

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau dalam Pandangan Syari'ah di Restoran Abdullah HAR Cabang Palembang

Zamzami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
Email: zamzami_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan tenaga kerja haruslah dilindungi dan diberi perhatian yang khusus, serta memberikan gaji yang layak sesuai dengan profesi yang dijalani karyawan tersebut dan tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lain agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan perselisian antara karyawan dan pemilik usaha. Hal ini sesuai dengan konsep ekonomi Islam yang menjunjung tinggi keadilan konsep masalah.

Kata Kunci: Faktor-Faktor, Kinerja Karyawan, Syari'ah, Abdullah HAR

Allah Swt. telah menjadikan manusia masing-masing saling membutuhkan satu sama lain, supaya mereka tolong-menolong, tukar-menukarkan keperluan dalam segala urusan kepentingan hidup masing-masing, baik dengan jalan jual beli, sewa-menyewa, bercocok tanam, atau perusahaan yang lain-lain, baik dalam urusan kepentingan sendiri maupun untuk kemaslahatan umum. Dengan cara demikian kehidupan masyarakat menjadi teratur dan subur, pertalian yang satu dengan yang lainpun menjadi teguh. Akan tetapi, sifat loba dan tamak tetap ada pada manusia, suka mementingkan diri sendiri supaya hak masing-masing jangan sampai tersia-sia. Oleh sebab itu, agama memberikan peraturan yang sebaik-baiknya; karena dengan teraturnya muamalat, maka kehidupan manusia jadi terjamin pula dengan sebaik-baiknya sehingga perbantahaan dan dendam-mendendam tidak akan terjadi (Sulaiman 2005: 278).

Perkembangan dunia usaha dalam beberapa dekade ini telah mengalami banyak kemajuan diantaranya semakin banyak perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang usaha. Setiap pemilik perusahaan yang menginginkan perusahaannya berkembang pasti mempunyai tujuan dalam mendirikan perusahaan. Dalam bidang usaha apapun, suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memproduksi, mendistribusikan dan untuk mengelola barang atau jasa yang dibutuhkan masyarakat dengan ekonomis dan efisien yang pada akhirnya akan menghasilkan keuntungan atau laba. Kemudian keuntungan atau laba yang diperoleh tersebut akan digunakan untuk kepentingan pihak-pihak yang

berhubungan dengan perusahaan serta digunakan untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan tersebut (Husein, 2003: 57).

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah terjadi penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu melakukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Murdiyah, 2006: 45).

Dalam berbagai literatur dijelaskan salah satu ciri manusia yang berkualitas adalah mereka yang mengutamakan kinerja optimal dan beretika, memiliki kedisiplinan, kemandirian, inovasi dan kreatifitas. Seperti dikutip dari Nurhidayati 2006 (Hidayati, 2006: 1). Menyebutkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan dibutuhkan perencanaan yang meliputi: (1). Perencanaan untuk kebutuhan masa depan, (2). Perencanaan untuk keseimbangan masa depan, (3). Perencanaan untuk pengadaan seleksi atau untuk pemberhentian sementara, dan (4). Perencanaan untuk pengembangan pegawai.

Perencanaan tenaga kerja menyangkut jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut dengan persyaratannya, perencanaan tenaga kerja sangat penting dibuat karena mengingat setiap tahun ada saja karyawan yang keluar baik karena pensiun, permintaan sendiri atau diberhentikan oleh perusahaan, akibatnya terjadi kekosongan pegawai didalam perusahaan dan ini tidak perlu terjadi jika Perusahaan sudah membuat perencanaan tenaga kerja dari hasil rekrutmen yang sesuai dengan perencanaan tenaga kerja yang ada, maka Perusahaan harus melaksanakan seleksi untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi tertentu berserta jumlahnya.

Pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perancangan analisis jabatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan secara sendiri tetapi harus secara bersamaan didalam suatu perusahaan terdapat berbagai jenis pekerjaan atau jabatan, jenis pekerjaan tersebut saling mendukung satu sama lainnya namun setiap pekerjaan memiliki batasan- batasan tertentu seperti apa saja yang harus dikerjakan atau tugas- tugas yang harus dikerjakan, wewenang serta tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Agar suatu pekerjaan dapat diketahui kebutuhan informasi tentang pekerjaan tersebut. Dalam melakukan analisa kebutuhan suatu pekerjaan perlu direncanakan secara matang jangan sampai dalam suatu jenis pekerjaan terjadi tumpang tindih dengan pekerjaan lainnya. Agar hal ini tidak terjadi maka perlu dicari tahu lebih mendalam informasi- informasi apa saja yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan, barulah kemudian dirancang suatu *job* analisis yang sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan karyawan tersebut perlu direncanakan secara matang agar tidak terjadi kekosongan di dalam suatu perusahaan (Kasmir, 2012: 137).

Dalam pandangan syari'ah atau perspektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. Profesionalisme telah diajarkan sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an surah al-Isro ayat 36. Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup dalam pada bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah Swt.

Hadist bukhari juga menyebutkan "*Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran*". Hadist ini menguatkan surat Al Isro ayat 36 bahwa bekerja harus sesuai ahlinya, sebagai contoh orang yang ahli dibidang informatika, bukan bekerja dibidang kedokteran dan sebagainya (Hidayati, 2014: 1).

Ayat dan hadist tersebut memberikan gambaran pentingnya tenaga kerja dan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mengingat sangat pentingnya proses peningkatan kinerja karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses peningkatan kinerja karyawan yang efektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pada Restoran Abdullah HAR Palembang.

Restoran Abdullah HAR adalah Restoran yang menyajikan masakan khas India dan Arabia dimana tetap mekomsumsi juga masakan tempat Restoran ini berdiri yaitu masakan khas kota Palembang, didalam pelaksanaan kerja pada Restoran ini kunci utamanya adalah karyawan, dimana pihak Restoran harus memilih dan memilah karyawan yang baik untuk menjalankan bisnis tersebut didalam perjalanan bisnis Restoran ini harus mencapai target dan juga harus memuaskan konsumen didalam produksi setiap masakan yang dihasilkan oleh karyawannya.

Pada Restoran ini juga tidak hanya membutuhkan teknologi memasak yang modern akan tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kecakapan serta loyalitas dalam bekerja. Sumber daya manusia dapat terwujud apabila perusahaan mampu untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan, sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Dalam hal ini, kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dalam proses pencapaian kinerja salah satu hal yang mendukung yaitu promosi karyawan yang bertujuan untuk menaikkan status karyawan tersebut menjadi naik (Anwar Prabu Mangkunegara, 2010: 137).

Makna dan Deskripsi Kerja

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai sproduksi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. kerja juga dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Franz Von Magnis pekerjaan adalah "kegiatan yang direncanakan". Sedangkan Heggel menambahkan bahwa "inti pekerjaan adalah kesadaran manusia".

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan memungkinkan orang untuk dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga dia dan orang lain dapat memandang dan memahami kebenaran dirinya. Henderson menambahkan bahwa, "manusia perlu bekerja dan ingin bekerja serta pekerjaan yang berarti memberikan dampak fisik dan emosi" (Moekijat, 2010: 10). Ada beberapa jenis pekerja yaitu: (1). *Workaholic* yaitu orang yang kecanduan kerja, sangat terikat pada pekerjaan dan tidak bisa berhenti bekerja, (2). *Workshy* yaitu orang yang malas bekerja, tidak mau melakukan pekerjaan, dan pekerjaan sesuatu yang menjijikan, dan (3). *Work Tolerant* yaitu orang yang bekerja sedikit mungkin untuk mendapat hasil yang maksimum dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak disenangi tetapi harus dilakukan.

