

MEMBANGUN KONSEP KERJA KERAS KREATIF BERBASIS SYARI'AH

Oleh: Layaman¹

Abstrak

Artikel ini membahas penurunan konsep Kerja Keras Kreatif Berbasis Syari'ah. Latar belakang konsep ini diturunkan berdasarkan masih adanya fenomena pelanggaran etika oleh karyawan dalam bekerja. Konsep ini merupakan integrasi dari konsep work effort, human capital dan religiusity. Kerja Keras Kreatif Berbasis Syari'ah adalah keseluruhan usaha sungguh-sungguh penuh waktu dari individu untuk mencapai tujuan, dengan sumberdaya yang ada melalui ide, proses, prosedur dan cara baru dalam pekerjaan atau organisasi yang dilandasi dengan nilai-nilai islam. Kerja seperti ini berpotensi membentuk kualifikasi dan kualitas sumber daya insani yang unggul. Sumber daya insani yang menguasai keterpaduan antara knowledge, skill dan ability dengan komitmen moral dan integritas pribadi yaitu shiddiq (benar dan jujur), amanah (terpercaya, kredibel), tabligh (komunikatif) dan fathanah (cerdas) disamping berpengetahuan, berkemampuan dan memiliki ketrampilan.

Key word: kerja keras, kreativitas, syari'ah

Pendahuluan

Perubahan (*change*) merupakan salah satu faktor yang penting di zaman sekarang ini. Setiap organisasi tunduk pada demand lingkungannya, dimana demand yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen di dalam organisasi mengadopsi perubahan organisasi (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi, dll), dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan tersebut.

¹ Penulis adalah Dosen Tetap pada Jurusan Perbankan Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Adopsi organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan atau kegagalan. Konsekuensinya aktivitas manusia dalam organisasi menjadi faktor yang penting pada tercapainya tujuan organisasi. Oleh karenanya, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk atau jasa.

Untuk dapat menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, pengembangan sumberdaya manusia harus diintegrasikan dengan konsep religiusitas. Dengan dilandasi konsep ini diharapkan akan tercipta SDM yang menghargai norma atau etika dalam bekerja. Religiusitas berdasarkan konsep Islam akan membentuk manusia yang berakhlak mulia. Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan yang memungkinkan menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimiliki. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta. Sumberdaya insani berkualitas dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Sumberdaya insani yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah, akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi, menjadi manusia yang berakhlak mulia, senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah.

Sumber Daya Insani berkualitas dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik, menyangkut kemampuan manusia untuk menangkap dan menerjemahkan segala sesuatu dengan mata hati, kemudian menjadi pembimbing dalam bertindak. Dalam kehidupan sehari-hari aspek ini dekat dengan konsep tentang moral, mental, etika, dan sikap (*attitudes*).

Menjamurnya berbagai lembaga keuangan syariah telah mendorong tumbuhnya harapan, bahwa lembaga keuangan syariah dapat menawarkan

produk dan jasa yang sesuai syariah bahkan juga muncul harapan para pelaku yang bekerja di lembaga benar-benar menjalankan nilai-nilai Islami yang begitu luhur diantaranya adalah nilai kejujuran dan nilai loyalitas yang kemudian menjadi sikap kerja selanjutnya menjadi budaya kerja. Integritas diri sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah dapat ditinjau dari dua hal yaitu kepribadian (*personality*) dan perilaku (*behavior*). Kepribadian menunjukkan karakter seseorang yaitu yang sifatnya permanen atau stabil dalam jangka panjang, sedangkan perilaku melihat perubahan pada situasi tertentu dalam kerjasama tim atau perilaku organisasi. *Personality*, mengukur tingkat spiritualitas seseorang dan tingkat pemahaman ekonomi syariah. Fiqih muamalah yaitu pengetahuan seseorang dalam mendalami ekonomi syariah secara umum berdasarkan akad-akad yang ada maupun tata cara pelaksanaan ekonomi syariah, dan wawasan².

Harapan akan terbentuknya sumberdaya insani yang menjalankan nilai-nilai islam belum terwujud dengan sempurna. Pada kenyataannya masih ada kasus-kasus dalam pekerjaan yang membentur etika profesi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dan yang mencengangkan adalah kasus yang terjadi pada Bank Syari'ah yang standar operasionalnya berbasis pada hukum (syari'ah) islam. Berikut beberapa kasus pelanggaran etika kerja yang dilakukan oleh karyawan antara lain:

Tabel: Pelanggaran etika yang dilakukan karyawan

| Waktu kejadian | Pelanggaran etika |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 Oktober 2010 | Terjadi di kantor kas Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tamini Square, Jakarta. Karyawan, salah satunya supervisor kantor kas BRI, melakukan pembobolan bank dengan modus membuka rekening atas nama tersangka lain, kemudian memasukkan dan mengirim uang ke rekening tersangka lainnya. Total kerugian dalam kasus ini diperkirakan sebesar Rp29,5 miliar. |
| 31 Januari 2011 | Pemberian kredit dengan dokumen identitas palsu dan jaminan fiktif pada Bank Internasional Indonesia (BII). Pelakunya adalah karyawan yang menjabat sebagai <i>account officer</i> di Kantor Cabang Pembantu (BII) |

² Karim, 2004, Bank Islam, Analisis Fiqih dan Keuangan, Raja Grafindo, Jakarta.

