

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas serta tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat diraih oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, dengan memperhatikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta berusaha mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum dan norma moral. Baharuddin dkk (2022) menekankan bahwa kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi berupaya untuk mencapai keberhasilannya secara terus-menerus.

Kinerja merujuk pada prestasi yang diraih oleh individu sesuai dengan bidang keahliannya, di mana ia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan institusional. Selain itu, seorang pegawai harus mampu mengelola pekerjaannya dengan baik dan terstruktur, mempersiapkan bahan-bahan yang relevan yang telah dikuasainya, serta menerapkannya dengan efektif (Melati dkk, 2022).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat diamati baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam

pelaksanaan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok memenuhi kriteria pekerjaan yang ditentukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam periode tertentu.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi sistematis yang bertujuan untuk menilai dan mengukur hasil kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Kasmir (2016:184) menyatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dan organisasi telah mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017), penilaian kinerja juga berperan penting dalam menentukan kebutuhan pelatihan kerja, memberikan tanggung jawab yang lebih sesuai kepada pegawai, dan mempersiapkan mereka untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Penilaian ini juga berfungsi sebagai dasar untuk membuat keputusan terkait promosi, pelatihan, atau pengembangan karier karyawan.

Sagala dan Siagian (2021) menjelaskan bahwa penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur sejauh mana pencapaian perusahaan, yang sekaligus memberikan gambaran tentang perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri. Rustiawan dkk (2023) menekankan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai prestasi dan kontribusi karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

Dari uraian definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk

mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk pengembangan sumber daya manusia, optimalisasi kinerja organisasi, serta pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memahami tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh manajemen dan pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.
3. Mendistribusikan penghargaan dari organisasi/instansi, seperti kenaikan gaji, bonus, dan promosi secara adil.
4. Mendukung manajemen dalam penelitian terkait personalia (Permana, 2020).

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kondisi perusahaan berdasarkan hasil kinerja para pegawai, di mana hasil penilaian ini dapat digunakan untuk perbaikan kinerja perusahaan dan pegawai (Sagala & Siagian, 2021)

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja bertujuan memahami dan meningkatkan kinerja pegawai, tujuan penilaian kerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak baik perusahaan maupun karyawan, hal wajar jika apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai tingkat kesalahan. Hal ini juga menjadi alat untuk mengevaluasi dan perbaikan kinerja perusahaan dan individu secara keseluruhan.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum, manfaat penilaian kinerja adalah membantu pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif, serta mendukung pengambilan keputusan terkait pemberian penghargaan, penyesuaian posisi, dan perencanaan pegawai (Sagala & Siagian, 2021). Penilaian kinerja juga berkontribusi terhadap perencanaan kebijakan organisasi, baik dalam aspek individu maupun organisasi.

Secara rinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi meliputi:

1. penyesuaian kompensasi,
2. peningkatan kinerja,
3. kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai,
4. pengambilan keputusan untuk promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja,
5. penelitian terkait pegawai, serta
6. evaluasi terhadap desain pekerjaan yang mungkin memerlukan penyesuaian (Permana, 2020).

Jadi, penilaian kinerja memberikan manfaat dalam pengelolaan efisien organisasi, keputusan terkait kompensasi, peningkatan kinerja, pelatihan pegawai, dan pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, pemecatan, serta perencanaan tenaga kerja.

2.1.5 Dimensi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), dimensi kinerja mencakup:

1. Kualitas (Mutu): Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menilai kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah): Kinerja juga dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka Waktu): Untuk jenis pekerjaan tertentu, terdapat batas waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas.
4. Penekanan Biaya: Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan harus dianggarkan sebelum aktivitas dilakukan.
5. Pengawasan: Sebagian besar jenis pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap proses yang sedang berjalan.
6. Hubungan Antar Karyawan: Penilaian kinerja sering kali terkait dengan kerjasama atau kerukunan antara karyawan dan pimpinan.

