

SKRIPSI

PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BMT AL-AMIN MAKASSAR

ICHA MUSTAMIN



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BMT AL-AMIN MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**ICHA MUSTAMIN
A31108847**



kepada

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BMT AL-AMIN MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ICHA MUSTAMIN
A31108847

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 02 Maret 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Alimuddin, SE.,MM.,Ak
Nip. 195912081986011003

Drs. Muhammad Ashari, M.SA.,Ak
Nip. 19650219 199403 1002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. H. Abdul Hamid Habbe, SE, M.Si
Nip. 196305151992031003

SKRIPSI

PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BMT AL-AMIN MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ICHA MUSTAMIN
A311 08 847

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **02 Mei 2013** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Alimuddin, SE.,MM.,Ak.	Ketua	1.
2.	Drs. Muhammad Ashari, M.SA.,Ak.	Sekretaris	2.
3.	Dr. H. Abdul Hamid Habbe, SE., M.Si.	Anggota	3.
4.	Drs. H. Syarifuddin Rasyid, M.Si.	Anggota	4.
5.	Muh. Irdam Ferdiansah, SE., M.Acc	Anggota	5.....

Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Unifersitas Hasanuddin

DR. H. Abdul Hamid Habbe, SE, M.Si
NIP 19630515 199203 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : ICHA MUSTAMIN

NIM : A31108847

Jurusan/program studi : AKUNTANSI

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BMT AL-AMIN MAKASSAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 10 April 2013

Yang membuat pernyataan,

ICHA MUSTAMIN

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana ekonomi (S.E.) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselainya skripsi ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti berikan kepada Bapak Dr. Alimuddin, SE.,MM.,Ak, dan Bapak Drs. Muhammad Ashari, M.SA, Ak, sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Bapak Ahsan, ST. sebagai pimpinan BMT Al-Amin Makassar atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut serta seluruh karyawan Pak Aris, Pak Ismail, Pak Sudarman, Pak Abd. Rahman, Pak Darwis, Pak Sukardi, Pak Abd Malik atas kebaikannya membantu peneliti memperoleh informasi yang dibutuhkan. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga peneliti berikan kepada ayah dan ibu serta saudara-saudaraku K'awi & kel., K'Andank & kel., atas bantuan, nasehat dan motivasi yang diberikan selama penelitian skripsi ini. Adeku Ammank Siwaq yang selalu memberiku hiburan dan candaan, tante aji, tante kunu, om bahar, sepupuku Lisa terima kasih atas dukungannya.

Terima kasih pula untuk sahabat-sahabatku Tuty, Roz, Mirah, Eka, Narsih, Mala, Maya, Jannah, yang selalu mendukung, print Mirah yang tak kenal lelah membantuku. Terima kasih juga kepada Rasty yang sudah meminjamkan kameranya untuk penelitian, Jhen, Eni, Tuti, Ana, Uya, Dillah thanks atas *handphone*-nya dan seluruh sahabat o8stakle yang tidak disebutkan namanya, teman seperjuangan Citto, Alam, Nu', Nia, Irmayanti dan lainnya terima kasih kebersamaannya, sahabat-sahabat MDI terima kasih atas pelajaran spiritualnya. Ibu perpustakaan fakultas terima kasih banyak bu' atas kebaikan dan bantuannya, para karyawan akademik terima kasih atas pelayanannya yang ramah. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 10 April 2013

Peneliti

ABSTRAK

PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM PADA BMT AL-AMIN MAKASSAR

Icha Mustamin
Alimuddin
Muhammad Ashari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja perusahaan dilihat dari pemahaman manajemen perusahaan terhadap nilai-nilai Islam dan penerapannya di segala aktivitas perusahaan. Peneliti mengambil objek penelitian pada BMT Al-Amin Makassar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kualitatif pendekatan fenomenologi dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan realitas pada objek penelitian. Data penelitian ini diperoleh dari data primer berupa kata-kata dan sikap, data sekunder berupa literatur-literatur yang relevan serta mendukung pembahasan penelitian, dokumentasi dan laporan keuangan. Teknik pengumpulan data berupa wawancara (*Interview*) langsung dengan pihak-pihak terkait.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima aspek kinerja yang ditemukan pada objek penelitian diantaranya kinerja spiritual yang ditunjukkan pada ketaatan terhadap aturan-aturan syariah dalam menjalankan proses bisnis, kinerja mental ditunjukkan dengan adanya keterbukaan dan kepercayaan diantara karyawan, kinerja kekeluargaan ditunjukkan dengan ikatan emosional yang kuat baik antara sesama karyawan maupun nasabah, kinerja sosial ditunjukkan dengan keterlibatan perusahaan dengan masyarakat dan pemerintah melalui bantuan modal usaha, beasiswa, dan bencana alam, kinerja ekonomi ditunjukkan dengan upaya peningkatan laba dan sumber daya manusia.

Kata kunci: BMT Al-Amin Makassar, fenomenologi, kinerja perusahaan,

nilai-nilai Islam.

ABSTRACT

COMPANY PERFORMANCE EVALUATION BASED ON ISLAMIC PERSPECTIVE BMT AL-AMIN MAKASSAR

Icha Mustamin
Alimuddin
Muhammad Ashari

This study aims to determine the views of understanding performance management company against the values of Islam and the application on the whole activities of the company. The researchers take the object of research in BMT Al-Amin Makassar. Method of analyzing data used in this research is a qualitative analysis phenomenology approach by describing the reality of the object study. The data were obtained from the primary data such as words and attitudes, and the secondary data such as literature which is related to support the discussion of the research, documentation and financial statement. Technique of collection data is direct interview with the relevant parties.

The finding of the study shows that there are five aspects of performance that are found on objects such as studies spiritual performance shown in adherence to Islamic rules in running business processes, mental performance demonstrated by openness and trust among employees, family performance indicated by a strong emotional bond well between fellow employees and customers, social performance demonstrated by the company's involvement with the community and government through venture capital assistance, scholarships, and natural disasters, economic performance demonstrated by efforts to increase profits and human resources.

Keywords: *BMT Al-Amin Makassar, phenomenology, company performance, Islamic values*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR ISTILAH.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Tinjauan Umum BMT (<i>Baitul Mal wat Tamwil</i>).....	8
2.1.1 Pengertian BMT.....	8
2.1.2 Prinsip-Prinsip dalam BMT.....	9
2.1.3 Kegiatan Operasional BMT.....	10
2.2 Organisasi Dalam Perspektif Islam.....	12
2.2.1 Konsep Amanah.....	13
2.2.2 Konsep Kerja Dalam Islam.....	17
2.2.3 Prinsip-Prinsip Bisnis (Mua'malah) Dalam Islam.....	20
2.3 Tinjauan Umum BMT Penilaian Kinerja.....	22
2.3.1 Defenisi Kinerja.....	22
2.3.2 Defenisi Penilaian Kinerja.....	23
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	24
2.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Agama.....	25
2.4 Kerangka Pemikiran.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Rancangan Penelitian.....	29
3.2 Objek dan Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah Umum BMT Al-Amin Makassar.....	33
4.1.2 Wilayah Kerja BMT Al-Amin Makassar.....	35

