijadikan sebuah kesimpulan berdasarkan rumusan masalah yang ada. Langkah-langkah analisis data, yaitu: Reduksi data (*Reduction Data*), Penyajian data (*Display Data*), Penarikan kesimpulan dan Verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Bagaimana Konsep Kualitas Kinerja

#### 1. Pengertian Kualitas Kinerja

Pengertian Kualitas adalah taraf tingkat baik buruknya derajat sesuatu. Menurut Wungu dan Brotoharjo dalam bukunya Achmad, S. Ruki kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standard hasil kerja, targer atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>3</sup>

Menurut Kartono dalam bukunya Edwin, kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing- masing karyawan.<sup>4</sup>Sedangkan menurut Handoko dalam bukunya Arikunto, kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Halini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya, karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan yang lain-lain untuk menunjang kelancaran pekerjaan.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Achmad,S. Ruki.”*Sistem Manajemen Kineja, Performance Managemen System, Panduan Praktis Untuk Merancang Kinerja Prima*” Cet. II (PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta 20017), h.78

<sup>4</sup>Edwin B. Flippo. ”*Manajemen sumber daya manusia*”, (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 26

<sup>5</sup>Arikunto, Suharsimi. “Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek”. (Jakarta: Rineka Cipta. 2016)

Menurut Rivai Basri dalam bukunya Asifudin, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>6</sup> Menurut Amstrong dan Baron dalam bukunya Dharma, mendefinisikan bahwa sebuah kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasankonsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>7</sup>

Dengan demikian kualitas kinerja adalah merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi atau lembaga dengan baik dan berdaya guna.

Sama halnya dengan pendapat Lupiyoadi dan Hamdan yang mengemukakan pengertian kualitas kerja yang ditunjukkan pada pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi atau lembaga pendidikan.<sup>8</sup> Sedangkan menurut Marcana Dalam bukunya Rao menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.<sup>9</sup>

## 2. Aspek-Aspek Standar Kinerja

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek- aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut(Mangkunegara, 2014):

### a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### b. Hasil Kinerja

Hasil kerja adalah bagian dari prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja seorang tenaga kerja dipengaruhi antara lain oleh kecakapan, keterampilan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

### c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada parobawahannya.

### d. Kedisiplinan

---

<sup>6</sup>Asifudin, "Etos Kerja Islami". (Yogyakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), h. 212

<sup>7</sup>Dharma. "Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Pencerapannya". Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (2015), h. 27

<sup>8</sup>Lupiyodi dan Hamdani. "Manajemen Pemasaran Jas." (Jakarta: Salemba Empat, 2021), h.162

<sup>9</sup>Roy. "Performance Appraisal, Theory and Practise", di terjemahkan oleh Mulyana "Penilaian Prcatasi Kerja, Teory dan Praktek", (Jakarta: Pustaka Binaman, 2016), h. 11

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.

e. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

g. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

h. Kepribadian

Karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

i. Prakarsa

Kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

k. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.<sup>10</sup>

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor tersebut hanya dari dalam individu melainkan dari luar individu pun termasuk. Faktor-faktor tersebut telah diklasifikasikan, “faktor-faktor tersebut adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik”.

a. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik yaitu faktor yang ada pada individu itu sendiri, diantaranya: tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan, sikap motivasi terhadap kerja, dan tingkat pengalaman kerja.

1) Tingkat pendidikan, tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan

---

<sup>10</sup>Hidayat. *Etos Kerja Sesuai Dengan Etika Profesi Islam*. Jurnal Mimbar Volume XXII No. 1 Januari – Maret, (2016), 130-142.

---

pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam bidang ilmu tertentu. Lulusan SMA dan lulusan Sarjana tentu berbedadiantara keduanya, seperti kita ketahui lulusan sarjana telah melalui tahap-tahap yang tidak dilalui oleh lulusan SMA. Selain itu untuk membedakan keduanya dalam hal ini kecerdasan intelektualnya akan diikuti oleh sikap menghadapi permasalahan dan keterampilan menganalisis dan mencari alternatif pendekatan masalah.