Sementara itu, Mangkunegara (2017) mengidentifikasi dimensi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan: Menilai seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya.
2. Kuantitas Kerja: Mengukur seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari, serta kecepatan kerja masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan Tugas: Menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan akurat tanpa melakukan kesalahan.
4. Tanggung Jawab: Kesadaran seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan tepat dan akurat, serta menghindari kesalahan.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sementara itu, Kasmir

(2016:189) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang juga mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan: Skill atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian, semakin baik pula penyelesaian tugas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Pengetahuan: Pengetahuan yang dimiliki tentang pekerjaan. Individu yang memiliki pemahaman yang baik mengenai tugasnya cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
3. Rancangan Kerja: Desain pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Rancangan yang baik akan membantu dalam pelaksanaan tugas dengan tepat.
4. Kepribadian: Karakter atau kepribadian individu. Seseorang dengan karakter yang baik cenderung dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang memuaskan.
5. Motivasi Kerja: Dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas. Motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kepemimpinan: Sikap dan perilaku pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas.
7. Gaya Kepemimpinan: Pendekatan atau sikap pemimpin saat memimpin dan memberikan arahan kepada bawahannya.
8. Budaya Organisasi: Norma dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang mengatur dan memandu perilaku anggota.

9. Kepuasan Kerja: Perasaan positif yang dialami seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan tugas. Karyawan yang puas cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.
10. Lingkungan Kerja: Suasana dan kondisi tempat bekerja, termasuk ruang fisik, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas.
11. Loyalitas: Kesetiaan individu terhadap perusahaan tempat ia bekerja.
12. Komitmen: Ketaatan karyawan dalam mengikuti kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.
13. Disiplin Kerja: Kesungguhan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja secara konsisten dan teratur.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Afandi, 2018) :

Berikut adalah penjelasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai:

1. Kemampuan, Kepribadian, dan Minat Kerja: Kemampuan mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu, sementara kepribadian berkaitan dengan karakter dan sikap seseorang. Minat kerja adalah kecenderungan individu terhadap jenis pekerjaan tertentu, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja.
2. Kejelasan Peran: Ini mencakup pemahaman dan penerimaan individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kejelasan dalam peran membantu pegawai memahami ekspektasi dan tujuan yang harus dicapai, sehingga meminimalisir kebingungan dan meningkatkan kinerja.

3. Tingkat Motivasi Pekerja: Motivasi adalah dorongan yang memicu individu untuk bertindak dan mempertahankan perilaku kerja yang baik. Semakin tinggi motivasi, semakin besar kemungkinan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal.
4. Kompetensi: Merupakan keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas. Kompetensi yang baik berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan.
5. Fasilitas Kerja: Alat dan sarana yang mendukung kelancaran operasional perusahaan. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.
6. Budaya Kerja: Merupakan norma dan perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi, termasuk kreativitas dan inovasi pegawai. Budaya kerja yang positif dapat mendorong kinerja yang lebih baik.
7. Kepemimpinan: Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.
8. Disiplin Kerja: Aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi prosedur dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik mendukung kinerja yang konsisten.

A. Kemampuan

Secara etimologis, istilah kemampuan merujuk pada kesanggupan. Menurut Mangkunegara (2020), seorang karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari akan lebih mampu

mencapai kinerja yang diharapkan. Dari sudut pandang psikologis, kemampuan (ability) pegawai terbagi menjadi dua, yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Kasmir (2019) menambahkan bahwa kemampuan atau keterampilan adalah kapasitas yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan tingkat kemampuan dan keahlian yang tinggi, seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Dirwan dkk (2024) Kemampuan merupakan suatu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu.

Jadi, kemampuan adalah suatu keterampilan, keahlian, atau kapasitas seseorang untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Kemampuan dapat mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan teknis, kreativitas, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan adaptabilitas. Kemampuan juga dapat dikembangkan melalui latihan, pendidikan, dan pengalaman. Secara umum, kemampuan mencerminkan potensi seseorang dalam merespon dan berhasil menghadapi tantangan dalam berbagai konteks kehidupan.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Kemampuan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, dan pandangan para ahli dari berbagai bidang dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja. Menurut Ndraha dalam Suwanto (2020), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dari seseorang.