4.1.3	Visi dan Misi	35
4.1.4	Struktur Organisasi.....	36
4.1.5	<i>Job Description</i>	38
4.1.6	Kondisi Karyawan BMT Al-Amin Makassar.....	42
4.1.7	Produk-Produk BMT Al-Amin Makassar	43
4.1.8	Perkembangan Produk BMT Al-Amin Makassar Periode 2010-2012	45
4.1.9	Jumlah Nasabah BMT Al-Amin Makassar	48
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	48
4.2.1	Manusia Diciptakan Untuk Bekerja	49
4.2.2	Realitas Aktivitas BMT Al-Amin Makassar	51
4.2.3	Refleksi Kinerja BMT Al-Amin Makassar	52
4.2.3.1	Kinerja Spiritual	52
4.2.3.2	Kinerja Mental.....	55
4.2.3.3	Kinerja Kekeluargaan	57
4.2.3.4	Kinerja Sosial.....	60
4.2.3.5	Kinerja Ekonomi	62
4.2.4	Pembahasan Penilaian Kinerja BMT Al-Amin Makassar.....	65
4.2.4.1	Kinerja Spiritual	66
a.	Niat Bekerja Untuk Ibadah.....	67
b.	Ketaatan Pada Aturan-Aturan Syariah.....	68
c.	Kedekatan Pada Allah SWT.....	69
d.	Keselamatan Dunia Akhirat	70
4.2.4.2	Kinerja Mental	71
a.	Keterbukaan/ Transparansi	71
b.	Ikhlas Dalam Bekerja.....	72
c.	Tolong Menolong	73
d.	Amanah.....	74
4.2.4.3	Kinerja Kekeluargaan	75
a.	Menjaga <i>Ukhuwah</i>	76
b.	Sikap Toleransi.....	77
4.2.4.4	Kinerja Sosial	78
a.	Mengayomi Yang Lemah.....	78
b.	Kesejahteraan Karyawan.....	79
4.2.4.5	Kinerja Ekonomi	80
a.	L:aba Yang Halal Dan Berkah	80
b.	Peningkatan Mutu SDM.....	81
BAB V	PENUTUP	83
6.1	Kesimpulan	83
6.2	Saran	85
6.3	Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Realisasi Produk Pembiayaan Periode 2010-2012	46
4.2 Realisasi Produk Tabungan Periode 2010-2012	47
4.3 Jumlah Nasabah BMT Al-Amin Makassar	48
5.1 Perkembangan Kinerja Keuangan BMT Al-Amin Makassar	64
5.2 Jenis Kinerja dan Elemen Penilaian Kinerja	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
4.1 Struktur Organisasi	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Biodata.....	91
2. Prosedur Pelayanan Pembiayaan	92
3. Laporan Keuangan BMT Al-Amin Periode 2010-2012.....	93

DAFTAR ISTILAH

AMANAHAH, Sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain, salah satu mandat atau tanggung jawab yang dititipkan kepada seseorang untuk menjalaninya dengan rasa tanggung jawab.

BMT (*Baitul Mal wat Tamwil*), Lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil.

GHARAR, Sesuatu yang tertutup dan mengandung unsur tipuan akibat ketidakjelasan atau ketidakpastian.

IKHLAS, Tulis hati, memurnikan niat dengan hanya mengharap ridha Allah SWT. dalam beramal tanpa menyekutukan-Nya dengan yang lain.

KECERDASAN INTELEKTUAL, Kemampuan analisa, logika dan rasio. Hal ini berkaitan dengan keterampilan bicara, kesadaran akan sesuatu yang tampak, dan penguasaan matematika.

KINERJA EKONOMI, Kinerja yang menggambarkan kondisi ekonomi perusahaan, kondisi dalam bentuk materi utamanya yang berkaitan dengan masalah keuangan perusahaan.

KINERJA KEKELUARGAAN, Kinerja yang menunjukkan hubungan emosional yang kuat antara sesama sehingga menyebabkan timbulnya rasa kasih sayang.

KINERJA MENTAL, Kinerja yang menunjukkan bentuk kepribadian, sikap, perilaku atau karakter yang melekat dalam diri setiap manusia yang tercermin dalam aktivitas keseharian.

KINERJA SOSIAL, Kinerja yang menunjukkan bentuk kepedulian terhadap orang lain untuk saling membantu sekaligus sebagai bentuk tanggungjawab manusia kepada manusia lainnya terhadap kenikmatan yang diperoleh.

KINERJA SPIRITUAL, Kinerja yang menunjukkan dorongan keagamaan dari dalam diri sehingga menciptakan hubungan vertikal yang kuat berupa kepatuhan terhadap aturan-aturan yang disyariatkan oleh Allah SWT.

LABA, Kelebihan pendapatan diatas biaya akibat aktivitas bisnis. Laba merupakan cerminan keberhasilan perusahaan dari sisi kinerja ekonomi.

PERSPEKTIF, Cara pandang terhadap suatu peristiwa atau permasalahan.

REALITAS, Kenyataan, suatu peristiwa yang memang benar terjadi di tengah-tengah masyarakat.

REFLEKSI, Cerminan terhadap peristiwa di masa lalu yang diamati dan dipelajari kemudian di intepretasikan sesuai topik bahasan.

RIBA, Tambahan yang tidak disertai dengan adanya kompensasi. Tambahan nilai untuk pertukaran yang ada pada jual beli baik tambahan nilai uang, barang maupun kadar waktu, atau sering disebut dengan bunga.

SYARIAH, Seluruh ajaran Islam yang berupa norma-norma ilahiyah, baik yang mengatur tingkah laku batin maupun tingkah laku konkrit yang individual dan kolektif.

TRANSPARANSI, Suatu proses keterbukaan dari para pengelola manajemen. Prinsip menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemegang saham, manajemen dan karyawan melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi.

TOLERANSI, Suatu sikap atau perilaku manusia yang tidak menyimpang dari aturan, dimana seseorang menghargai atau menghormati setiap tindakan yang dilakukan orang lain.

UKHUWAH, Kekuatan iman dan spiritual yang dikaruniakan Allah SWT. kepada hamba-Nya yang beriman dan bertakwa yang menumbuhkan perasaan kasih sayang, persaudaraan, kemuliaan, dan rasa saling percaya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini dunia ekonomi sudah dirasakan makin mengglobal. Persaingan yang terjadi bukan antar perusahaan dalam satu negara saja melainkan juga antar negara. Persaingan juga meningkat bukan saja dari sisi jumlahnya tetapi juga intensitas persaingannya. Persaingan itu semakin dipertajam dengan berubahnya karakter lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan yang dahulu hanya mengutamakan produksi dan mencari keuntungan. Sedangkan lingkungan perusahaan yang sekarang lebih mengutamakan kecepatan informasi dan penciptaan nilai bagi pelanggan atau konsumennya. Perusahaan sekarang juga lebih bersaing berdasarkan kompetensi dan proses.

Adanya perubahan atas lingkungan perusahaan tersebut memaksa perusahaan untuk mengubah pola pikir yang lama dan menyesuaikannya dengan keadaan serta kebutuhan saat ini. Perusahaan dituntut untuk mampu mengidentifikasi, mengelola, dan memperbaiki proses bisnis yang penting. Hal itu agar perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat bertahan di tengah persaingan ketat dunia usaha.

Seiring dengan berubahnya kondisi dan tuntutan terhadap perusahaan, maka penilaian kinerja keberhasilan perusahaan pun ikut berubah. Penilaian kinerja ini sangat penting bagi perusahaan untuk masa kini dan masa depan. Penilaian kinerja ini merupakan usaha membuat strategi ke dalam tindakan pencapaian target tertentu. Tidak hanya target akhir yang perlu diukur

dan menjadi ukuran kinerja perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan proses yang telah dilaksanakan.