- 2) Tingkat pengetahuan, untuk mengetahui tingkat pengetahuan kita bisalihat dari kemampuan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang maka semakin tinggi daya inovatif dan produktivitas kerjanya.
- 3) Tingkat keterampilan, tingkat keterampilan seseorang terkait dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang dipraktekkan dalam pekerjaan yang diketahuinya.
- 4) Sikap motivasi terhadap kerja, faktor selanjutnya adalah tingkat motivasi seseorang. Semakin tinggi dorongan seseorang terhadap pelaksanaan kerjanya maka semakin tinggi kinerjanya.
- 5) Tingkat pengalaman kerja, pengalaman kerja seseorang dalam bekerja merupakan pengetahuan berdasarkan praktiknya langsung. Dari pengalaman tersebut, seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik.

b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang mempengaruhi kinerja yang timbul dari luar individu itu sendiri. Diantaranya :

- 1) Lingkungan keluarga, keluarga merupakan lingkungan yang paling dekat dengan individu, lingkungan keluarga yang dimaksud disini adalah sikap dan motivasi anggota suatu keluarga di dalam memandang makna suatu pekerjaan interaksi keluarga yang intensif terhadap makna pekerjaan akan membantu setiap anggota keluarga untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam bersaing memperoleh atau menciptakan lapangan pekerjaan.
- 2) Lingkungan sosial budaya, seperti aspek kedisiplinan sosial, tanggung jawab sosial dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kinerjanya.
- 3) Lingkungan ekonomi, anatara lain dicirikan oleh pertumbuhan ekonomi suatu lingkungan, tingkat pengangguran yang mungkin sulit sekali untuk diatasi, derajat kemiskinan yang mungkin selalu mengalami peningkatan dari tahun ketahun, walaupun selalu ada penanganan yang intensif terhadap kemiskinan.
- 4) Lingkungan belajar, lingkungan belajar dapat dilihat dari perilaku masyarakat dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan. Lingkungan belajar yang semakin baik mendorong masyarakat untuk meningkatkan kualitas belajarnya, sehingga akan meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta produktivitas kerjanya.
- 5) Lingkungan kerja termasuk budaya kerja, dibatasi pada tempat di mana seseorang bekerja.

6) Teknologi, teknologi yang dimaksud di sini dapat berupa teknologi lunak dan teknologi keras. Teknologi lunak dapat berupa metode, teknik dan prosedur kerja, sementara teknologi keras berupa mesin-mesin atau alat-alat produksi. Dua perangkat teknologi ini sangat bersangkutan.<sup>11</sup>

#### 4. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktudan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *aspirasi*. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.<sup>12</sup>

Tujuan manajemen kinerja dari suatu organisasi berbagai macam, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Menerjemahkan dari visi dan misi yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
- b. Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
- c. Mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategi yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.
- d. Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memuaskan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan *stakeholders* dan peningkatan keahlian pegawai<sup>13</sup>

#### 5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif atau harapan ke depan dari pada restrospektif atau harapan kebelakang. Ada tujuh kinerja menurut Wibowo yaitu:

##### a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

##### b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan tujuan tercapai.

---

<sup>11</sup> Supardi, “*Kinerja Guru*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2013), h. 50

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja WaliPers, 2011), h. 49.

<sup>13</sup> Mocheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2010), h. 61.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dari sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memastikan motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan penantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan intensif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan struktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.<sup>14</sup>

**B. Bagaimana Kualitas Kinerja dalam Prepektif Al-Qur'an dan Hadist**

Dalam Al-Qur'an, kualitas kinerja seseorang dibuktikan dengan perilakunya yang sesuai dengan perintah Allah yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW seperti sabda Rasulullah yang berbunyi: "Aku diutus semata-mata untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak." (H.R Ahmad).