Pertama, pengetahuan (*knowledge*) mencakup pengaplikasian wawasan dan pemahaman yang diperoleh dari pengalaman kerja sebelumnya, yang kemudian diterapkan dalam pelaksanaan tugas-tugas saat ini. Pengetahuan yang mendalam membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan tepat.

Kedua, keterampilan (*skills*) adalah keahlian individu dalam menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas yang disediakan untuk mendukung kelangsungan pekerjaan yang dilaksanakan. Keterampilan ini meliputi kemampuan teknis maupun non-teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Ketiga, perilaku (*behaviours*) mencerminkan sikap dan sifat seorang pegawai dalam merespons tugas atau pekerjaan yang diberikan. Perilaku ini akan memberikan dampak pada dirinya sendiri dan juga kelangsungan pekerjaan, baik dalam bentuk umpan balik yang positif maupun negatif, yang memengaruhi hasil kinerja.

b) Dimensi Kemampuan

Menurut Amrullah (2019) dimensi kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
- b) Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran dan lain-lain)
- c) Pengalaman kerja yang dimiliki
- d) Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu

Rachman (2020) menyatakan jika kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Penelitian oleh Jatmiko dan Haris (2018) menyatakan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengawasan yang ketat dapat meningkatkan kemampuan petugas

dalam mengikuti SOP. Kesalahan dalam pengolahan rekam medis berkurang secara signifikan setelah pelatihan intensif diberikan. Penelitian oleh Rahman dan Rahim (2019) mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja petugas rekam medis. Menurut Al-Nahyan dkk (2016), pengalaman kerja yang lebih panjang meningkatkan kemampuan petugas dalam mengikuti prosedur dengan lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Lebih lanjut, Wardhana (2019) juga menekankan bahwa evaluasi kompetensi secara berkala sangat penting, karena dapat membantu mengidentifikasi kelemahan dalam kinerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan. Dengan demikian, kombinasi pengembangan pengetahuan dan evaluasi kompetensi yang rutin dapat memastikan bahwa karyawan tetap kompeten dan berkontribusi secara efektif terhadap kesuksesan organisasi.

Kemampuan kerja seorang karyawan sangat penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi akan mampu mencapai kinerja maksimal dan memenuhi target yang ditetapkan. Potensi setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat tercermin dari kemampuan kerjanya. Oleh karena itu, karyawan dengan bakat dan keterampilan yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

B. Pengetahuan

Pengetahuan, menurut Kasmir (2016), merujuk pada pemahaman mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang tugasnya cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan sebaliknya. Widyawati

(2020) menjelaskan bahwa pengetahuan (knowledge) adalah kemampuan individu untuk mengingat atau mengenali nama, istilah, rumus, dan lain-lain. Pengetahuan muncul sebagai hasil dari proses memahami dan terjadi saat individu melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Proses ini melibatkan indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan sentuhan (Pakpahan dkk., 2021).

Dengan demikian, pengetahuan dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu untuk mengingat atau mengenali informasi yang diperoleh melalui proses penginderaan seperti penglihatan dan pendengaran

a) Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Sudarminta dalam Rachmawati (2019), beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan meliputi pemahaman, realitas, minat, rasa ingin tahu, pikiran dan nalar, akal sehat, serta minat manusia. Di sisi lain, Notoatmodjo (2018) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pengetahuan sebagai berikut:

1. Faktor Internal:

- a) Pendidikan: Proses yang mengarahkan individu untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan tertentu.
- b) Pekerjaan: Zona di mana individu memperoleh pengalaman dan pengetahuan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- c) Umur: Menunjukkan tingkat kedewasaan dan kekuatan individu dalam berpikir dan bekerja.