Menurut Benneth di dalam orientasi manusia dalam pekerja adalah sebagai berikut: (1). Orientasi Ekonomi (*Intrumental*) yaitu pekerja memandang pekerjaan dari sudut uang yang didapat, (2). Orientasi sosial (*Relasional*) yaitu pekerjaan sebagai suatu lingkungan sosial yang didominasi oleh hubungan interpersonal/loyalitas personal, dan (3). Orientasi Psikologi (*Personal*) yaitu pekerja mengembangkan diri dan memenuhi kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan (<http://dhimaskasep.files.Wordpress.com>)

Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan pada dasarnya berisi ukuran atau tolok ukur mengenai efektivitas, efisiensi dan produktivitas pelaksanaan pekerjaan/jabatan yang menggambarkan tingkat pemahaman, tingkat kemampuan dan hasil kerja seseorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Pemahaman terhadap pekerjaan, kemampuan pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya yang dinilai itu, harus sesuai dengan tugas-tugas pekerjaan masing-masing.

Untuk standar pekerjaan yang baik harus memiliki ciri-ciri seperti berikut: (1). Berisi kriteria pelaksanaan pekerjaan (kinerja) yang terbaik sebagai pembandingan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seseorang pekerja. Dengan kriteria pembandingan maka evaluasi kinerja akan akurat dan dapat dipergunakan dalam manajemen kinerja, (2). Berisi aspek-aspek yang jelas dan dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, dan (3). Standar pekerjaan harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dari bias dalam menilai, dan bebas pula dari kemungkinan karyawan yang dinilai merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan.

Standar pekerjaan adalah tingkat kinerja atau tingkat pencapaian tujuan atau target kerja yang diharapkan tercapai, dengan pendekatan yang bersifat realistik, terukur dan memiliki hubungan yang jelas dengan laba yang hendak dicapai perusahaan dan hasilnya bagi karyawan.

Standar pekerjaan kualitatif berupa tolok ukur pelaksanaan pekerjaan yang menggambarkan peringkat ketepatan, kerapian kelancaran, efisiensi dan efektivitas cara atau metode kerja, maupun manajerial, kualitas kepribadian, kemampuan memecahkan masalah, pengambilan keputusan, kualitas kreativitas dan inisiatif.

Standar pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan deskripsi pekerjaan sebagai hasil kegiatan analisis pekerjaan. Deskripsi atau uraian pekerjaan harus dipergunakan sebagai acuan utama dalam merumuskan standar pekerjaan, karena didalamnya terdapat informasi mengenai tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, cara mengerjakan di dalam suatu perusahaan (Nawawi, Tth: 112).

Strategi Restoran Martabak HAR dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Strategi merupakan keahlian untuk memajukan perusahaan dan bagaimana meningkatkan perkembangan kemampuan baik itu perkembangan perusahaan, perkembangan kinerja karyawan setiap harinya. Agar untuk kedepannya bisa lebih baik lagi maka dari itu Restouran Abdullah HAR merancang atau membut strategi seperti berikut:

Strategi pengembangan Kemampuan dan Ketangkasan Karyawan, Starategi ini adalah yang sangat di perlukan oleh setiap perusahan. Direstaouran Martabak HAR Cabang Palembang, strategi ini untuk melatih kemampuan dan ketangkasan karyawan, maka seorang manager atau dari pihak manajer harus memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada tim pimpinan yang bertanggung jawab terhadap bawahannya, untuk melatih apa saja yang harus dikerjakan dan setelah itu diberi kepercayaan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk itu maka tercapailah rencana program pelatihan dan ketangkasan (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Namun kenyataannya masi ada juga tim pimpinan yang hanya memberikan pelatihan atau pengembangan karir kerja karyawan pada saat di awasi atasan atau manajer. Ada juga karyawan yang bekerja tetapi tidak menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai lalu meninggalkannya tanpa memebritaukan kepada karyawan pengganti atau pergantian jam kerja (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Strategi Manajerial Skill, Starategi ini adalah puncak dari keberhasilan dari suatu perusahaan, karena seorang manajerial skill adalah orang yang benar-benar ahli di bidang manajemen. Bukan karena dia adalah saudara, orang terdekat namun jika dia tidak memiliki keahlian di bidang manajemen maka perusahaan tersebut tidak dipastikan berjalan dengan baik. Restoran Martabak HAR Cabang Palembang sudah menjalankan fungsinya sebagai manager dilihat dari perencanaan sumber daya manusia, penarikan tenaga kerja, dan seleksi; pengembangan sumber daya manusia, konpensasi dan tunjangan; keselamatan dan kesehatan kerja; hubungan antara pegawai dan hubungan ketenagakerjaan; dan riset sumber daya manusia (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Strategi Lingkungan Kerja yang Baik, Restoran Martabak HAR Cabang Palembang menciptakan strategi lingkungan yang baik yaitu, dengan manager yang terjun langsung ke lapangan mengawasi atau memantau seluruh pekerjaan karyawan. Serta memberi arahan bagaimana menciptakan lingkungan yang baik dengan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide-ide atau pendapat tentang pekerjaan atau hubungan terhadap sesama pekerja berjalan dengan baik. Dengan lingkungan yang baik maka tingkat

kecelakaan atau konflik yang terjadi semakin berkurang (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Akan tetapi yang sebenarnya terjadi di lingkungan Restoran Martabak HAR bukanlah yang diharapkan oleh managernya. Karena masih ada juga suasana yang suram, lingkungan yang kotor, sering terjadi konflik antar sesama karyawan tanpa sepengetahuan manager, contoh: konflik antara karyawan dikarenakan salah paham, pimpinan regu yang semenah-mena, pimpinan regu kurang kreatif, serta kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Strategi Upah, Upa yang terjadi di Restoran Martabak HAR Cabang Palembang yaitu, dengan menggunakan sistem gaji bulanan. Namun upah disini terdapat beberapa bagian yaitu upah gaji pokok, bonus, bagi hasil, tunjangan Hari Raya dan cuti atau off. Gaji pokok adalah gaji yang diberikan selama satu bulan karyawan bekerja, sedangkan bonus diberikan jika karyawan disiplin dalam bekerja terutama disiplin dalam bidang absensi atau kehadiran.

Bagi hasil diberikan jika pendapatan perusahaan meningkat maka setelah dibagai-bagi terhadap pengeluaran maka mendapatkan hasil pendapatan yang murni maka pendaptan murni itulah terdapat 10% (sepuluh persen) bagian karyawan. Tunjangan Hari Raya hanya diberikan setahun sekali pada saat memasuki Hari Raya besar atau idulFitri, yang besaran tunjangan yang di berikan sesuai dengan lamanya karyawan bekerja.

Cuti atau off diberikan satu kali dalam seminggu karyawan bekerja, namun cuti atau off sudah digabungkan dengan uang gaji pokok, namun jika ada karyawan yang tidak mengambil cuti atau off maka gaji pokok ditambah sebesar satu hari gaji karyawan tersebut (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR). Kenyataannya yang terjadi sekarang di Restoran Martabak HAR masih ada beberapa jenis upah yang tidak efisien yang dilakukan seperti upah poko atau gaji bulanan yang telat di berikan dan bagi hasil yang sering di tunda-tunda (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Strategi Motivasi, Motivasi adalah strategi untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Restoran Martabak HAR Cabang Palembang memberikan motivasi kepada karyawan dengan mengumpulkan seluruh karyawan untuk brifing atau rapat mengenai kinerja karyawan. Baik brifing di laksanakan setiap Hari, seminggu sekali, atau sebulan sekali, dari brifing inilah menimbulkan motivasi dari manager terhadap bawahan tentang bagaimana bekerja yang baik, berinteraksi yang baik, serta menyelesaikan suatu permasalahan dengan baik. Motivasi atau *actuiting* berfungsi untuk kegiatan memberi pengarahan atau bimbingan kepada pekerja agar lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan padanya.