Penilaian keberhasilan tidak lagi hanya bisa dilihat dari jumlah keuntungan yang diperoleh perusahaan. Penilaian secara tradisional itu kurang dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk menilai dan mengelola semua kompetensi perusahaan. Kinerja perusahaan tidak lagi dianggap baik jika hanya dilihat dari laporan keuangan yang dihasilkan. Untuk itu diperlukan sebuah penilaian kinerja yang mencakup segala aspek yang menunjang keberhasilan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun *reward* yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode yang lalu.

Dalam mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup suatu perusahaan dan untuk mengetahui prestasi kerja sebuah perusahaan dalam sebuah periode, maka diperlukan suatu konsep dan ukuran kinerja sebagai alat ukur atas tingkat pencapaian kinerja perusahaan. Untuk menilai kinerja perusahaan sama halnya dengan menilai kinerja manajemen, karena tercapainya hasil yang diharapkan atau target dari sebuah indikator keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam hal mengelola segala sumber daya baik dari segi materi maupun nonmateri.

Selama ini setiap perusahaan atau organisasi bisnis dalam menilai kinerja perusahaannya hanya selalu melihat dari aspek keuangan dengan menggunakan tolok ukur tradisional, kontemporer (*balanced scorecard*), dan juga CAMELS (*capital, asset quality, management, earning, liquidity, dan sensitivity to market risk*) yang hanya dapat melihat sisi paling luar dari prestasi sebuah perusahaan. Ini menjadi suatu fenomena dari realitas sosial, dimana lembaga keuangan berbasis syariah yang berpraktik dengan berdasarkan prinsip-prinsip syariah, kinerja manajemen diukur dengan tolok ukur tersebut, bisa saja berdampak pada perilaku manajemen (Niswatin, 2008).

Metode penilaian kinerja yang populer digunakan saat ini yaitu metode *balanced scorecard*, yakni konsep kinerja yang menggabungkan antara kinerja keuangan dan non keuangan. *Balanced scorecard* terdiri atas empat perspektif, yaitu: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta inovasi dan pembelajaran. Keempat prinsip ini dimaksudkan untuk menciptakan keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

Ancella Hermawan (1996) menyatakan bahwa dengan *Balanced Scorecard* suatu unit bisnis tidak hanya dinyatakan dalam suatu ukuran finansial, melainkan dijabarkan lebih lanjut ke dalam pengukuran bagaimana suatu unit usaha menciptakan nilai bagi pelanggan yang ada sekarang dan di masa yang akan datang, bagaimana unit usaha harus meningkatkan kemampuan internalnya serta berinvestasi pada manusia, sistem, dan prosedur yang dibutuhkan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Namun demikian, menurut Alimuddin (2008) beberapa persoalan mendasar belum tersentuh oleh *balanced scorecard* (empat perspektif) tersebut. Bagaimana misalnya aspek lingkungan yang merupakan faktor penentu dalam keberlanjutan suplai sumber daya produksi atau bahan baku, dan juga

bagaimana dengan dimensi sosial yang menerima efek jangka pendek maupun jangka panjang dari keberadaan suatu perusahaan.

Pengabaian masalah lingkungan dan aspek sosial jelas merupakan suatu masalah bagi kelangsungan hidup (*survival*) perusahaan. Ini disebabkan oleh karena *survival* tersebut terkait erat dengan legitimasi sosial atas keberadaan suatu perusahaan pada suatu komunitas tertentu. Demikian juga, halnya kelangsungan suplai bahan baku produk sangat bergantung pada kelangsungan atau daya dukungan ekologi. Hal ini menunjukkan bahwa jika suatu indikator kinerja, baik kinerja keuangan maupun non keuangan hanya berorientasi pada profit semata, maka secara jangka panjang akan mengalami kegagalan dalam mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup suatu organisasi (Darwis, 2006 dalam Alimuddin, 2008).

Triyuwono (2004) dalam Alimuddin (2008) menyatakan bahwa keempat perspektif dalam *balanced scorecard* semuanya menekankan pada orientasi laba (*profit oriented*). Perspektif pelanggan maupun pembelajaran dan pertumbuhan hanyalah sarana untuk memaksimalkan profit.

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis saat ini yang tampaknya semakin mengalami peningkatan keagamaan, terlihat beberapa tahun belakangan ini pengkajian, pemikiran, dan diskusi tentang ekonomi Islam semakin marak terjadi, dan hal ini berpengaruh besar terhadap sistem ekonomi berdasarkan syariah pada umumnya dan lembaga keuangan syariah pada khususnya. Seperti yang kita ketahui, lembaga keuangan adalah salah satu alat yang digunakan untuk menegakkan aturan-aturan ekonomi, begitu pula dengan lembaga keuangan syariah, dimana lembaga inilah yang menjadi salah satu alat dalam penegakkan aturan-aturan Islam yang akan memberikan sumbangan

positif terhadap pencapaian tujuan sosial ekonomi masyarakat, penciptaan iklim bisnis yang lebih baik dan lepas dari praktek kecurangan.

BMT merupakan salah satu model lembaga keuangan syariah paling sederhana yang saat ini banyak di Indonesia. BMT hadir di saat umat Islam mengharapkan adanya lembaga keuangan yang berbasis syariah dan bebas dari unsur riba yang dinyatakan haram. Riba merupakan salah satu hal yang dilarang dalam Islam, karena juga termasuk dalam kategori mengambil atau memperoleh harta dengan cara yang tidak benar sebagaimana yang difirmankan oleh Allah SWT “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan” (QS. Ali Imran [3]: 130).

Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan, yakni simpan pinjam. BMT mempunyai peluang untuk mengembangkan lahan bisnisnya pada sektor riil maupun sektor keuangan lain yang dilarang dilakukan oleh lembaga-lembaga keuangan bank. Karena BMT bukan bank, maka ia tidak tunduk pada aturan perbankan.

Namun demikian, sebagai lembaga keuangan syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah. Keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mau tumbuh dan berkembang. Keberlangsungan BMT tidak dapat bertahan tanpa adanya upaya yang serius dalam penanganannya, untuk itu dibutuhkan peningkatan partisipasi anggota dan masyarakat yang tentunya dengan pola pengelolaan yang profesional.

Motivasi peneliti dalam melakukan penelitian pada BMT Al-Amin Makassar adalah bahwa sebagai lembaga keuangan syariah dalam setiap aktivitas bisnisnya harus sarat dengan nilai-nilai Islam termasuk dalam hal penilaian kinerja yang mana peneliti fokuskan pada aspek pemahaman

manajemen perusahaan terhadap nilai-nilai Islam dan penerapannya di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja perusahaan dilihat dari perspektif Islam. Penelitian ini berjudul **“Penilaian Kinerja Perusahaan Berdasarkan Perspektif Islam pada BMT Al-Amin Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang diangkat terkait hal tersebut yaitu: “Bagaimana penilaian kinerja perusahaan BMT Al-Amin Makassar berdasarkan perspektif Islam ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja perusahaan dilihat dari pemahaman manajemen perusahaan terhadap nilai-nilai Islam dan penerapannya di segala aktivitas perusahaan pada BMT Al-Amin Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- 1) Penulis, untuk menambah pengetahuan khususnya tentang kinerja perusahaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.
- 2) Akademisi, bisa dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan kinerja dalam perspektif Islam disamping sebagai sarana untuk menambah wawasan.
- 3) Bagi Lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menilai kinerjanya, baik kinerja ekonomi, sosial, mental, dan terlebih kinerja spiritualnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Merupakan bab yang berisi teori-teori yang relevan dengan penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang berisi mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Merupakan bab yang berisi profil perusahaan diantaranya sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi misi perusahaan, sistem kerja perusahaan dan produk-produk yang dipasarkan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang evaluasi penilaian kinerja perusahaan berdasarkan perspektif Islam pada BMT Al-Amin Makassar.