| | |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Pangeran Jayakarta, (Jakarta). Kerugian yang ditimbulkan dalam kasus ini sebesar Rp3,6 miliar. |
| 1 Februari 2011 | Tindak pidana perbankan berupa pencairan deposito dan tabungan nasabah tanpa sepengetahuan pemiliknya di Bank Mandiri. Modusnya dengan memalsukan tanda tangan di slip penarikan, kemudian mentransfer ke rekening tersangka. Nilai kerugiannya besar juga, Rp18 miliar. Kejahatan ini dilakukan oleh CS, seorang customer service Bank Mandiri. |
| 9 Maret 2011 | Pembobolan perbankan yang dilakukan pegawai bank dengan cara melakukan penarikan secara berulang-ulang dan telah mengambil atau telah menggunakan uang milik kas dari Kantor Cabang Pembantu (KCP) Menara Bank Danamon, Jakarta. Ini dilakukan oleh mantan teller Bank Danamon KCP Menara Bank Danamon, Jakarta. Nilai kerugiannya mencapai Rp 1,9 miliar dan US\$ 110 ribu. |
| 25 Oktober 2013 | Pencucian uang kredit fiktif Rp102 miliar di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Bogor, dimana pelakunya adalah tiga pejabat Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Bogor. |

Sumber: Dari berbagai sumber³.

Berdasarkan fenomena di atas, tulisan ini bertujuan untuk membangun landasan perilaku kerja dalam organisasi dengan mengembangkan sebuah konsep kerja keras kreatif berbasis syaria'ah.

Konsep *Work Effort*

Dalam literatur perilaku organisasi, usaha kerja (*work effort*) sering dikonsepsikan sebagai dimensi yang terdiri dari durasi (*duration*), intensitas (*intensity*) dan arah tujuan (*direction*). Durasi adalah konsentarsi pada aspek waktu dari usaha kerja atau ketekunan dalam bekerja (*persistence of work*), termasuk pilihan untuk bertahan dalam usahanya selama satu periode

³ www.VivaNews.com, Kronologi kasus kredit fiktif di Bank Syari'ah Mandiri Bogor

(Campbell & Pritchard, 1976)⁴. Oleh karenanya durasi merefleksikan seberapa lama seseorang bekerja atau terus berusaha atas suatu tugas. Intensitas berhubungan dengan tingkat suatu usaha. Termasuk seberapa keras seseorang bekerja dan juga merefleksikan seberapa banyak energi yang dihabiskan per unit waktu. Dua aspek dari *work effort* ini dikenal sebagai *working long and hard* (Brown dan Leigh, 1996)⁵. Arah atau tujuan dari *work effort* berkaitan dengan perilaku dalam bekerja atau keterlibatan aktivitas seseorang dalam dan seberapa sering bekerja. Oleh karena itu, arah atau tujuan dari *work effort* menuju pada aktivitas yang mempromosikan pada tujuan organisasi dari pada aktivitas yang tidak berkontribusi pada tujuan organisasi, dan oleh karenanya meningkatkan efektivitas organisasi. Usaha ini berkaitan dengan aktivitas langsung yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti *in role*) (Smith, Organ dan Near, 1983⁶; Williams dan Anderson, 1991⁷). Para peneliti tersebut berargumen bahwa waktu, intensitas serta arah atau tujuan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sujan et al (1994)⁸ mengembangkan konsep *work effort* dengan membagi kerja cerdas dan kerja keras. Dua macam *effort* (kerja cerdas dan kerja keras) ini diyakini oleh beberapa peneliti menjadi metode dan atau sebuah solusi strategi untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang mampu kerja dengan cerdas (*smart*) akan lebih mudah memahami perilaku seseorang dan lebih mudah dalam mengambil

⁴ Campbell & Pritchard, 1976. *Motivation Theory In Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNelly.

⁵ Brown dan Leigh, 1996, A New Look At Psychological Climate And It's Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance, *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.

⁶ Smith, C. A., Organ. D. W., & Near, J. P., 1983, Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68: 655-663.

⁷ Williams, L. J., & Anderson, S. E., 1991, Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, 17(3), 601-618.

⁸ Sujan, H., B. A. Weitz, and N. Kumar. 1994. Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling." *Journal of Marketing* 58 (3): 39-52.

keputusan dengan cepat berdasarkan pertimbangan–pertimbangan yang lebih matang, karena karyawan yang cerdas memiliki pengetahuan pekerjaan dalam setiap situasi. Dengan kerja lebih cerdas, diindikasikan karyawan mulai melakukan perencanaan dalam menentukan perilaku dan aktivitas kerja yang pantas maupun tidak untuk dilakukan, dan mereka akan lebih dapat menyesuaikan perubahan perilaku kerja dan aktivitas dengan pertimbangan situasional.

Sedangkan kerja keras merupakan manifestasi kunci dari keseluruhan usaha karyawan dan ketahanan mereka dalam hal lama waktu yang dicurahkan dalam bekerja dan usaha lanjutan yang dilakukan ketika mengalami kegagalan. Karyawan yang bekerja dengan keras menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dari seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dari target *job description* yang diberikan perusahaan, hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan karena karyawan memberikan pengorbanan atas kinerjanya untuk bekerja lebih keras bagi perusahaan sehingga semakin tinggi kerja keras maka semakin tinggi kinerja (Sujan et al, 1994).