Jika dikaitkan dengan pekerjaan, dalam Islam, pekerjaan yang disukai oleh Allah SWT adalah pekerjaan yang berkualitas. Terdapat beberapa istilah dalam Al-Quran yang

---

<sup>14</sup>Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h.101.

menggambarkan diperintahkannya pekerjaan yang berkualitas di antaranya adalah istilah “*amal shalih*” yang disebutkan sebanyak 77 kali; amal yang dilakukan secara “*ihsan*” yang disebutkan sebanyak lebih dari 20 kali; beramal secara “*itqan*” yang disebutkan 1 kali; dan “*birr*” disebutkan sebanyak 6 kali. Istilah-istilah tersebut diungkapkan dalam bahasa perintah, dan beberapa dalam bahasa anjuran.<sup>15</sup>

Islam memandang kualitas lebih penting dibandingkan dengan kuantitas. Kualitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi bukan saja pada masalah yang besar, tapi juga masalah yang kecil. Indikator yang menentukan kualitas kerja seseorang dalam Islam dan sesuai dengan yang ada dalam Al-Qur’an dan Hadist di antaranya adalah *As-Salah*, *Al-Itqan*, *Al-Ihsan*, *Al-Mujahadah*, *Tanafus* dan *Ta’awun* dan Mencermati Nilai Waktu.

a. Baik dan Bermanfaat (*as-Salah*)

Islam memerintahkan agar mencari pekerjaan yang mendatangkan manfaat tidak hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga bagi kemanusiaan, sehingga pekerjaan tersebut tidak hanya memberikan nilai dunia bagi yang melakukannya tetapi juga memberikan nilai akhirat dan menaikkan derajatnya di mata Allah.

Dalam Al-Quran terdapat 77 kali penyebutan iman yang berbarengan dengan amal shaleh. Standar bagi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang adalah adanya manfaat dari pekerja tersebut terhadap diri orang yang mengerjakannya maupun masyarakat, secara material dan moral-spiritual

b. Kemantapan atau *perfectness* (*al-Itqan*)

Secara harfiah, kata “*itqan*” adalah kesempurnaan. Selain itu *itqan* juga berarti melakukan segala sesuatu dengan menggunakan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki dengan sempurna (Farg, Khalil, & Salih, 2016, hal. 74). Dengan kata lain, *itqan* berarti menguasai tugas atau pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.

Dalam mencapai kualitas kerja yang sempurna atau *itqan*, diperlukan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Sehingga setiap umat Islam diwajibkan untuk terus menambah dan mengembangkan ilmunya selama hidupnya serta terus berlatih. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada output yang banyak, tetapi kurang bermutu (Q.S al-Baqarah: 263). Sebagaimana yang berbunyi:

قَوْلٌ مَّعْرُوفٌ وَمَغْفُورٌ خَيْرٌ مِّنْ صَدَقَةٍ يَتَّبِعُهَا أَذَىٰ ۗ وَاللَّهُ عَنِّي حَلِيمٌ

Terjemahnya:

“Perkataan yang baik dan pemberian maaf lebih baik dari sedekah yang diiringi dengan sesuatu yang menyakitkan (perasaan si penerima). Allah Maha Kaya lagi Maha Penyantun.”

Dalam sebuah hadis juga dijelaskan bahwa pekerjaan atau amal yang dilakukan oleh seseorang hendaklah dilakukan dengan sempurna atau *itqan*. Hadis tersebut berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُجِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

<sup>15</sup> Mujiono.” *Manusia Berkualitas dalam Al-Qur’an*.” (Hermeunetik, 2015), Vol 7, N0.2, h.357-374

Terjemanya:

“*Sesungguhnya Allah Mencintai jika seseorang melakukan sesuatu Pekerjaan hendaknya dilakukan secara itqan (professional)*”.