BAB VI: PENUTUP

Merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan dari penelitian, dan saran-saran untuk pihak perusahaan yang bersangkutan maupun pihak lain yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum BMT (*Baitul Mal wat Tamwil*)

2.1.1 Pengertian BMT

Menurut Alma dan Donni (2009:18):

Secara konseptual, BMT memiliki dua fungsi utama, yaitu berkaitan dengan *baitul maal* dan *baitul tamwil*. Secara harfiah, *bait* adalah Rumah sedangkan *Maal* maksudnya Harta. Kegiatan *baitul maal* menyangkut kegiatan dalam menerima titipan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. *Kedua*, terkait dengan *baitul tamwil*, secara harfiah *bait* adalah Rumah dan *at-Tamwil* adalah pengembangan harta. *Baitul tamwil* melakukan kegiatan pengembangannya usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kesejahteraan pengusaha mikro dan kecil melalui kegiatan pembiayaan dan menabung (berinvestasi).

Menurut Sudarsono (2007) dalam Alma dan Donni (2009:18) dua fungsi utama BMT yakni sebagai *Bait Al Maal*, yaitu lembaga yang mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti halnya *zakat, infaq, dan sadaqoh*.

Menurut Hosen dan Ali (PKES, 2008:11) dalam Alma dan Donni (2009:18):

BMT (*Baitul Mal wat Tamwil*) merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada sistem ekonomi yang *salaam*: keselamatan (berintikan keadilan).

Menurut Sudarsono (2003: 96):

Baitul maal wattamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti; *zakat, infaq* dan *shodaqoh*. Sedangkan *baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah.

Berdasarkan beberapa definisi terkait BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) maka penulis menarik kesimpulan bahwa BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan berdasarkan prinsip syariah yang melakukan kegiatannya untuk tujuan sosial dan niaga dalam rangka mensejahterakan umat dengan menghimpun dana dari umat atau masyarakat dan menyalurkannya dalam sektor usaha riil.

2.1.2 Prinsip-Prinsip dalam BMT

Menurut Alma dan Donni (2009:18-19), dalam kegiatan operasionalnya, BMT menggunakan prinsip bagi hasil, sistem balas jasa, sistem profit, akad bersyarikat, dan produk pembiayaan. Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

1. Prinsip Bagi Hasil

Prinsip ini dimaksudkan, ada pembagian hasil dari pemberi pinjaman dengan BMT, yakni dengan konsep *Al-Mudharabah*, *Al-Musyarakah*, *Al-Muzara'ah*, dan *Al-Musaqah*.

2. Sistem Balas Jasa

Sistem ini merupakan suatu tata cara jual beli yang dalam pelaksanaannya BMT mengangkat nasabah sebagai agen yang diberi kuasa melakukan pembelian barang atas nama BMT, dan kemudian bertindak sebagai penjual, dengan menjual barang yang telah dibelinya dengan ditambah *mark up*. Keuntungan BMT nantinya akan dibagi kepada penyedia dana. Sistem balas jasa yang dipakai antara lain berprinsip pada *Ba'As-Salam*, *Ba' Al-Istishna*; dan *Ba'Al-Murobahah*; *Ba'As-Salam*; *Ba' Al-Istishna*; dan *Ba'bitstaman Ajil*.

3. Sistem Profit

Sistem yang sering disebut sebagai pembiayaan kebajikan ini merupakan pelayanan yang bersifat sosial dan non-komersial. Nasabah cukup mengembalikan pokok pinjamannya saja.

4. Akad Bersyarikat

Akad bersyarikat adalah kerjasama antara dua pihak atau lebih dan masing-masing pihak mengikutsertakan modal (dalam berbagai bentuk) dengan perjanjian asing pembagian keuntungan/kerugian yang

disepakati. Konsep yang digunakan yaitu *Al-musyarakah* dan *Al-mudharabah*.

5. Produk Pembiayaan
Penyediaan uang dan tagihan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam di antara BMT dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya beserta bagi hasil setelah jangka waktu tertentu. Pembiayaan tersebut yakni: Pembiayaan *al-Murabahah* (MBA); Pembiayaan *al-Bai' Bitsaman Aji* (BBA); Pembiayaan *al-Mudharaba* (MDA); dan Pembiayaan *al-Musyarakah* (MSA).

Selain berdasarkan kegiatan operasionalnya, BMT juga memiliki prinsip-prinsip utama, menurut Soemitra (2010:453-454) prinsip-prinsip utama BMT, yaitu:

1. Keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT. Dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata;
2. Keterpaduan (*kaffah*) di mana nilai-nilai spiritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, proaktif, progresif, adil, dan berakhlak mulia;
3. Kekeluargaan (kooperatif);
4. Kebersamaan;
5. Kemandirian;
6. Profesionalisme; dan
7. Istikamah: konsisten, kontinuitas/berkelanjutan tanpa henti dan tanpa pernah putus asa. Setelah mencapai suatu tahap, maju ke tahap berikutnya, dan hanya kepada Allah berharap.

2.1.3 Kegiatan Operasional BMT

Berdasarkan fungsi dan jenis dana yang dikelola oleh BMT, maka terdapat dua tugas penting BMT, yakni terkait dengan pengumpulan dan penggunaan dana (Alma dan Donni, 2009:19-21).

1. Pengumpulan Dana BMT

Pengumpulan dana BMT dilakukan melalui bentuk simpanan tabungan dan deposito. Adapun akad yang mendasari berlakunya simpanan terikat atas jangka waktu dan syarat-syarat tertentu dalam penyertaan dan penarikannya, yakni :

- a. Simpanan *wadiah*, adalah titipan dana yang tiap waktu dapat ditarik pemilik atau anggota dengan mengeluarkan semacam surat berharga pemindahbukuan atau transfer dan perintah membayar lainnya. Simpanan yang berakad *wadiah* ada dua macam, yakni *Wadhi'ah amanah*, yaitu titipan dana zakat, infak dan shadaqah dan *Wadhi'ah yadhomanah*, yaitu titipan yang akan mendapat bonus dari pihak bank syariah jika bank syariah mengalami keuntungan.
- b. Simpanan *mudharabah*, adalah simpanan pemilik dana yang penyetoran dan penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Simpanan *mudharabah* tidak memberikan bunga tetapi diberikan bagi hasil. Jenis simpanan yang berakad *mudharabah* dapat dikembangkan dalam berbagai variasi simpanan.

Sumber dana BMT antara lain berasal dari dana masyarakat, simpanan biasa, simpanan berjangka atau deposito, serta melalui kerja sama antar institusi. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penggalangan dana antara lain momentum, prospek usaha, rasa aman, dan profesionalisme.

2. Penyaluran Dana BMT

Dana yang dikumpulkan dari anggota harus disalurkan dalam bentuk pinjaman kepada anggotanya. Pinjaman dana kepada anggota disebut juga pembiayaan, yaitu suatu fasilitas yang diberikan BMT kepada anggota yang membutuhkan untuk menggunakan dana yang telah dikumpulkan BMT dari anggota yang surplus dana.