2. Faktor Eksternal:

- a) Lingkungan: Keadaan di sekitar individu yang dapat memengaruhi pertumbuhan dan perilaku mereka.

b) Sosial Budaya: Norma-norma yang ada dalam masyarakat yang dapat memengaruhi cara individu memahami dan berinteraksi dengan informasi.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Daud dkk, (2021) bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan kinerja petugas rekam medis tentang jenis pelayanan rekam medis dalam menguasai pekerjaan masing-masing belum sesuai dengan profesi petugas dimana di Puskesmas Kabila tidak memiliki ahli profesi rekam medis. Setyorini dkk (2021) yang menjelaskan bahwa pengetahuan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi bisnis. Individu atau karyawan (SDM) yang memiliki sedikit pengetahuan dapat menghambat keberhasilan dalam sebuah institusi, organisasi dan instansi. Untuk itu setiap karyawan harus melakukan pengembangan serta menambahkan wawasan pengetahuan, agar dapat mengetahui tentang perkembangan informasi, teknologi dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia bisnis modern.

Astuti dkk (2021) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang, yang berkontribusi pada kinerja yang efektif. Penelitian Kusuma (2020) juga menunjukkan bahwa pendidikan formal yang sesuai memberikan dasar pengetahuan yang kuat, namun pengetahuan praktis sering kali lebih banyak diperoleh melalui pengalaman kerja dan bimbingan dari rekan kerja yang lebih berpengalaman.

b) Dimensi Pengetahuan

Menurut Suriati dkk (2021) mengemukakan bahwa dimensi pengetahuan:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana latar belakang pendidikan seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya di tempat kerja. Semakin sesuai latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dijalankan, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dan mendalam tentang tugas-tugasnya.

2. Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana karyawan memahami dan memiliki pengetahuan tentang prosedur yang harus diikuti dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini mencakup pemahaman tentang langkah-langkah yang harus diambil, urutan tindakan yang benar, dan protokol yang harus diikuti dalam menjalankan tugas tertentu.

3. Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat pemahaman karyawan terhadap prosedur-prosedur yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Pemahaman yang baik akan memastikan bahwa karyawan tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, tetapi juga mengapa prosedur tersebut penting dan bagaimana mempraktikkannya dengan efektif.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, atau bisa juga berasal dari lingkungan eksternal. Motivasi ini memainkan peran krusial dalam mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Motivasi tidak hanya berkaitan dengan keinginan individu untuk mencapai hasil yang baik, tetapi juga dengan sikap (attitude) yang dimiliki oleh pegawai dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Dalam konteks ini, ada hubungan positif antara motif berprestasi dan pencapaian kinerja; di mana motif berprestasi mengacu pada dorongan individu untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Selain itu, Mangkunegara (2017) menekankan bahwa meskipun seseorang memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi, terdapat dimensi lain yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu kesempatan. Kesempatan yang dimaksud bisa berupa dukungan dari lingkungan kerja, seperti ketersediaan peralatan yang memadai, akses terhadap bahan baku, dukungan dari rekan kerja, serta kejelasan prosedur kerja. Apabila kesempatan ini tidak ada atau kurang mendukung, hal tersebut dapat menjadi kendala yang menghambat kinerja seorang karyawan.

Secara keseluruhan, motivasi kerja yang baik, didukung oleh kesempatan dan lingkungan yang kondusif, dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Motivasi kerja adalah elemen penting dalam mencapai kinerja tinggi di lingkungan organisasi. Istilah "motivasi" berasal dari kata "motiv," yang berarti dorongan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang mendorong individu untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan dengan kesadaran. Menurut Baharuddin dkk (2022), motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dari pengertian tersebut, kita bisa menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dan perasaan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras dan bersemangat dalam mencapai kinerja yang optimal. Penelitian oleh Novriansya dkk

(2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan motivasi yang tinggi memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih senang dan mampu melaksanakan tugas mereka tanpa tekanan. Ulfah & Maryati (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja petugas rekam medis. Hal ini disebabkan oleh interaksi positif antara petugas dan kepala rekam medis, serta hubungan kerja yang baik yang meningkatkan motivasi.