Strategi Disiplin, Disiplin adalah unsur pokok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan Restoran Martabak HAR Cabang Palembang melaksanakan strategi disiplin dengan cara tidak memberikan uang bonus jika karyawan tidak disiplin terutama disiplin absensi atau kehadiran. Disiplin juga dapat diberikan dalam beberapa hal:

1. Berupa informasi kepada seluruh karyawan mengenai standar moral dan etika serta peraturan yang harus di tegakkan.
2. Berupa tindakan yang dilakukan jika terjadi kesalahan atau pelanggaran yang di lakukan karyawan untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, wujudnya bisa berupa teguran, skorsing atau pemecatan yang dilakukan sebagai proses pendidikan agar menjadi contoh bagi yang lainya untuk tidak berbuat yang serupa.

Berupa tindakan disiplin berulang kali berupa hukuman yang makin berat agar pelanggaran etika bisa memperbaiki diri sebelum dijatuhkan hukuman yang lebih berat (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR). Namun bagaimana yang terjadi di saat ini, Ternyata masih saja ada karyawan yang kurang disiplin, seperti telat datang bekerja, tidak memakai seragam dan serta sering melanggar peraturan yang di tetapkan perusahaan (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Strategi Pendidikan atau pengalaman kerja, Pendidikan termasuk strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Retoran Martabak HAR Cabang Palembang latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja karyawan sangat menentukan posisi karyawan di tempatkan, serta diterima atau tidaknya karyawan tersebut di perusahaan. Dan pendidikan atau pengalaman kerja yang di miliki oleh karyawan juga menentukan norma-norma atau etika yang baik (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Namun yang terjadi sebenarnya di Restoran Martabak HAR pendidikan bukanlah patokan yang memposisikan dimana karyawan di tempatkan, akan tetapi dimana ada kekosongan karyawan maka di situlah di tempatkan sesuai aturan dan karyawan tersebut menstujuinya. Dan karyawan yang di terima atau karyawan yang ada juga masi ada yang tidak memiliki etika dan norma yang buruk (Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah HAR).

Strategi Restouran Abdullah HAR dalam Pandangan Syari'ah

Pandangan Syariat islam tentang strategi yang dilakukan oleh Restoran Martabak HAR Cabang Palembang, Mengenai beberapa strategi yaitu: strategi kemampuan dan ketangkasan kinerja, manajerial skill, lingkungan kerja yang baik, upah, motivasi, disiplin dan pendidikan.

Strategi mengembangkan kemampuan dan ketangkasan islam menilai bahwa Restoran Martabak HAR Cabang Palembang belum sepenuhnya menjalankan strategi ini sesuai dengan ajaran islam karena dalam islam nilai kerja yang dapat diakomondir dari implamentasi nilai islam dalam al-Qur'an dan Hadist seperti, menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen kuat, istiqomah, disiplin dalam kerja, konsekuen dan berani tantangan, kreatif, percaya diri dan ulet, bertanggung jawab, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, berorientasi pada masa depan, hidup hemat, jiwa wirausaha, insting bertanding dalam kebaikan, keinginan mandiri, selalu belajar, orientasi pada produktivitas, perkaya jaringan silaturahmi, semangat perantauwan dan semangat

perubahan. Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani hal ini berdasarkan Firman Allah Swt. Dalam surat al-Qashash ayat 77:

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

Strategi manajerial skill syariat Islam menilai bahwa Restoran Martabak HAR Cabang Palembang sudah menjalankan kinerjanya sebagai manajer. Dengan demikian pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen oleh manajer maka pengelolaan dan pengendalian seluruh kegiatan organisasi perusahaan agar berlangsung efektif dan efisien. Seperti firman Allah Swt. Dalam sura Ali-Imran ayat:189

Artinya: kepunyaan Allah-lah kerajaan langit dan bumi, dan Allah Maha Perkasa atas segala sesuatu.