(H.R.Baihaqi) Hasan.

c. Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi (*al-Ihsan*)

Kualitas *ihsan* memiliki dua makna dan dua pesan, yaitu: a) Ihsan berarti ‘yang terbaik’ dari yang mampu dilakukan. Maksud dari makna *ihsan* yang pertama ini adalah agar setiap muslim memiliki komitmen untuk melakukan yang terbaik dalam segala hal termasuk dalam pekerjaannya. b) Ihsan juga bermakna lebih baik, yaitu lebih baik dalam hal prestasi atau pekerjaannya yang sebelumnya. Hal ini berarti bahwa setiap muslim harus terus meningkatkan diri dalam segala hal, terutama dalam bekerja, seiring bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya.

Semangat kerja *ihsan* akan muncul ketika seseorang bekerja dengan diniatkan sebagai ibadah, yang kemudian akan memunculkan kesadaran bahwa Allah SWT selalu melihat apa yang sedang ia kerjakan.

d. Kerja Keras dan Optimal (*al-Mujahadah*)

Mujahadah dalam maknanya yang luas yakni mengerahkan segenap usaha dan kemampuan yang dimiliki guna menghasilkan setiap pekerjaan yang baik. *Mujahadah* juga dapat diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan semua sumber daya yang dibutuhkan manusia di bumi (Q.S Ibrahim: 32-33). Tugas manusia adalah memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang telah ada secara optimal dalam rangka mencari ridha Allah SWT. Sebagaimana yang berbunyi :

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمُ الْفُلُوكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمُ الْأَنْهَارَ ﴿٣٢﴾  
وَسَخَّرَ لَكُمُ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ دَائِبِينَ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ ﴿٣٣﴾

Terjemanya:

“*Allah-lah yang telah menciptakan langit dan bumi dan menurunkan air hujan dari langit, kemudian Dia mengeluarkan dengan air hujan itu berbagai buah-buahan menjadi rezki untukmu; dan Dia telah menundukkan bahtera bagimu supaya bahtera itu, berlayar di lautan dengan kehendak-Nya, dan Dia telah menundukkan (pula) bagimu sungai-sungai. dan Dia telah menundukkan (pula) bagimu matahari dan bulan yang terus menerus beredar (dalam orbitnya); dan telah menundukkan bagimu malam dan siang.*”

Merupakan kewajiban setiap muslim untuk bermujahadah atau bekerja keras dengan semangat jihad sebagai bentuk *tawakkal*-nya sebelum menyerahkan hasil akhirnya pada keputusan Allah (Q.S Ali Imran: 159 dan Q.S Hud: 133).

e. Berkompetisi dan Tolong Menolong (*Tanafus dan Ta'awun*)

Allah telah banyak memerintahkan manusia untuk bersaing dalam kualitas amal shalih. Seperti perintah “*fastabiqul khairat*” dalam QS. Al- Baqarah: 148 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ  
١٤٨.

Terjemanya:

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Selain ayat di atas, terdapat pula perintah yang berbunyi “*wasari’u ilaa magfiratin*” yang terdapat dalam QS. Ali Imran: 133 yang artinya ‘dan segera lah kamu kepada ampunan’. Dimana seperti yang dikutip dari Tafsir Al-Muyassar dalam tafsir kata tersebut adalah perintah bagi orang-orang beriman untuk bergegas dalam menjalankan kebaikan dan tidak menunda-nunda.<sup>16</sup>

Ungkapan yang lain adalah “*tanafus*” yang berarti untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sehingga berhak mendapatkan surga,tempat segala kenikmatan (Q.S al-muthaffifin: 22-26). Serta terdapat beberapa perintah lain yang juga memerintahkan manusia untuk bersaing dalam kebaikan.

Karena dasar semangat kompetisi islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka persaingan yang diperintahkan dalam Islam bukan lah persaingan yang bersifat saling mengalahkan, menjatuhkan dan mengorbankan, melainkan persaingan dalam kebaikan yang kemudian memunculkan sikap saling tolong (*ta’awun*). Dengan demikian, obyek kompetisi dan kooperasi dalam hal ini berupa kebaikan dan ketakwaan, sehingga lebih banyak serta lebih baik, dan karena ia mengungguli nilai kebajikan yang diraih saudaranya.