Mangkunegara (2017) menekankan bahwa motivasi dapat dilihat sebagai sikap (attitude) individu dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan organisasi. Namun, beban kerja yang tinggi dan keterbatasan staf dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya mengurangi motivasi dan kinerja, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Wardani dkk (2019).

Secara keseluruhan, motivasi kerja yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan kinerja, dan organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk memfasilitasi motivasi tersebut.

Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Kasman (2021) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah Faktor ekstern dan Faktor intern. Faktor ekstern meliputi gaya kepemimpinan atasan, lingkungan, kompetensi, tuntutan perkembangan organisasi dan pembinaan karir. Sedangkan faktor intern meliputi kemampuan kerja, semangat kerja,

tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

Sementara itu, menurut Herzberg dalam Uwahidi (2021), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari *hygiene factors* dan *motivation factors*. *Hygiene Factors* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau motivasi eksternal. Sedangkan, *motivation factors* berkaitan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan atau motivasi internal.

Berdasarkan pandangan kedua ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kompleksitas faktor-faktor ekstern dan intern, mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kompetensi, tanggung jawab, serta keberhasilan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Pengelolaan motivasi kerja yang efektif memerlukan perhatian terhadap berbagai elemen ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang memacu produktivitas dan kepuasan karyawan.

b) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Pratami, 2022), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

a. Motivasi Positif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi ini maksudnya manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan sumber mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik. Kedua jenis motivasi di atas sangat membantu setiap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pemimpin yang baik mampu memotivasi bawahannya agar terstimulasi untuk bekerja keras. Bagi karyawan yang bermental rendah, motivasi positif lebih diutamakan karena tidak ada tekanan dengan bayang-bayang hukuman dari pimpinan.

c) Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua metode, yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (dalam Pratami, 2022):

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk materiil dan non-materiil untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan melalui fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang semangat kerja karyawan. Bentuk motivasi ini berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, sehingga karyawan merasa betah dan semangat dalam menjalankan tugasnya.

d) Dimensi Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja menurut Afandi (2018) terbagi menjadi dua dimensi yaitu:

1. Dimensi ketentraman, adalah rasa senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi dengan unsur-unsur balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin dengan unsur prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada suasana atau kondisi di lokasi kerja. Ini mencakup berbagai elemen seperti ruang kerja, tata letak, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja. Apabila lingkungan kerja menciptakan kenyamanan dan ketenangan, maka suasana tersebut akan mendukung produktivitas individu, sehingga hasil kerja pun dapat meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tenang, hal itu bisa mengganggu suasana kerja dan berdampak negatif pada kinerja (Kasmir, 2019). Nitisemito (2018) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan dan pengaturan musik. Dari berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja mereka.

Dari beberapa definisi diatas, lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik

maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018) Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, antara lain:

1. Faktor lingkungan kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang

Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Ini mencakup alat kerja serta prosedur atau metode kerja. Alat kerja yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan dapat berdampak negatif pada kesehatan dan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Cahaya dan kebisingan memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan pekerja saat bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat sangat mempengaruhi keadaan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy dan Acoustical Privacy*

Pada tingkat pekerjaan tertentu, diperlukan ruang kerja yang memberikan privasi bagi karyawan. Privasi di sini merujuk pada "ruang pribadi" yang terkait

dengan hal-hal yang berhubungan dengan individu dan kelompoknya. Sementara itu, *acoustical privacy* berkaitan dengan aspek pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

b) Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Mahadika (2019) yang menjadi dimensi lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

a. Penerangan

Penerangan atau cahaya memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan, karena berkontribusi terhadap keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa pencahayaan yang digunakan cukup terang namun tidak menyilaukan. Pencahayaan yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kecepatan kerja, meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan, dan pada akhirnya mengurangi efisiensi dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan organisasi menjadi sulit dicapai.