Aktivitas dan perilaku bekerja bermutu (cerdas dan keras) diupayakan untuk memperoleh kinerja yang optimal (Fang et al 2004)⁹. Fang mengusulkan sebuah model bahwa faktor *goal setting* akan memunculkan perilaku yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perilaku. Ada *trade off* antara *goal setting* (*difficult goal dan specific goal*), dua tujuan tersebut mempunyai dampak positif dan negatif pada perilaku. Oleh karenanya harus dipahami tujuan yang spesifik antar karyawan untuk membangun tujuannya. Orang yang mempunyai tanggung jawab yang lebih besar akan lebih realistis pada penentuan tujuan dengan memperhatikan konteks budaya setempat. Tujuan spesifik yang moderat akan meningkatkan perilaku kerja, tetapi di tempat yang lain tujuan yang sulit dan tidak spesifik akan meningkatkan perilaku.

⁹ Fang, E., Palmatier, R.W., & Evans, K.R, 2004. Goal-Setting Paradoxes? Trade-Offs Between Working Hard and Working Smart: The United State Versus China, *Academy of Marketing Science. Journal*; 32, 2, p.188.

Human Capital

Pemikiran bahwa sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif bukanlah hal baru. Schuler dan MacMillan (1984) membahas potensi *human capital* yang dimiliki manajemen sumber daya manusia yang unggul sebagai sarana pencapaian dan pemeliharaan keunggulan kompetitif. Schuler dan MacMillan menyajikan matriks target/pendorong untuk menunjukkan bagaimana MSDM dapat memberikan keunggulan kompetitif. Target dari praktek HR mengarah pada aktivitas semua level termasuk internal perusahaan itu sendiri, konsumennya, distributornya dan penyedia layanannya (*servicer*) bahkan para supliernya.

Ulrich (1991)¹⁰ secara parsial juga bergantung pada perspektif teori RBV dalam penggambaran sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif. Dia memperluas model keunggulan kompetitif Porter (1985) untuk memasukkan budaya organisasi, kompetensi yang berbeda, dan kesatuan stratejik sebagai “mediator” dalam hubungan keunggulan kompetitif-strategi. Ulrich kemudian membahas bagaimana praktek sumber daya manusia dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan strategi-strategi yang akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang terus menerus, yang menegaskan bahwa harus ada fokus pada hubungan antara sumber daya manusia, strategi dan keunggulan kompetitif. Baik Chule & MacMillan (1984) maupun Ulrich (1991) memberikan perspektif berorientasi praktek, yang menunjukkan bahwa HRM dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Namun, tak satupun dari analisa mereka didasarkan pada *resource-based view of the firm* secara utuh. Mengingat fakta bahwa Barney (1991)¹¹ tampak menyiratkan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sebenarnya lebih cenderung ditemukan bukan dikembangkan, maka terlebih dahulu perlu untuk mengkaji kondisi dimana sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam konteks *resource-based view of the firm*. Masalah tersebut telah dibahas oleh Wright, McMahan dan McWilliams (1992).

¹⁰ Ulrich, D., & Lake, D. (1991). Organizational capability: Creating a competitive advantage. *Academy of Management Executive*, 5, 77-92.

¹¹ Barney, J. B. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17: 99-120.

Wright dkk (1992)¹² mendasarkan asumsinya pada empat kriteria untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan berupaya untuk mengevaluasi kondisi dimana sumber daya manusia memenuhi kriteria tersebut. Pemahaman tersebut melahirkan konsep :

- **Pertama**, agar sumber daya manusia ada sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, mereka harus memberikan nilai bagi perusahaan. Kondisi ini mensyaratkan bahwa ada kebutuhan heterogen akan tenaga kerja (bahwa perusahaan memiliki pekerjaan yang memerlukan bermacam tipe ketrampilan) dan suplai tenaga kerja yang heterogen (individu individu berbeda dalam ketrampilan dan tingkat ketrampilan mereka). Dalam kondisi ini, sumber daya manusia dapat menambah nilai bagi perusahaan.
- **Kedua**, sebuah sumber daya harus bersifat langka bila sumber daya itu akan menjadi sebuah keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Wright dkk (1992) mencatat bahwa karena distribusi kemampuan yang normal, sumber daya manusia dengan tingkat kemampuan tinggi, secara definisi tentu akan menjadikannya langka. Tujuan dari semua program seleksi jelas untuk memastikan bahwa organisasi hanya akan mempekerjakan individu dengan kemampuan tertinggi. Masalahnya kemudian, adalah validasi dari sistem seleksi dan apakah organisasi mampu atau tidak untuk menarik dan mempertahankan para pelamar tersebut yang dianggap memiliki kemampuan tertinggi. Maka, sebuah perusahaan dapat secara teori memperoleh karyawan dengan kemampuan unggul melalui kombinasi dari program seleksi yang valid dan sistem penghargaan yang menarik.
- **Ketiga**, agar sebuah sumber daya dianggap sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sumber daya manusia harus tidak dapat ditiru. Dalam pembahasan ini, Wright dkk (1992) menggunakan konsep kondisi historis yang unik, ketidakjelasan sebab akibat, dan kompleksitas sosial untuk menunjukkan ketidakmampuan untuk meniru dari keunggulan kompetitif yang berasal dari sumber daya manusia.

¹² Wright, P. M., & McMahon, G. C. 1992. Alternative theoretical perspectives on strategic human resource management. *Journal of Management*, 18: 295-320.