Terdapat berbagai jenis pembiayaan yang dikembangkan oleh BMT, yaitu:

- a. Akad tijarah (jual beli), yakni suatu perjanjian pembiayaan yang disepakati antara BMT dengan anggota dimana BMT menyediakan dananya untuk sebuah investasi dan atau pembelian barang modal dan

usaha anggotanya yang kemudian proses pembayarannya dilakukan secara mencicil atau angsuran atau pengembalian dibayarkan pada saat jatuh tempo pengembaliannya.

b. Akad syirkah (penyertaan dan bagi hasil)

Musyarakah: Penyertaan BMT sebagai pemilik modal dalam suatu usaha yang sama antara resiko dan keuntungan ditanggung bersama secara seimbang dengan porsi penyertaan.

Mudharabah: Suatu perjanjian pembiayaan antara BMT dengan anggota dimana BMT menyediakan dana untuk penyediaan modal kerja sedangkan peminjam berupaya mengelola dana tersebut untuk pengembangan usahanya.

Penggalangan dana BMT disalurkan untuk sektor perdagangan industri rumah tangga, pertanian, peternakan, perikanan, konveksi, konstruksi, percetakan, dan jasa. Sedangkan pola angsuran dapat berdasarkan pada angsuran harian, mingguan, dua mingguan, bulanan, serta pada saat jatuh tempo.

2.2 Organisasi dalam Perspektif Islam

Organisasi dalam konteks pembahasan ini adalah perusahaan yang dalam pengertian tradisional mempunyai tujuan memaksimalkan laba untuk kepentingan pemilik perusahaan (*stockholders*) tanpa harus ada kewajiban sosial (*social responsibility*). Pengertian tradisional ini begitu dominan, sehingga sampai saat ini masih banyak perusahaan yang menggunakan konsep tersebut. Akan tetapi konsep ini bukannya tanpa masalah. Karena motivasi untuk memperoleh laba maksimal, secara psikologis, akan menstimulasi timbulnya perilaku egoistik secara berlebihan (Triyuwono, 2009:184-185).

Organisasi dalam perspektif Islam tidak lain adalah “amanah”, yaitu amanah menyebarkan rahmat bagi seluruh alam. Menurut Triyuwono (2009:188):

Amanah adalah sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai dengan keinginan yang mengamanahkan. Ini artinya bahwa pihak yang mendapat amanah tidak memiliki hak penguasaan (pemilikan) mutlak atas apa yang diamanahkan. Ia memiliki kewajiban untuk memelihara amanah tersebut dengan baik dan memanfaatkannya sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemberi amanah.

Pemberi amanah, dalam hal ini adalah Tuhan Sang Pencipta Alam Semesta. Tuhan menciptakan manusia sebagai wakilnya di bumi (*Khalifatullah fil Ardh*), sebagaimana difirmankan dalam Alqur'an :

*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi" (QS.Al-Baqarah[2]:30).
Dia-lah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi (QS. Fathir[35]:39).*

Tuhan menghendaki bahwa organisasi yang dikelola manusia harus dilakukan dengan cara-cara yang *adil*. Untuk mengetahui dengan tepat apa yang dimaksud dengan *adil*, penerima amanat (manusia) dapat menggunakan potensi internal yang dimilikinya secara baik dan seimbang. Potensi internal yang fitrah tersebut adalah akal dan hati nurani (Triyuwono, 2009:190).

Konsep amanah menuntut bahwa tugas dan tanggung jawab harus diwakilkan kepada orang-orang yang berkompeten dan dapat dipercaya (Abu Sinn, 2006:239). Allah berfirman:

"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 memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat" (An-Nisa'[4]:58).

Seorang manajer perusahaan adalah pemegang amanat dari pemegang sahamnya, yang wajib mengelolah perusahaan dengan baik, sehingga menguntungkan pemegang saham dan memuaskan konsumennya. Rasulullah SAW. Bersabda : *"Setiap hamba itu adalah pengembala (pemelihara) harta tuannya, dan ia bertanggung jawab atas harta yang dikelolaknya"*. (HR. Muslim) (Rivai dan Arviyan, 2010:483).

2.2.1 Konsep Amanah

Triyuwono (2006, 188) dalam Mulawarman (2009:126) menjelaskan *shari'ate enterprise theory* sebagai ekstensi *enterprise theory* dimana organisasi

dimetaforakan sebagai amanah. Metafora amanah dalam organisasi memunculkan tiga bagian penting, yaitu pemberi amanah, penerima amanah dan amanah itu sendiri.

Tugas manusia sebagai pengemban amanah dalam perspektif bisnis dijelaskan Triyuwono (2006, 183) dalam Mulawarman (2009:127-128) memperlihatkan dua bentuk utama:

Pertama, dalam pandangan syari'ah, bukan hanya sekedar bisnis semata, tetapi ia semacam ibadah yang tidak hanya meliputi transaksi-transaksi ekonomi, tetapi juga rasa saling menolong sesama (masyarakat pada umumnya), rasa peduli pada lingkungan dan rasa cinta pada Tuhan. Kedua, amanah mengindikasikan eksistensi kesadaran individu tentang perannya sebagai wakil Allah dan memainkan peran sesuai aturan dan norma-norma Tuhan.

Amanah untuk menyebarkan rahmat merupakan tugas universal setiap diri manusia sebagai khalifah tanpa dibatasi ruang dan waktu (Triyuwono 2006, 189). Amanah kekhalifahan dapat diformulasikan sebagai bentuk kepedulian mengelola alam semesta bagi kepentingan diri, sosial dengan tetap berpedoman pada keseimbangan alam. Semuanya harus merujuk pada pertanggungjawaban kepada Allah. Konsep *khalifatullah* menjadi perilaku setiap Muslim dalam menjalankan aktivitas rutinnnya, termasuk dalam menjalankan *ma'isyah* (mencari penghidupan) untuk mendapatkan kekayaan (*maal*) (Mulawarman, 2009:129).

Meskipun kekayaan telah diperoleh dengan hasil kerja keras manusia, namun pada hakikatnya kekayaan hanyalah milik Allah manusia hanya sebagai pengemban tugas di bumi yang diberikan kepercayaan untuk mengelolah segala sesuatu milik Allah di alam semesta. Dengan demikian kekayaan hanyalah pinjaman Allah kepada manusia, masyarakat, lingkungan, alam semesta. Allah memberikan hak sementara, berupa pinjaman. Hal ini juga ditegaskan oleh Hamka (1984, 244) dalam Mulawarman (2009:130) sebagai berikut:

Oleh karena harta benda itu pada hakikatnya bukan kita sendiri yang empunya dan bukan pula masyarakat, melainkan harta Allah sendiri yang

diserahkan kepada masyarakat manusia untuk mengaturnya sebaik-baiknya, dengan penuh keadilan, sehingga masyarakat mendapat dan perseorangan mendapat pula, maka tertanamlah dalam perasaan seorang Muslim yang sejati bahwa harta itu hanyalah pinjaman Tuhan.

Dalam bentuk yang lebih operasional amanah yang dimetaforakan dalam Triyuwono (2009:194) diturunkan menjadi metafora “zakat” yang diartikan sebagai berikut:

...bahwa organisasi bisnis orientasinya tidak lagi *profit-oriented*, “*stakeholders-oriented*,” tetapi *zakat-oriented*. Dengan orientasi zakat ini, perusahaan berusaha untuk mencapai “angka” pembayaran zakat yang tinggi. Dengan demikian, laba bersih (*net profit*) tidak lagi menjadi ukuran kinerja (*performance*) perusahaan, tetapi sebaliknya zakat menjadi ukuran kinerja perusahaan.