Sedangkan manusia hanya diberi hak kepemilikan terbatas, yaitu sebagai pihak yang diberi wewenang untuk memanfaatkan, dan inti dari kewenangan adalah tugas (taklif) untuk menjadi seorang khalifah yang beribadah di muka bumi ini. Inilah moral yang paling mendasar setiap pemimpin dalam memberikan apresiasi terhadap wewenang dan mengelolah sumber SDM dalam perusahaan (Faisal Badsroen, 2006: 166).

Strategi Lingkungan kerja yang baik yang dilakukan oleh Restoran Martabak HAR Cabang Palembang lingkungan kerja Islam menilai bahwa strategi seperti itulah yang di haruskan di dalam perusahaan namun strategi dengan apa yang terjadi pada saat ini di Restoran Martabak HAR ini bertolak belakang. Maka strategi yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide yang baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar menukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti ini memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan.

Dalam memahami bahwasanya materi dapat menjadi fitnah jika digunakan pada hal-hal yang bertentangan dengan syariat Allah dan materi dapat pula menjadi nikmat jika digunakan sesuai syariat Islam. Memberikan kemudahan bagi pihak yang mengalami kesulitan Firman Allah Swt. Dalam surat al-Baqarah ayat 280 (Badroen, 2006: 167-168):

Artinya: dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai Dia berkelapangan. dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui.

Strategi Upah syariat Islam menilai bahwa Restoran Martabak HAR ini sudah menjalankan struktur-struktur upah yang sesuai dengan syariat Islam. Namun karena masi

ada struktur yang belum berjalan dengan sempurna maka islam menjelaskan. memberikan hak-hak pekerja seorang muslim wajib mematuhi batasan syariat dalam berhubungan dengan para pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja, batasan lingkungan kerja, mekanisme kerja, penentuan upah, bonus, insentif, dan hak-hak lain ketika pekerja tersebut keluar dari pekerjaan. Pengusaha harus mengetahui bahwasanya memberikan upah atau gaji sesuai dengan hak buruh atau karyawan adalah kewajiban yang tersirat dalam Firman Allah Swt. Pada surah Huud ayat 85:

Artinya: dan Syu'aib berkata: "Hai kaumku, cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Allah Swt. Juga mengingatkan kepada kita dalam sebuah hadist Qudsi akan larangan mengurangi gaji para pekerja, Rasulullah Saw. Bersabda: *Tiga golongan yang aku celakakan pada hari kiamat: seseorang yang berikan amanat kemudian berhianat, seseorang yang menjual orang yang merdeka dan memakan hasil penjualan tersebut, dan seseorang yang tidak membayar gaji pegawainya.* (HR. Ibnu Majah).

Sedangkan kewajiban untuk bersegera dalam memberikan gaji para pekerja Rasulullah memperingati kita: *"berikanlah upah kepada para pekerja mereka sebelum kering keringatnya"*. (HR. Ibnu Majah) (Badroen, 2006: 167-168) Strategi Motivasi yang terjadi di Restouran Martabak HAR sama halnya dengan ajaran islam Seperti firman Allah dalam surat Saba ayat: 39

Artinya: Katakanlah: "Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)". dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, Maka Allah akan menggantinya dan Dia-lah pemberi rezki yang sebaik-baiknya.