Kondisi historis yang unik mengacu pada kejadian historis tertentu yang telah membentuk praktek, kebijakan dan budaya perusahaan. Ketidakjelasan sebab akibat menggambarkan situasi dimana sumber sebab akibat dari keunggulan kompetitif tidak mudah diidentifikasi. Kompleksitas sosial menunjukkan bahwa dalam banyak situasi (misal tim produksi) keunggulan kompetitif berasal dari hubungan sosial yang unik yang tidak dapat ditiru. Maka, Wright dkk menyatakan bahwa karena fakta bahwa banyak keunggulan kompetitif yang mungkin didasarkan dalam sumber daya manusia dari sebuah perusahaan dicirikan oleh kondisi historis yang unik, ketidakjelasan sebab akibat, dan kompleksitas sosial, sangat tidak mungkin bahwa sumber daya manusia yang dikembangkan dengan baik dapat dengan mudah ditiru.

- **Keempat**, sebuah sumber daya harus tidak dapat digantikan (substitusi) bila sumber daya tersebut dianggap sebagai sebuah keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Menurut Wright dkk (1992), seseorang dapat dengan mudah menggambarkan sebuah perusahaan tertentu memiliki individu-individu berkemampuan tertinggi yang menghasilkan keunggulan kompetitif. Namun, apa yang terjadi bila pesaing mengembangkan teknologi baru yang memberikan peningkatan produktivitas yang lebih besar dibandingkan perbedaan produktivitas dalam perusahaan karena kemampuan? Bila teknologi dapat ditiru (yang memang demikian karena sebuah perusahaan dapat membeli teknologi di pasar), maka setelah perusahaan itu membeli teknologi baru tersebut, sumber daya manusia akan sekali lagi menjadi ada sebagai keunggulan kompetitif.

Kapabilitas Kreatif

Morris, S. S., Snell S.A., & Wright, P. (2005)¹³, berdasarkan pada perspektif RBV, mengembangkan *creative capability*. Morris, et., al., menyatakan bahwa pada kondisi lingkungan global yang kompleks dan

¹³ Morris , Shad S., Snell,Scott A. & Wright, Patrick M. , 2005, A Resource-Based View Of International HumanResources: Toward A Framework of Integrative and Creative Capabilities, *International Human Resources*

cepat berubah, perusahaan harus mampu mengintegrasikan kombinasi dari modal manusia, sosial, dan organisasi. Modal sosial dan organisasi adalah sumber daya alternatif dan berpotensi komplementer untuk berbagi pengetahuan dan praktek. Modal manusia, pada gilirannya, adalah penting untuk menyerap atau memperoleh pengetahuan itu. Perusahaan mengembangkan kapabilitas untuk mengintegrasikan praktek-praktek yang ada berpotensi dapat mencapai skala ekonomi melalui HRM. Dan ketika mekanisme integratif melestarikan heterogenitas sumber daya di tingkat lokal, hal itu dapat menyebabkan respon yang lebih cepat terhadap lingkungan global dan potensi yang lebih besar untuk keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya baru yang pesaing belum memiliki, menciptakan manfaat yang timbul dari inovasi disebut sebagai kapabilitas kreatif (*Creative Capability*).

Kemampuan kreatif telah menjadi keharusan di hampir semua jenis organisasi dan karir. Kreativitas merupakan faktor penentu keberhasilan dalam industri yang melibatkan imajinasi, estetika, dan emosi, serta dalam industri yang melibatkan penemuan dan pemecahan masalah. Pada UKM, organisasi kewirausahaan mengandalkan kreativitas untuk mengembangkan produk dan layanan yang membantu mereka menciptakan pasar baru atau menembus pasar yang sudah ada. Sedangkan pada perusahaan yang besar, kreativitas diandalkan untuk menemukan kembali identitas mereka, produk, dan proses bisnis.

Kreativitas adalah pengembangan ide-ide tentang produk, praktik, layanan atau prosedur yang baru dan berpotensi berguna untuk organisasi (Amabile, 1996¹⁴; Baer et al 2003). Ide dianggap baru jika mereka unik, dan berguna jika mereka memiliki potensi secara langsung atau tidak langsung untuk meningkatkan nilai organisasi (Shalley et al. 2004). Selanjutnya, ide-ide kreatif dapat dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaan apapun dan pada setiap tingkat organisasi, meskipun tingkat kreativitas dapat bervariasi.

¹⁴ Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. 1996. Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39: 1154–1184.

Dalam riset-riset empiris, penelitian tentang kreativitas menekankan pada dua hal (misalnya, Shalley, et. al., 2004)¹⁵. Pertama pada karakteristik pribadi yang berhubungan dengan perilaku kreatif. Penelitian ini menetapkan bahwa kreativitas dipengaruhi oleh sejumlah faktor, khususnya (misal Shalley et al 2004): Gaya kognitif, dimana individu dengan gaya yang inovatif menghasilkan kreativitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaya adaptif, dimensi kepribadian, khususnya keterbukaan terhadap pengalaman, individu yang ditandai dengan pemikiran yang luas dan rasa ingin tahu menghasilkan kreatif yang lebih tinggi. Kedua, menekankan pada karakteristik kreativitas secara kontekstual. Penelitian ini menyelidiki pengaruh karakteristik kreativitas secara kontekstual, yaitu dimensi lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi kreativitas.