#### f. Mencermati Nilai Waktu

Banyak hal dalam hidup manusia yang akan mendatangkan kerugian maupun keuntungan bagi dirinya yang ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Salah satu sikap yang trepancar dari orang yang beriman adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri. Mensyukuri nikmat waktu dapat dilakukan dengan banyak cara, di antaranya dengan mengisi waktu tersebut dengan amal shalih dan hal-hal yang bermanfaat. Waktu juga merupakan amanah yang dalam pemanfaatannya tidak boleh disia-siakan. Semua pekerjaan yang bersifat *ubudiyah* telah ditentukan waktunya dan disesuaikan dengan kesibukan dalam hidup ini.

Setiap orang akan mempertanggungjawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Pemanfaatan waktu dengan hal-hal negatif akan mendatangkan kerugian terutama bagi yang melakukannya, seperti sikap gemar mengulur waktu yang akhirnya akan menghilangkan kesempatan.

<sup>16</sup> Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015), h. 257

## KESIMPULAN

Dari pembahasan dan hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: kualitas kinerja adalah merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnyadalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi atau lembaga dengan baik dan berdaya guna. kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Dalam al-Qur'an, kualitas kinerja seseorang dibuktikan dengan perilakunya yang sesuai dengan perintah Allah yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW seperti sabda Rasulullah yang berbunyi: "Aku diutus semata-mata untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak." (H.R Ahmad). Jika dikaitkan dengan pekerjaan, dalam Islam, pekerjaan yang disukai oleh Allah SWT adalah pekerjaan yang berkualitas. Terdapat beberapa istilah dalam al-Quran yang menggambarkan diperintahkannya pekerjaan yang berkualitas di antaranya adalah istilah "*amal shalih*" yang disebutkan sebanyak 77 kali; amal yang dilakukan secara "*ihsan*" yang disebutkan sebanyak lebih dari 20 kali; beramal secara "*itqan*" yang disebutkan 1 kali; dan "*birr*" disebutkan sebanyak 6 kali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruki. "Sistem Manajemen Kinerja, Performance Managemen System, Panduan Praktis Untuk Merancang Kinerja Prima" Cet. II (PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta 20017), h.78
- Ahmad Zarkasyi, *Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur'an dan Hadis Pendekatan Filsafat Tematik, Jurnal Studi Islam*, Volume 2, Nomor 1, Juli 2016, Dosen Pengajar STIS Miftahul Ulum Lumajang.
- Arikunto, Suharsimi. "Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek". (Jakarta: Rineka Cipta. 2016)
- Asifudin, "*Etos Kerja Islami*". (Yogyakarta: Muhammadiyah University Press, 2017)
- Dharma. "*Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (2015)
- Edwin B. Flippo. "*Manajemen sumber daya manusia*", (Jakarta: Grasindo, 2015)
- Hidayat. *Etos Kerja Sesuai Dengan Etika Profesi Islam*. *Jurnal Mimbar* Volume XXII No. 1 Januari – Maret ,(2016)
- Lupiyodi dan hamdani. "*Manajemen Pemasaran Jas.*" (Jakarta: Salemba Empat, 2021),
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010),

- Roy. “*Performance Appraisal, Theory and Practise*”, di terjemahkan oleh Mulyana “*Penilaian Preatasi Kerja , Teory dan Praktek*”, (Jakarta: Pustaka Binaman, 2016),
- Supardi, “*Kinerja Guru*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2013)
- Wahyudin Maguni, Haris Maupa, *Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur’an Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam, Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 3, Nomor 1, Juni 2018, Dosen FEBI IAIN Kendari – Sulawesi Tenggara- Indonesia, Guru Besar FEB.Universitas Hasanuddin -Indonesia
- Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja WaliPers, 2011)
- Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2011).
- Mujiono.”*Manusia Berkualitas dalam Al-Qur’an.*”(Hermeunetik, 2015), Vol 7, N0.2.
- Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015).
-