Ayat di atas bisa diartikan jika kamu berbuat sesuatu dengan ikhlas penuh dengan kesadaran diri maka kamu akan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah Swt. (Badroen, 2006: 166). Strategi yang di berikan oleh Restouran Martabak HAR tentang disiplin kepada karyawannya islam menilai dalam al-Qur'an surat al-Jumuah ayat 9-10

Artinya: Hai orang-orang beriman, apabila disuru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui. apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Maksudnya: apabila imam telah naik mimbar dan muazzin telah azan di hari Jum'at, Maka kaum muslimin wajib bersegera memenuhi panggilan muazzin itu dan menyingkirkan semua pekerjaannya. Dan didalam dunia usaha pada saat jam kerja maka tepat waktulah agar kamu di senang dan kamu akan mendapatkan imbalan dengan kedisiplinanmu itu (Badroen, 2006: 166-167).

Satrategi pendidikan atau surat keterangan pengalaman kerja seorang karyawan yang di ambil oleh Restouran Martabak HAR ini nilai pandangan islam yaitu unurnya sama namun pelaksanaannya tidak sama. Menurut syari'ah Islam pendidikan sangat menentukan pembagian posisi kerja dalam suatu perusahaan agar sejalan dengan pemikiran dan kemampuan yang dimiliki. Tujuan pendidikan dalam islam adalah memiliki akhlak-akhlak seperti suka memberi, mengutamakan orang lain, serta mensucikan diri dari al-mazmumah, seperti pelit, loba dan mementingkan diri sendiri (Rozalinda, 2014: 141).

Strategi pengembangan kemampuan dan ketangkasan karyawan, Dalam Islam strategi dan pelaksanaan dilapangan haruslah sama, yang terjadi direstouran Abdullah HAR belum berjalan dengan baik. Strategi manajerial skill, Restouran Abdullah HAR strategi ini sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tindakan yang terjadi dilapangan. Strategi lingkungan kerja yang baik, Dalam Islam kebersihan itu sebagian dari iman, Restouran Abdullah HAR sterategi itu telah dilaksanakan namun hana saja ketidak sadaran dari prilaku karyawannya yang belum membaik.

Strategi upah, Strategi upah yang dilaksanakan oleh Restouran Abdullah HAR telah dilaksanankan namun ada beberapa upah yang belum berjalan dengan baik yaitu upah yang sering terlambat diberikan. Sebab Sabda Rosulullah "berikanlah upah kepada para pekerja mereka sebelum kering keringatnya".

Strategi motivasi, Motivasi Restouran Abdullah HAR sudah berjalan dengan baik, karena strategi dan pelaksanaannya berjalan. Strategi disiplin, Staretegi ini sudah dijalankan di Restouran ini namun masi ada saja karyawan yang melanggar peraturan yang di tetapkan perusahaan, seperti terlambat datang kerja, tidak memakai seragam perusahaan, serta peraturan-peraturan yang lainnya.

Strategi pendidikan, Pendidikan yang diberikan perusahaan serta menilai karyawan dengan latarbelakang pendidikan telah berjalan. Namun masi terdapat juga Kurangnya ahlak yang baik dalam diri karyawan, dikarenakan penerimaan karyawan tidak menilai dari pendidikan yang tinggi bermaksud untuk menutupi kekosongan yang ditinggal oleh karyawan yang keluar.

Setelah dijelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi di Restouran Abdullah HAR Cabang Palembang, dan dengan adanya tabel diatas menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Restouran Abdullah HAR ini telah berjalan 100% namun pelaksanaan atau belum sempurnanya strategi ini dikarenakan kurangnya ahlak-ahlak yang baik di miliki oleh karyawannya.

Kendala Yang Dihadapi Restouran Abdullah HAR Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kendala adalah halangan,rintangan atau keadaan yang membatasi, sehingga mencegah pencapaian sasaran atau kekuatan yang memaksa pembatalan pelaksanaan (<http://artikata.com/arti-334209-kendala.html>). Kendala yang dihadapi Restouran Adullah HAR adalah Lingkungan yang tidak menyenangkan di tempat kerja adalah penyebab

utama stres dan tidakbahagiaan bagi karyawan. Bayangkan inspirasi apakah yang akan menarik karyawan untuk ingin terus bekerja di tempat kerja yang sama.