Shalley, et., al., (2004), mengidentifikasi berbagai faktor penentu kreativitas, termasuk, misalnya: karakteristik pekerjaan, dengan pekerjaan yang lebih kompleks (misalnya, otonomi pekerjaan, variasi, identitas, umpan balik dan signifikansi) memberikan dorongan positif terhadap upaya kreatif; dukungan rekan dan supervisor, yang berpengaruh positif terhadap kreativitas, meskipun efek kurang meyakinkan, reward, dengan beberapa alasan membatasi kreativitas karena perannya yang mengendalikan, dan lain-lain mengklaim bahwa hadiah dapat memberi peran informasi, sehingga secara positif mempengaruhi kreativitas; evaluasi, penelitian menunjukkan bahwa antisipasi pengendalian pada evaluasi memiliki efek merugikan pada kreativitas, dan penelitian difokuskan pada evaluasi perkembangan menunjukkan efek positif terhadap kreativitas. Penentu kontekstual kreativitas lainnya meliputi dampak positif (misalnya , Amabile et al . 2005), nilai kreativitas yang dirasakan organisasi (Farmer et al., 2003), dan *coaction* dan tujuan kreativitas (Shalley , 1995).

¹⁵ Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldman, G. R. 2004. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30: 933–958.

Craff, Anna (2001)¹⁶ merangkum beberapa definisi kreativitas yang diakui publik mengubah pengetahuan dan atau sudut pandang kita pada dunia, meliputi:

1. Pencapaian sesuatu yang luar biasa dan baru, sesuatu yang mengubah dan perubahan bidang usaha secara signifikan. . . jenis hal yang orang lakukan dalam merubah dunia (Feldman, Cziksentmihalyi & Gardner, 1994)
2. Kemampuan manusia yang luar biasa untuk berpikir dan berkreasi. (Rhyammer & Brolin, 1999)
3. Kapasitas seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru atau asli, wawasan, restrukturisasi, penemuan atau benda seni, yang diterima oleh para ahli mempunyai nilai ilmiah, estetika, sosial, atau teknologi. (Vernon, 1984)
4. Kemampuan untuk menghasilkan pengetahuan baru. (Dacey & Lennon, 2000).

Konsep Religiusitas

Kata “religi” berasal dari bahasa latin ‘religio’ yang akar katanya ‘religare’ yang berarti mengikat. Maksudnya adalah suatu kewajiban-kewajiban atau atauran-aturan yang harus dilaksanakan, yang kesemuanya itu berfungsi untuk mengikat dan mengutuhkan diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan atau sesama manusia, serta alam sekitarnya. Religi atau agama dengan istilah religiusitas adalah dua hal yang berbeda. Agama menunjuk pada aspek formal, yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban, sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati. Glock & Stark memahami religiusitas sebagai kepercayaan individu tentang ajaran-ajaran agama tertentu yang dianut dan dampak dari ajaran agama, dalam kehidupan sehari-hari (Holdcroft, 2006)¹⁷.

¹⁶ Craft, Anna, 2001, *An analysis of research and literature on Creativity In Education* , Report prepared for the Qualifications and Curriculum Authority

¹⁷ Holdcroft, B., 2006, What Is Religiosity?, *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 10, No. 1

Para peneliti religiusitas umumnya mengacu pada pendapatnya Glock dan Stark (1965)¹⁸ dalam mengidentifikasi dimensi religiusitas. Menurut Glock dan Stark, dimensi religiusitas antara lain :

a. Dimensi Ideologis

Dimensi ideologis merupakan bagian dari keberagamaan yang berisi kepercayaan atau doktrin agama yang harus dipercayai. Misalnya kepercayaan umat Kristen terhadap Ketuhanan Kristus dan kepercayaan umat Islam kepada Nabi Muhammad SAW.

b. Dimensi Ritualistik

Dimensi ritualistik berkaitan dengan perilaku, maksudnya perilaku yang mengacu pada perilaku-perilaku khusus yang ditetapkan agama. Seperti tata cara ibadah, berpuasa dan pengakuan dosa.

c. Dimensi Eksperensial

Dimensi eksperensial berkaitan dengan perasaan keagamaan yang dimiliki seseorang. Psikologi menamainya *religious experiences* (pengalaman religius). Pengalaman keagamaan ini misalnya kekhusukan dalam sholat dan ketenangan batin saat berdoa.

d. Dimensi Intelektual

Dimensi intelektual yaitu informasi khusus tentang suatu agama yang harus diketahui oleh penganutnya. Dimensi ini berhubungan erat dengan pengetahuan tentang agama yang dianut oleh seseorang.

e. Dimensi Konsekuensial

Dimensi konsekuensial menunjukkan akibat ajaran agama dalam perilaku umum. Dimensi ini merupakan efek ajaran agama pada perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

Konsep Syariah

Berdasarkan perspektif Islam, religiusitas berarti penghayatan individu terhadap ajaran agama Islam. Bentuk penghayatan individu ini tercermin pada perilaku individu dengan memperhatikan nilai-nilai hukum Islam. Islam adalah agama yang universal mengandung pengertian bahwa

¹⁸ Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). *Religion and society in tension*. San Francisco: Rand McNally.