Mannan (1997, 256) dalam Triyuwono dan Mohammad (2001:31) menyatakan bahwa zakat meliputi bidang moral, sosial, dan ekonomi. Dalam bidang moral, zakat berusaha mengikis habis ketamakan dan keserakahan si kaya. Dalam bidang sosial, zakat bertindak sebagai alat yang khas yang diberikan Islam untuk menghapuskan kemiskinan dari masyarakat dengan menyadarkan si kaya akan tanggungjawab sosial yang mereka miliki. Sedangkan zakat dalam bidang ekonomi mencegah pemupukan kekayaan dalam tangan segelintir orang dan memungkinkan kekayaan disebarkan sebelum sempat menjadi sangat berbahaya di tangan pemiliknya.

Sementara itu amanah secara etimologis (pendekatan kebahasaan/lughawi) dari bahasa Arab dalam bentuk mashdar dari (*amina- amanatan*) yang berarti jujur atau dapat dipercaya. Sedangkan dalam bahasa Indonesia amanah berarti pesan, perintah, keterangan atau wejangan (Indrawidjaja, 2012).

Sedangkan amanah secara terminologi (istilah) terdapat beberapa pendapat, diantaranya menurut Ahmad Musthafa Al-Maraghi, Amanah adalah sesuatu yang harus dipelihara dan dijaga agar sampai kepada yang berhak memilikinya. Sedangkan menurut Ibn Al-Araby, amanah adalah segala sesuatu

yang diambil dengan izin pemiliknya atau sesuatu yang diambil dengan izin pemiliknya untuk diambil manfaatnya (Indrawidjaja, 2012).

Berdasarkan pengertian amanah menurut etimologis dan terminologi di atas, Indrawidjaja (2012) menyimpulkan bahwa:

Amanah adalah menyampaikan hak apa saja kepada pemiliknya, tidak mengambil sesuatu melebihi haknya dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa harga maupun jasa. Amanah merupakan hak bagi mukallaf yang berkaitan dengan hak orang lain untuk menunaikannya karena menyampaikan amanah kepada orang yang berhak memilikinya adalah suatu kewajiban.

Ahmad Musthafa Al-Maraghi dalam Indrawidjaja (2012) membagi amanah kepada 3 macam, yaitu :

1. Amanah manusia terhadap Tuhan yaitu semua ketentuan Tuhan yang harus dipelihara berupa melaksanakan semua perintah Tuhan dan meninggalkan semua larangan-Nya. Termasuk di dalamnya menggunakan semua potensi dan anggota tubuh untuk hal-hal yang bermanfaat serta mengakui bahwa semua itu berasal dari Tuhan. Sesungguhnya seluruh maksiat adalah perbuatan khianat kepada Allah Azza wa Jalla.
2. Amanah manusia kepada orang lain, diantaranya mengembalikan titipan kepada yang mempunyainya, tidak menipu dan berlaku curang, menjaga rahasia dan semisalnya yang merupakan kewajiban terhadap keluarga, kerabat dan manusia secara keseluruhan. Termasuk pada jenis amanah ini adalah pemimpin berlaku adil terhadap masyarakatnya, ulama berlaku adil terhadap orang-orang awam dengan memberi petunjuk kepada mereka untuk memiliki i'tikad yang benar, memberi motivasi untuk beramal yang memberi manfaat kepada mereka di dunia dan akhirat, memberikan pendidikan yang baik, menyuruh berusaha yang halal serta memberikan nasihat-nasihat yang dapat memperkuat keimanan agar terhindar dari segala kejelekan dan dosa serta mencintai kebenaran dan kebaikan. Amanah dalam katagori ini juga adalah seorang suami berlaku adil terhadap istrinya berupa salah satu pihak pasangan suami-istri tidak menyebarkan rahasia pasangannya, terutama rahasia yang bersifat khusus yaitu hubungan suami istri.
3. Amanah manusia terhadap dirinya sendiri yaitu berbuat sesuatu yang terbaik dan bermanfaat bagi dirinya baik dalam urusan agama maupun dunia, tidak pernah melakukan yang membahayakan dirinya di dunia dan akhirat.

Dengan memperhatikan pendapat Ahmad Musthafa Al-Maraghi tersebut, amanah melekat pada diri setiap manusia sebagai mukallaf dalam kapasitasnya sebagai hamba Allah, individu dan makhluk sosial. Menurut Herdiansyah (2011). Disamping 3 macam amanah tersebut di atas, terdapat satu

macam amanah lagi yakni *Amanah terhadap lingkungan*. Amanah terhadap lingkungan hidup berupa memakmurkan dan melestarikan lingkungan (Q.S. 11 : 61), tidak berbuat kerusakan di muka bumi (Q.S.7 :85).

Eksplorasi terhadap kekayaan alam secara berlebihan tanpa memperhatikan dampak negatifnya yang berakibat rusaknya ekosistem, ilegal logging, ilegal mining dan pemburuan binatang secara liar merupakan sikap tidak amanah terhadap lingkungan yang berakibat terjadinya berbagai bentuk bencana alam seperti gempa bumi, longsor dan banjir serta bencana lainnya yang mempunyai dampak rusak bahkan musnahnya tatanan sosial kehidupan manusia (Herdiansyah, 2011).

Berdasarkan beberapa defenisi amanah di atas peneliti menyimpulkan bahwa amanah atau kepercayaan merupakan bentuk implementasi dari iman yang mana sifat amanah tersebut memegang peranan penting dalam berbagai aspek kehidupan. Allah SWT. sejak awal sudah memberikan kepercayaan kepada manusia untuk menjadi khalifah di muka bumi, misi kepercayaan ini yang diamanahkan manusia tidak lain adalah untuk memakmurkan dan memelihara perdamaian.

2.2.2 Konsep Kerja Dalam Islam

“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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (al-Qur’an Surat At-Taubah ayat 105)

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu

merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak; apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya. Istilah 'kerja' dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara (Bustami, 2012).

Ummu Salmiyah (2008) menyatakan bahwa dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan profesional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau syariat Islam (Al-qur'an dan hadits).

Sementara menurut Jaya (2010) etika kerja dalam Islam dibagi menjadi lima yaitu bekerja dengan niat mengabdikan diri kepada Allah SWT. (QS. Al-Baqarah [4]: 21 dan An-Nisa [4]: 59), bekerja dengan ikhlas dan amanah (QS. An-Nisa [4]: 58 dan Al-Maidah [5]: 1), bekerja dengan tekun (*"Sesungguhnya Allah suka apabila seseorang itu melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun"*[Riwayat Al-Baihaqi]), bekerja dengan semangat gotong royong (Al-Maidah [5]: 2), dan bekerja dengan orientasi kebahagiaan manusia sejadid (Al-Maidah [5]: 8). Adapun rahasia kesuksesan karier dan pekerjaan Rasulullah SAW. dapat dilihat sebagai berikut:

Pertama Rasulullah selalu bekerja dengan cara terbaik, profesional, dan tidak asal-asalan. Beliau bersabda, *"Sesungguhnya Allah menginginkan jika salah seorang darimu bekerja, maka hendaklah meningkatkan*

kualitasnya“. Kedua Rasulullah melakukannya dengan manajemen yang baik, perencanaan yang jelas, pentahapan aksi dan adanya penetapan skala prioritas. Ketiga Rasulullah tidak pernah menyia-nyiakan kesempatan sekecil apapun. “*Barangsiapa yang dibukakan pintu kebaikan, hendaknya dia mampu memanfaatkannya, karena ia tidak tahu kapan ditutupkan kepadanya*“. Keempat Rasulullah selalu memperhitungkan masa depan. Beliau adalah sosok yang visioner, sehingga segala aktivitasnya benar-benar terarah dan terfokus. Kelima Rasulullah tidak pernah menanggukkan pekerjaan. Beliau bekerja secara tuntas dan berkualitas. Keenam Rasulullah bekerja secara berjamaah dengan mempersiapkan (membentuk) tim yang solid yang percaya pada cita-cita bersama. Ketujuh Rasulullah adalah pribadi yang sangat menghargai waktu. Tidak berlalu sedetik pun waktu, kecuali menjadi nilai tambah bagi diri dan umatnya. Kedelapan Rasulullah menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketakwaan. Rasulullah bekerja bukan untuk menumpuk kekayaan duniawi. Beliau bekerja untuk meraih keridhaan Allah SWT.