Kendala yang sering terjadi yaitu: Tidak memenuhi target, Masalah pertama yang sering terjadi di tempat kerja Restoran Abdullah HAR yaitu kegagalan seorang karyawan dalam memberikan kinerja yang di harapkan, secara berulang kali. Hal ini bisa menjadi masalah besar, karena jika satu orang tidak mencapai target, maka akan mempengaruhi juga anggota lain untuk bekerja.

Rapat yang tidak penting dengan diskusi yang panjang, Rapat penting tidak diragukan lagi. Namun, memberikan rapat untuk hal-hal kecil dapat menjadi pemborosan sumber daya yang berharga dan membuang waktu. Sehingga membuat karyawan bosan dengan rapat yang bias diselesaikan dengan cepat namun diselesaikan dengan waktu yang lama.

Tanggung jawab dan wewenang, Tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada setiap ketua regu atau atasan yang memegang wewenang, haruslah benar-benar menjalankan apa yang dipertanggung jawabkan kepada mereka. Dan ada batasan terhadap wewenang tersebut agar tidak menjadi salah gunakan tanggung jawab, karena itu bisa berdampak kepada karyawan lainnya (Wawancara Bersama Beberapa Karyawan Abdullah HAR).

Tidak berkompentensi, Artinya ketidakmampuan untuk bekerja dengan baik oleh beberapa karyawan selalu menjadi masalah di tempat kerja. Dalam hal karyawan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik, maka selalu ada kebutuhan untuk mengawasi kedua kalinya, yang bisa memakan waktu. jadi bagaimana bisa atasan selalu berurusan dengan karyawan yang tidak berkompentensi seperti itu (<https://www.google.co.id/#q=kendala+kerja>).

Waktu yang terbatas, Hal ini adalah kendala umum yang terjadi di tempat kerja, tetapi harus ditangani dan dikelola dengan baik, selain itu akan mempengaruhi kualitas pekerjaan. Seperti waktu memberikan suatu pekerjaan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan tergesak-gesak yang akan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Kritik dan pengakuan, Kritik dan pengakuan memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kritik dan kurangnya pengakuan pada akhirnya akan membuat karyawan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka (<https://www.google.co.id/#q=kendala+kerja>).

Kesimpulan

Strategi yang dilakukan untuk menunjang karir karyawan di Restoran Martabak HAR Cabang Palembang ini yaitu: Strategi kemampuan dan ketangkasan kinerja karyawan yang baik, Strategi mempunyai manajerial skill yang baik, Strategi berada dalam lingkungan kerja yang baik, Strategi menerima upah yang sesuai dengan pekerjaan,

Strategi memiliki motivasi kerja yang kuat, Strategi mempunyai disiplin kerja yang tinggi, Strategi memiliki pendidikan yang baik.

Kendala yang ditemukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya pemberian tanggung jawab dan wewenang yang tidak sesuai kepada karyawan sehingga mereka tidak dapat bekerja secara maksimal, masi adanya karyawan yang tidak mau menerima masukan untuk perbaikan kinerjanya, dan masi lemahnya pengawasan dan tidak efektifnya strategi yang dilakukan oleh manajemen.

Daftar Pustaka

- Anwar, Mangkunegara Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Badroen, Faisal. (2006). *Etika Bisnis Dalam Islam*. Kencana.
- David, Folonio F. (2013). *Manajemen Karyawan*. Platinum.
- Fatoni, Imam Muhammad. (2012). *Praktik Penerapan Manajemen SDM Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. AWFA SAMRT MEDIA)*, Skripsi. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam IAIN Raden Fatah Palembang.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fathoni, Abdurramat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
[Http://dhimaskasep.files.Wordpress.com](http://dhimaskasep.files.wordpress.com)
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhamad, Ali. (2004). *Psikologi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Murdiyah. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Press.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