Islam diperuntukkan bagi seluruh umat manusia di muka bumi dan dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir jaman, komprehensif bahwa Islam memiliki 3 pilar utama ajaran, yaitu aqidah, syariah dan akhlak. Tiga pondasi utama ajaran Islam sebagai berikut:

- a. Aqidah (Faith) yaitu masalah kepercayaan terhadap eksistensi Tuhan. Akidah adalah suatu ideology yang membentuk paradigma dasar bahwa alam semesta ini dicipta oleh Allah yang Maha Esa sebagai sarana hidup bagi seluruh umat manusia untuk mencapai kesejahteraan secara material dan spiritual. Dalam konsep akidah, setiap aktivitas umat manusia memiliki nilai akuntabilitas ilahiyah yang menempatkan perangkat syariah sebagai parameter kesesuaian antara aktivitas usaha dengan prinsip syariah. Akidah yang baik diharapkan dapat membentuk integritas yang sejalan dengan prinsip tata kelola usaha yang baik dan benar, sesuai tuntunan syariah.
- b. Syariah (Law) yaitu masalah hukum-hukum yang dibebankan ke umat manusia. Syariah merupakan ketentuan hukum islam yang mengatur aktivitas umat manusia yang berisi perintah dan larangan, baik yang menyangkut hubungan interaksi vertikal dengan Tuhan maupun interaksi horizontal dengan sesama makhluk.
- c. Akhlak merupakan norma dan etika yang berisi nilai-nilai moral dalam interaksi sesama manusia, manusia dengan lingkungannya dan manusia dengan alam semesta agar hubungan tersebut menjadi harmonis dan strategis. Akhlak (*Ethic*): berbicara mengenai tata cara dalam melakukan sesuatu yang meliputi baik, lebih baik, dan dipandang baik.

Syariah Islam terbagi dua macam, yaitu ibadah dan muamalah. Ibadah diperlukan untuk menjaga ketaatan dan keharmonisan hubungan manusia dengan penciptanya. Sedangkan muamalah diturunkan untuk menjadi *rule of the game* atau aturan main manusia dalam kehidupan sosial, ekonomi & bisnis, politik dan sebagainya (Dewan Mubaligh Indonesia, 2005).

Pondasi pendukung kedua yaitu Ukhuwah merupakan prinsip persaudaraan dalam menata interaksi sosial yang diarahkan pada harmonisasi kepentingan individu dengan tujuan kemanfaatan secara umum dengan semangat tolong menolong yaitu berupa: a) Keadilan,

menempatkan sesuatu hanya pada tempatnya dan memberikan sesuatu hanya pada tempatnya, dan memberikan sesuatu pada yang berhak, serta memperlakukan sesuatu sesuai porsinya. b) Kemaslahatan, pada hakikatnya adalah segala bentuk kebaikan dan manfaat yang berdimensi integral duniawi dan akhirat, material, dan spiritual, serta individual dan kolektif. Secara luas, masalah ditunjukkan pada pemenuhan visi masalah yang tercakup dalam tujuan syariat (*maqashid asy syari'ah*) yang terdiri dari konsep perlindungan terhadap keimanan dan ketakwaan, keturunan, jiwa dan keselamatan, harta benda, dan rasionalitas; c) Keseimbangan, sebagai pilar yang meliputi berbagai segi yang antara lain meliputi keseimbangan material dan spiritual, pengembangan sektor riil dan sektor keuangan, risk dan return, bisnis dan sosial, dan pemanfaatan dan pelestarian sumberdaya alam.

Syariah pada dasarnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar meliputi prinsip moral Islam secara universal, juga berisi tentang bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, serta bagaimana seharusnya ia beribadah (Triyuwono, 2000). Etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar dan mana yang buruk. Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat (Januarti dan Bunyaanudin, 2006)¹⁹.

Konsep Kerja dalam Islam

Pengertian kerja menurut islam dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan.

¹⁹ Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. 2006. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi". JAAI, Volume 10, No.1: 17-35, Juni 2006.

Kedua, kerja dalam arti sempit ialah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah (Triyuwono, 2000).

Islam menempatkan kerja sebagai 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, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah). Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya, berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya, selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep ihsan. Ihsan berkaitan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik, sesempurna atau seoptimal mungkin. Semangat ini akan melahirkan etika kerja umat Islam yang tinggi dalam setiap profesi yang mereka tekuni. Semangat ini pula yang akan melahirkan sebuah budaya dalam melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT.

Seorang muslim haruslah Itqan yang berarti membuat atau mengerjakan sesuatu secara sungguh–sungguh dan teliti sehingga rapi, indah, tertib dan bersesuaian dengan yang lain dari bagian-bagiannya. Untuk mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap insan, diperlukan adab dan etika yang meringkainya, sehingga nilai-nilai luhur tersebut tidak hilang. Diantara adab dan etika bekerja dalam Islam menurut Muhammad (2004)²⁰ dan Bisri (2008)²¹ adalah :

- a. Bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT, merupakan landasan terpenting bagi seorang yang bekerja. Artinya ketika bekerja, niatan

²⁰ Muhammad. 2004. Etika Bisnis Islami. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN: Yogyakarta.

²¹ Bisri, Mustofa. 2008. Mencari Bening Mata Air. Kompas Media Nusantara. Jakarta.

utamanya adalah karena Allah SWT, sadar bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap umat manusia. Paham bahwa memberikan nafkah kepada diri dan keluarga adalah kewajiban dari Allah, mengetahui bahwa hanya dengan bekerja dapat menunaikan kewajiban-kewajiban Islam yang lainnya, seperti zakat, infak dan shodaqah. Sehingga selalu memulai aktivitas pekerjaannya dengan dzikir kepada Allah.