Senada dengan hal tersebut Djakfar (2008: 196-197) mengemukakan sifat-sifat dasar dalam *prophetic values of business and management* yang melekat pada diri Rasulullah SAW. sebagai berikut:

1. *Siddiq*, benar, nilai dasarnya ialah integritas, nilai-nilai dalam bisnisnya berupa kejujuran, ikhlas, terjamin, keseimbangan emosional.
2. *Amanah*, nilai dasarnya terpercaya, dan nilai-nilai dalam bisnisnya ialah adanya kepercayaan, bertanggung jawab, transparan, tepat waktu.
3. *Fathana*, nilai dasarnya ialah memiliki pengetahuan luas, nilai-nilai dalam bisnis ialah memiliki visi, pemimpin yang cerdas, sadar produk dan jasa, serta belajar berkelanjutan.
4. *Tabligh*, nilai dasarnya ialah komunikatif, dan nilai bisnisnya ialah supel, penjual yang cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, koordinasi, ada kendali dan supervisi.
5. *Syaja'ah*, artinya berani, nilai bisnisnya, mau dan mampu mengambil keputusan, menganalisis data, keputusan yang tepat, cepat tanggap.

Nilai-nilai dasar inilah yang telah mengantar Rasulullah SAW. menjadi seorang pelaku bisnis yang andal dan berhasil serta di percaya oleh semua kalangan yang pernah bermitra dengannya. Sifat-sifat dasar itu mungkin dalam era modern ini sudah mulai menipis karena jarang sekali diterapkan oleh pelaku bisnis (Djakfar, 2008:196-197). Kebanyakan pelaku bisnis lebih mengedepankan tuntutan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya dibandingkan tuntutan moral, namun sebagai pelaku bisnis muslim tentunya memiliki kesadaran dalam menjalankan bisnisnya bahwa bekerja bukan hanya mencari harta dan keuntungan sebanyak-banyaknya, akan tetapi hanya sebatas wadah untuk melakukan kebaikan dan membantu sesama.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja merupakan suatu kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya dengan menerapkan sifat-sifat dasar yang dimiliki Rasulullah SAW.

2.2.3 Prinsip- Prinsip Bisnis (Mua'malah) Dalam Islam

Agama Islam sebagai agama yang sempurna (*kaffah*) telah memberikan ketentuan-ketentuan bagi umat manusia dalam melakukan aktivitasnya di dunia, termasuk dalam bidang perekonomian. Dengan berpegang teguh pada aturan-aturan Islam, manusia dapat mencapai tujuan yang tidak semata-mata bersifat materi melainkan juga yang bersifat rohani yang didasarkan pada *falah* (kesejahteraan) (Ismanto, 2009:25).

Menurut Ismanto (2009:27-37) prinsip-prinsip bisnis (Mua'malah) dalam Islam meliputi:

1. Prinsip Kesatuan (*Tauhid*)
Prinsip kesatuan atau *tauhid* adalah landasan utama dari setiap bentuk bangunan yang ada dalam syari'at Islam. Setiap aktivitas manusia harus didasarkan pada nilai-nilai *tauhid*. Dari konsep ini, Islam menawarkan keterpaduan, agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan ajaran.
2. Prinsip Kebolehan (*Ibahah*)
Prinsip ini berkaitan dengan kehalalan sesuatu yang dijadikan objek dalam kegiatan ekonomi. Islam memiliki konsep yang jelas mengenai halal dan haram. Dengan prinsip kebolehan ini berarti konsep halal dan haram tidak saja pada barang yang dihasilkan dari sebuah hasil usaha, tetapi juga pada proses mendapatkannya. Artinya barang yang diperoleh harus dilakukan dengan cara-cara yang dibenarkan oleh syari'ah Islam.
3. Prinsip Keadilan (*al-'adl*)
Keadilan merupakan prinsip dasar dan utama yang harus ditegakkan dalam seluruh aspek kehidupan; termasuk kehidupan berekonomi. Prinsip ini mengarahkan pada para pelaku keuangan syari'ah agar dalam melakukan aktivitas ekonominya tidak menimbulkan kerugian (*madharat*) bagi orang lain.
4. Prinsip kehendak bebas (*al-hurriyah*)
Kehendak bebas (*independency*) merupakan kontribusi Islam yang paling orisinal. Manusia sebagai khalifah di muka bumi-sampai batas-batas tertentu- mempunyai kehendak bebas untuk mengarahkan kehidupannya pada pencapaian kesucian diri. Berdasarkan prinsip kehendak bebas ini manusia mempunyai kebebasan untuk membuat suatu perjanjian, termasuk menepati maupun mengingkarinya (Bekun:24). Kebebasan dalam Islam kebebasan yang terbatas, terkendali, dan terikat dengan keadilan yang diwajibkan Allah.
5. Prinsip Pertanggungjawaban
Kebebasan tanpa batas adalah suatu hal yang mustahil bagi umat Islam. Islam mengajarkan bahwa semua perbuatan manusia akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat. Untuk memenuhi tuntutan keadilan dan kesatuan, manusia perlu mempertanggungjawabkan tindakannya, termasuk dalam hal ini adalah kegiatan bisnis (naqvi, 1993). Tanggung jawab tersebut juga berlaku bagi para pelaku keuangan syari'ah.
6. Prinsip Kebenaran: Kebajikan dan Kejujuran
Kebenaran adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Dalam konteks bisnis, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap dan perilaku yang benar, yang meliputi, proses akad (transaksi), proses pengembangan maupun dalam proses upaya meraih atau menetapkan margin keuntungan (laba).
7. Prinsip Kerelaan (*ar- ridha*)
Prinsip kerelaan ini menjelaskan bahwa segala bentuk kegiatan ekonomi harus dilaksanakan suka rela, tanpa ada unsur paksaan antara pihak-pihak yang terlibat dengan kegiatan tersebut. Prinsip kerelaan dalam Islam merupakan dasar penerimaan dan perolehan objek transaksi yang jelas-jelas bersifat halal dan perolehan objek transaksi yang jelas-jelas bersifat halal dan tidak bertentangan dengan ajaran agama (Musa, 1954:52-53).

8. Prinsip Kemanfaatan
Dalam melakukan kegiatan bisnis atau muamalah para pelaku keuangan syari'ah harus didasarkan pada pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan *madlarat*, baik bagi pelakunya maupun masyarakat secara keseluruhan. Dengan demikian, semua bentuk aktivitas perekonomian yang mendatangkan kerusakan bagi masyarakat tidak dibenarkan.
9. Prinsip Haramnya Riba
Prinsip ini merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Adanya pelarangan riba dalam aktivitas ekonomi, karena terdapatnya unsur dhulm (aniaya) di antara para pihak yang melakukan kegiatan tersebut, yang salah satunya adalah pihak yang didzalimi. Hal ini dapat merusak tatanan perekonomian yang didasarkan pada ajaran Islam.