b. Suhu

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Udara

Oksigen adalah gas esensial bagi kehidupan makhluk hidup, karena berperan dalam menjaga kelangsungan hidup dan proses metabolisme. Udara dianggap tercemar ketika kadar oksigen menurun dan tercampur dengan gas atau bau berbahaya yang dapat mengancam kesehatan. Dengan tersedianya oksigen yang cukup di lingkungan kerja, serta pengaruh positif dari tanaman di sekitarnya, kedua faktor ini dapat memberikan suasana sejuk dan segar bagi tubuh. Kondisi sejuk dan segar saat bekerja akan berkontribusi pada pemulihan tubuh yang lebih cepat setelah mengalami kelelahan.

d. Suara

Kebisingan adalah salah satu bentuk polusi yang menjadi perhatian bagi para ahli, didefinisikan sebagai suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Dalam jangka waktu lama, kebisingan dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, merusak kemampuan pendengaran, dan menyebabkan kesalahpahaman dalam komunikasi. Mengingat bahwa pekerjaan memerlukan konsentrasi, maka penting untuk menghindari suara bising agar proses kerja dapat berlangsung secara efisien dan meningkatkan produktivitas.

e. Bau-bauan di tempat kerja

Keberadaan bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai bentuk pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Salah satu solusi untuk mengatasi bau yang mengganggu di sekitar area kerja adalah dengan menggunakan air conditioner (AC) secara tepat.

f. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik, diantaranya:

a. Hubungan antar karyawan

Interaksi antara karyawan serta antara karyawan dan atasan merupakan indikator penting dari lingkungan kerja. Kualitas hubungan yang positif di antara karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan memperkuat kerjasama di dalam perusahaan. Pelaksanaan kegiatan seperti outbound perusahaan adalah salah satu cara untuk meningkatkan hubungan antar pegawai dan atasan. Dengan membangun tim yang kuat, perusahaan dapat lebih terfokus pada tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama.

b. Hubungan dengan atasan

Interaksi antara atasan dan karyawan perlu dipelihara dengan baik, dengan saling menghormati di antara mereka. Saling menghargai akan menciptakan rasa hormat antara individu satu sama lain.

Penelitian Wijaya dan Putra (2019) menemukan bahwa hubungan kerja yang baik dan dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa komunikasi yang efektif antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Sebaliknya, kesenjangan komunikasi dapat menyebabkan penundaan, konflik, dan ketidakpuasan.

Berkas rekam medis termasuk dalam kategori arsip yang membutuhkan perhatian khusus dalam penyimpanannya. Ruang penyimpanan arsip harus dijaga agar tidak terlalu lembab, serta tetap kering dan terang untuk mencegah serangan hama. Sebaiknya, ruang penyimpanan arsip dipisahkan dari ruang kantor lainnya guna menjaga keamanan dokumen. Alat penyimpanan yang sering digunakan adalah rak terbuka, dengan jarak antar rak sekitar 90 cm untuk memudahkan pergerakan staf. Lokasi ruang rekam medis juga perlu ditempatkan di area yang

memungkinkan pelayanan cepat kepada pasien, mudah diakses dari berbagai arah, dan mendukung kelancaran administrasi (Kuntoro & Istiono, 2017).

2.1 Rekam Medis

2.2.1 Pengertian Rekam Medis

Menurut Kepmenkes No. 312 Tahun 2020 Rekam Medis dan Informasi Kesehatan yang selanjutnya disebut RMIK adalah dokumen tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain kepada pasien pada fasilitas pelayanan kesehatan. Isi Permenkes RI No. 24 Tahun 2022, bahwa rekam medis merupakan dokumen yang berisikan data identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien.