- b. Profesional tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Implementasi dari keikhlasan dalam bekerja adalah itqon (profesional) dalam pekerjaannya. Sadar bahwa kehadiran tepat pada waktunya, menyelesaikan apa yang sudah menjadi kewajiban secara tuntas, tidak menunda-nunda pekerjaan, tidak mengabaikan pekerjaan, adalah bagian yang tidak terpisahkan dari esensi bekerja itu sendiri yang merupakan ibadah kepada Allah SWT.
- c. Jujur dan amanah. Hakekatnya pekerjaan yang dilakukan merupakan amanah, baik secara duniawi dari atasannya atau pemilik usaha, maupun secara duniawi dari Allah SWT yang akan dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukan. Implementasi jujur dan amanah dalam bekerja diantaranya adalah dengan tidak mengambil sesuatu yang bukan menjadi hak, tidak curang, obyektif dalam menilai, dan sebagainya.
- d. Menjaga etika sebagai seorang muslim. Bekerja juga harus memperhatikan adab dan etika sebagai seorang muslim, seperti etika dalam berbicara, menegur, berpakaian, bergaul, makan, minum, berhadapan dengan customer, rapat, dan sebagainya. Bahkan akhlak atau etika ini merupakan ciri kesempurnaan iman seorang mu'min. Dalam bekerja, seorang mu'min dituntut untuk bertutur kata yang sopan, bersikap yang bijak, sesuai dengan tuntunan Islam, yang menunjukkan jati dirinya sebagai seorang yang beriman.
- e. Tidak melanggar prinsip-prinsip syariah. Aspek lain dalam etika bekerja dalam Islam adalah tidak boleh melanggar prinsip-prinsip syariah dalam pekerjaan yang dilakukannya.
- f. Menghindari syubhat. Dalam bekerja terkadang seseorang dihadapkan dengan adanya syubhat atau sesuatu yang meragukan dan samar antara kehalalan dengan keharamannya. Seperti unsur-

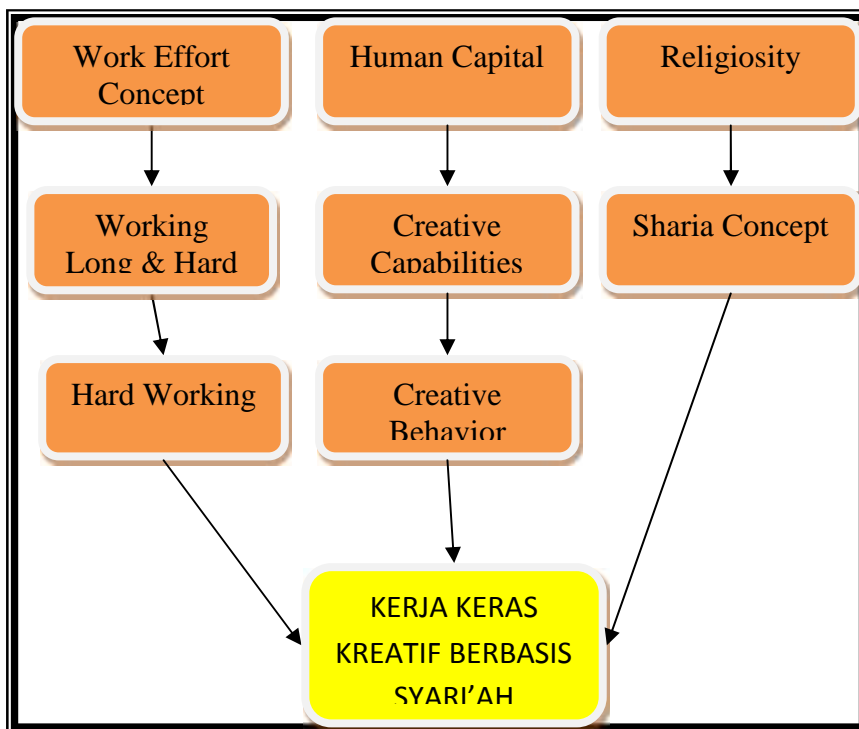
unsur pemberian dari pihak luar, yang terdapat indikasi adanya satu kepentingan tertentu. Atau seperti bekerja sama dengan pihak-pihak yang secara umum diketahui kedzaliman atau pelanggarannya terhadap syariah.

- g. Menjaga ukhuwah Islamiyah. Aspek lain yang juga sangat penting diperhatikan adalah masalah ukhuwah islamiyah antara sesama muslim. Jangan sampai dalam bekerja berusaha melahirkan perpecahan di tengah-tengah kaum muslimin.

Untuk lebih jelas dari penurunan konsep kerja keras kreatif berbasis syari'ah, bisa digambarkan sebagai berikut:

Gambar:

Sintesis Penurunan Konsep Kerja Keras Kreatif Berbasis Syari'ah



Sumber: Dikembangkan untuk artikel ini.

Berdasarkan sintesis konsep-konsep teori di atas, maka dirumuskan sebagai berikut:

Kerja Keras Kreatif Berbasis Syari'ah adalah keseluruhan usaha sungguh-sungguh penuh waktu dari individu untuk mencapai tujuan, dengan sumberdaya yang ada melalui ide, proses, prosedur dan cara baru dalam pekerjaan atau organisasi yang dilandasi dengan nilai-nilai islam.