2.3 Tinjauan Umum Penilaian Kinerja

2.3.1 Defenisi Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan tentang kinerja.

Menurut Wibowo (2007:7):

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Menurut Mangkuprawira (2009:220):

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Adapun defenisi dari kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Nasucha dalam Fahmi (2011:3) adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok

yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Berdasarkan beberapa defenisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan tidak bertentangan dengan moral atau etika, selain hasil kerja kinerja juga merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Defenisi Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan kinerja suatu organisasi yakni dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Menurut Fahmi (2011:65) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Mathi dan Jackson dalam Fahmi (2011:65) “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Alimuddin (2011) penilaian kinerja itu dibagi dalam empat perspektif yaitu material, mental, spiritual dan persaudaraan. perusahaan yang dikelola dengan cara Islam, kinerja yang diharapkan tidak hanya kinerja material, tetapi lebih luas ruang lingkupnya, karena mencakup kinerja non-material. Kinerja

utama non-material yaitu untuk membatasi upaya untuk meningkatkan kinerja yang menggunakan segala cara yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja, dan karena itu perilaku akan lebih etis dan selaras dengan moralitas sesuai dengan ajaran Islam.

Berdasarkan beberapa defenisi penilaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya adalah penilaian perilaku manusia dalam melaksanakan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun perusahaan yang dikelola dengan cara Islam, kinerja yang diharapkan bukan hanya dari segi material tetapi juga dari segi non-material.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai tujuan pokok yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Fahmi (2011:66), bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer dan pemberhentian. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak yaitu pihak manajemen serta komisaris perusahaan.

Rivai (2006:313-314) membedakan tujuan penilaian kinerja karyawan menjadi dua, yaitu :

Pertama, tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu, yang bertujuan untuk :a) mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman, b) mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi, c) menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.

Kedua, Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan, dirancang secara tepat agar sistem penilaian ini dapat membantu, yakni: a) membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya, b) merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan dan kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan, c) menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia yang mendorong motivasi serta kontribusi kerja pada perusahaan, d) merupakan instrumen bagi karyawan untuk mengevaluasi diri serta mengembangkan diri dalam perencanaan karir, e) membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi, f) membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja pada intinya dilakukan untuk membandingkan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja karyawan yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Agama

Agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang lebih besar (Qardhawi, 1997:107).

Sementara itu agama Budha memandang bahwa kerja itu paling sedikit mempunyai tiga fungsi, yaitu : memberi kesempatan kepada orang untuk menggunakan dan mengembangkan bakatnya; agar orang bisa mengatasi egoismenya dengan berjalan bergabung dengan orang lain untuk melaksanakan tugas bersama; dan menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan untuk kehidupan yang layak (Schumacher, 1981:53 dalam Alimuddin, 2008).

Kedua pandangan di atas memiliki makna positif yang kuat, dimana ketika bekerja dipandang sebagai suatu ibadah maka kerja itu memiliki hubungan sosial (hubungan horizontal) dan sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan (hubungan vertikal). Dan ketika kerja dimaksudkan sebagaimana dalam pandangan Budha, maka akan melahirkan sebuah ketulusan dalam bekerja, memiliki makna spiritual dan pada akhirnya akan menghasilkan karya yang bermanfaat bagi dirinya, orang lain dan lingkungannya.

Berdasarkan cara pandang agama Islam dan Budha tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk pemaksimalan laba semata seperti penggunaan pada metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para *stakeholder* meliputi: investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan/ sosial dan generasi yang akan datang.

Hasil penelitian Alimuddin (2011) yang menemukan empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

Pertama, *Kinerja Material* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

Kedua, *Kinerja Mental* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.

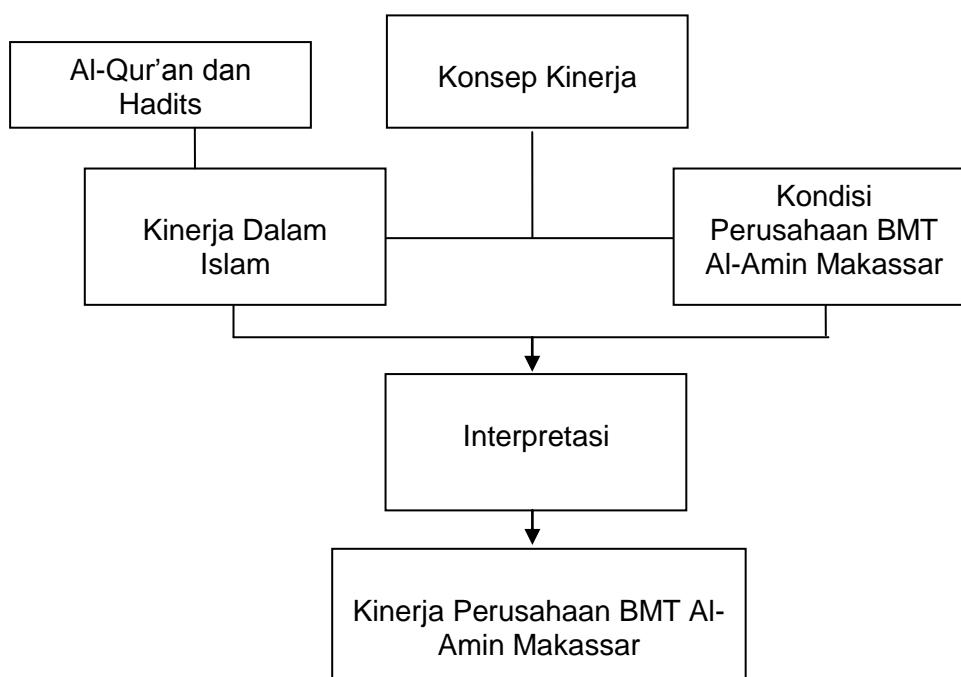
Ketiga, *Kinerja Spritual* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.

Keempat, *Kinerja Persaudaraan* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang terbentuk dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menilai kinerja perusahaan BMT Al-Amin Makassar berdasarkan perspektif Islam dengan berpatokan pada elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam kemudian disesuaikan dengan realitas yang terjadi pada objek penelitian.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Bagan di atas menjelaskan bahwa dalam penelitian ini dimulai dengan penjelasan mengenai konsep kinerja secara umum yang mencakup pengertian tentang kinerja, penilaian kinerja serta tujuan dan manfaat penilaian kinerja. Sesuai dengan fokus pada penelitian ini yakni kinerja berdasarkan perspektif Islam sehingga dilanjutkan dengan penjelasan terkait kinerja dalam Islam yang bersumber dari al-Qur'an dan hadits serta pendapat dari beberapa peneliti lainnya mengenai kinerja dalam Islam.

Selanjutnya peneliti akan melakukan penelitian lapangan dengan memperhatikan kondisi pada objek penelitian serta melakukan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan maupun dengan pihak terkait lainnya. Hasil temuan akan diinterpretasikan sesuai yang terjadi di lapangan dengan mengaitkan teori yang telah ada yang nantinya memperlihatkan bagaimana kinerja perusahaan BMT Al-Amin Makassar.