Dengan demikian berdasarkan berbagai defenisi diatas, rekam medis, atau catatan medis, adalah dokumentasi lengkap dari riwayat kesehatan seorang pasien yang dicatat oleh tenaga kesehatan yang merawatnya. Ini mencakup informasi tentang kondisi kesehatan pasien, diagnosis, pengobatan yang diberikan, resep obat, tindakan medis, hasil tes laboratorium, riwayat alergi, riwayat penyakit keluarga, dan informasi lain yang relevan dengan perawatan pasien.

2.2.2 Tujuan Rekam Medis

Pengaturan Rekam Medis dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 24 Tahun 2022 bertujuan untuk:

- a. meningkatkan mutu pelayanan kesehatan;
- b. memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan dan pengelolaan rekam medis;

- c. menjamin keamanan, kerahasiaan, keutuhan, dan ketersediaan data rekam medis;
dan
- d. mewujudkan penyelenggaraan dan pengelolaan rekam medis yang berbasis digital dan terintegrasi.

2.2.3 Pengolahan Rekam Medis

Pengolahan Informasi Rekam Medis dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 24 Tahun 2022 yaitu:

1. Pengolahan informasi Rekam Medis Elektronik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf d terdiri atas:
 - a. pengkodean;
 - b. pelaporan; dan
 - c. penganalisisan.
2. Pengkodean sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kegiatan pemberian kode klasifikasi klinis sesuai dengan klasifikasi internasional penyakit dan tindakan medis yang terbaru/*International Statistical Classification of Disease and Related Health Problems*, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas: a. pelaporan internal Fasilitas Pelayanan Kesehatan; dan b. pelaporan eksternal dari Fasilitas Pelayanan Kesehatan kepada dinas kesehatan, Kementerian Kesehatan, dan pemangku kepentingan terkait.
4. Penganalisisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan terhadap data Rekam Medis Elektronik secara kuantitatif dan kualitatif.

5. Selain pengolahan informasi Rekam Medis Elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang dengan alasan tertentu tidak dapat menyelenggarakan Rekam Medis Elektronik harus melakukan pengindeksan. Pengindeksan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan kegiatan pengelompokan data paling sedikit berupa indeks:

- a. nama pasien;
- b. alamat;
- c. jenis penyakit;
- d. tindakan/operasi; dan
- e. kematian.



2.2.4 Standar Prosedur Pengisian Rekam Medis

Dalam Permenkes No. 24 Tahun 2022 Tentang rekam medis elektronik Pasal 16 (1) Pengisian informasi klinis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada ayat (1) huruf c berupa kegiatan pencatatan dan pendokumentasian hasil pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan pelayanan kesehatan lain yang telah dan akan diberikan kepada Pasien.

(2) Pencatatan dan pendokumentasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lengkap, jelas, dan dilakukan setelah Pasien menerima pelayanan kesehatan dengan mencantumkan nama, waktu, dan tanda tangan Tenaga Kesehatan pemberi pelayanan kesehatan.

(3) Pencatatan dan pendokumentasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan secara berurutan pada catatan masing-masing Tenaga Kesehatan pemberi pelayanan kesehatan sesuai dengan waktu pelayanan kesehatan yang diberikan.

(4) Dalam hal terjadi kesalahan pencatatan atau pendokumentasian dalam pengisian informasi klinis, Tenaga Kesehatan pemberi pelayanan kesehatan dapat melakukan perbaikan.

Pasal 17 (1) Pengisian informasi klinis oleh Tenaga Kesehatan pemberi pelayanan kesehatan pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan yang memiliki lebih dari satu jenis Tenaga Kesehatan sebagai pemberi pelayanan kesehatan, harus dilakukan secara terintegrasi.

(2) Pengisian informasi klinis secara terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengisian Rekam Medis Elektronik dalam satu dokumen yang meliputi beberapa catatan/informasi kesehatan Pasien dari Tenaga Kesehatan pemberi pelayanan kesehatan, dan waktu pemberian pelayanan kesehatan secara berurutan.