Dengan Kerja Keras Kreatif Berbasis Syari'ah, diharapkan akan terbentuk Kualifikasi dan kualitas sumber daya insani yang unggul seperti yang dikemukakan oleh Hermawan Kertajaya & Syakir Sula (2006)²². Sumber daya insani yang menguasai keterpaduan antara "knowledge, skill dan ability dengan komitmen moral dan integritas pribadi yaitu shiddiq (benar dan jujur), amanah (terpercaya, kredibel), tabligh (komunikatif) dan fathanah (cerdas) disamping berpengetahuan, berkemampuan dan memiliki ketrampilan. Menurut Haryoko (2005), secara umum kualifikasi kualitas sumber daya insani yang dibutuhkan perbankan syariah terdiri dari :

1. *Physical*, mencakup kemampuan akademis dan teknis (kompetensi) untuk menyelesaikan tugas sesuai keahlian seseorang, baik dalam ilmu pengetahuan maupun teknologi, meliputi : pendidikan formal/informal, pengalaman kerja, skill, strategic, conceptual ability
2. *Emotional*, mencakup kualitas berkaitan dengan konsepsi perilaku seseorang atas dasar situasi yang mempengaruhi yakni meliputi kemampuan mengeksplorasi potensi diri untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan tepat terhadap berbagai kondisi perubahan serta memiliki kemampuan mengatasi perubahan itu sendiri dengankemampuan komunikasi yang handal sebagai dasarnya, meliputi : leadership, communication dan customer focus.

²² Kertajaya, Hermawan dan Sula, Syakir, 2006, Syariah Marketing, Mizan Media Utama, Bandung

3. *Spiritual*, menunjukkan kemampuan etos kerja dan daya juang yang tinggi untuk mengatasi setiap permasalahan, tekun dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, meliputi : positive thinking, adversity, dan loyalty.

Merupakan sasaran akhir dari segala kegiatan implementasi dalam rangka pengembangan ekonomi syariah adalah falah. Falah adalah kesuksesan hakiki berupa pencapaian kebahagiaan dalam segi material dan spiritual serta tercapainya kesejahteraan di dunia dan akhirat. Suatu kesuksesan dalam aspek material tidaklah bermakna apabila mengakibatkan kerusakan dalam aspek kemanusiaan lainnya seperti persaudaraan dan moralitas.

Kesimpulan

Kerja Keras Kreatif Berbasis Syari'ah adalah keseluruhan usaha sungguh-sungguh penuh waktu dari individu untuk mencapai tujuan, dengan sumberdaya yang ada melalui ide, proses, prosedur dan cara baru dalam pekerjaan atau organisasi yang dilandasi dengan nilai-nilai islam. Kerja seperti ini berpotensi membentuk kualifikasi dan kualitas sumber daya insani yang unggul. Sumber daya insani yang menguasai keterpaduan antara *knowledge*, *skill* dan *ability* dengan komitmen moral dan integritas pribadi yaitu shiddiq (benar dan jujur), amanah (terpercaya, kredibel), tabligh (komunikatif) dan fathanah (cerdas) disamping berpengetahuan, berkemampuan dan memiliki ketrampilan.

Daftar Pustaka

- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. 1996. Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39: 1154–1184.
- Amabile, T. M., S. G. Barsade, J. S. Mueller, and B. M. Staw. 2005. Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly* 50: 367-403.

- Barney, J. B. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17: 99-120.
- Bisri, Mustofa. 2008. Mencari Bening Mata Air. Kompas Media Nusantara. Jakarta.
- Brown dan Leigh, 1996, A New Look At Psychological Climate And It's Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance, *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Campbell & Pritchard, 1976. Motivation Theory In Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNelly.
- Craft, Anna, 2001, *An analysis of research and literature on Creativity In Education* , Report prepared for the Qualifications and Curriculum Authority
- Fang, E., Palmatier, R.W., & Evans, K.R, 2004. Goal-Setting Paradoxes? Trade-Offs Between Working Hard and Working Smart: The United State Versus China, *Academy of Marketing Science. Journal*; 32, 2, p.188.
- Glock, C. Y., & Stark, R. (1965). Religion and society in tension. San Francisco: Rand McNally.
- Holdcroft, B., 2006, What Is Religiosity?, *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, Vol. 10, No. 1
- Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. 2006. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi". JAAI, Volume 10, No.1: 17-35, Juni 2006.
- Kertajaya, Hermawan dan Sula, Syakir, 2006, Syariah Marketing, Mizan Media Utama, Bandung

- Krawietz , Birgit & Reifeld, Helmut, 2008, *Islam and The Rule of Law Between Sharia and Secularization*, Sankt Augustin, Berlin, ISBN 978-3-939826-86-6
- Morris , Shad S., Snell, Scott A. & Wright, Patrick M. , 2005, *A Resource-Based View Of International Human Resources: Toward A Framework of Integrative and Creative Capabilities*, *International Human Resources*
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN: Yogyakarta.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P., 1983, Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68: 655-663.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E., 1991, Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, 17(3), 601-618.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. 1992. Alternative theoretical perspectives on strategic human resource management. *Journal of Management*, 18: 295-320.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldman, G. R. 2004. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30: 933–958.
- Sujan, H., 1986, Smarter Versus Harder: An Exploratory Attributional Analysis of Salespeople's Motivation, *Journal of Marketing Research* Vol. XXIII (February 1986). 41-9
- Sujan, H., B. A. Weitz, and N. Kumar. 1994. Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling." *Journal of Marketing* 58 (3): 39-52.
- Ulrich, D., & Lake, D. (1991). Organizational capability: Creating a competitive advantage. *Academy of Management Executive*, 5, 77–92.