(3) Selain pengisian informasi klinis secara terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tenaga Kesehatan pemberi pelayanan kesehatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama dapat melakukan pengisian informasi klinis dalam data keluarga (family folder) dengan tetap mempertimbangkan privasi masing-masing anggota keluarga.

Prosedur pengisian rekam medis manual dalam permenkes No. 269/MENKES/PER/III/2008

Pasal 5 (1) Setiap dokter atau dokter gigi dalam menjalankan praktik kedokteran wajib membuat rekam medis

(2) ragam medis sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus dibuat segera dan dilengkapi setelah pasien menerima pelayanan

- (3) pembuatan rekam medis sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dilaksanakan melalui pencatatan dan pendokumentasian hasil pemeriksaan pengobatan tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien
- (4) setiap pencatatan ke dalam rekam medis harus dibubuhi nama waktu dan tanda tangan dokter dokter gigi atau tenaga kesehatan tertentu yang memberikan pelayanan kesehatan secara langsung
- (5) dalam hal terjadi kesalahan dalam melakukan pencatatan pada rekam medis dapat dilakukan pembetulan
- (6) pembetulan sebagaimana dimaksud pada ayat 5 hanya dapat dilakukan dengan cara pencoretan tanpa menghilangkan catatan yang dibetulkan dan dibubuhi para dokter dokter gigi atau tenaga kesehatan tertentu yang bersangkutan

2.2 Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis (dalam Hoar dkk., 2021) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai "karyawan yang siap, mampu, dan waspada dalam mencapai tujuan organisasi." Mereka menjelaskan bahwa dimensi utama dari sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi utama dari manusia adalah bagaimana perlakuan terhadap kontribusi tersebut, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas dan kemampuan hidup individu.

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensi yang baik sangat penting untuk menjalankan aktivitas dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana dipilih secara tepat. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus

memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling krusial (Imbron & Pamungkas, 2021).

Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Kajian Integrasi Keislaman

Menurut Budi Hardianto yang merujuk artikel shabra yang berjudul, *the apropiation and subsequent naturalization of greek science in medieval islam, aprilemninary statement dalam jurnal history of science* (1987). Dalam artiekl ini, shabra menguraikan kontak dan persentuhan ilmu agama dengan ilmi-ilmu sekunder, yang terdiri dari beberapa tahap yaitu (Tarigan & Yafiz, 2022):

a. Fase Akuisisi

Ilmu pengetahuan Yunani mulai memasuki dunia peradaban Islam melalui penerjemahan karya-karya dari bahasa Yunani dan Syariah ke dalam bahasa Arab. Penting untuk dicatat bahwa kedatangan ilmu pengetahuan Yunani ini tidak terjadi melalui penjajahan, melainkan sebagai bentuk undangan yang disambut oleh Islam.

b. Fase Adopsi

Pada fase ini, tuan rumah, dalam hal ini Islam, mulai menerima dan menikmati warisan pengetahuan yang dibawa oleh tamu. Shabra menyatakan bahwa tamu tersebut terbukti memiliki daya tarik yang melebihi apa yang dijanjikan oleh kemampuan praktisnya. Dalam fase kedua ini, muncul banyak pemikir Muslim yang luar biasa yang setia pada

perspektif Hellenistik, seperti Al-Farabi, Ibn Haitham, Al-Biruni, dan Ibn Rusyd.

c. Fase Asimilasi

Ketika pemikiran filsafat Muslim, seperti yang dipaparkan oleh Al-Farabi, mulai diterapkan dan dimasukkan ke dalam diskursus kalam (teologi) dan disiplin ilmu lainnya, saat itu para intelektual Muslim tidak hanya menerima dan menikmati pengetahuan tersebut, tetapi juga telah mampu meramu dan menciptakan pemikiran mereka sendiri, menghasilkan ide-ide baru, dan mempresentasikannya kepada dunia.

Untuk mewujudkan gagasan besar ini, Al-Faruqi telah menyusun apa yang disebutnya dengan rencana kerja islamisasi pengetahuan yang dimulai dengan:

- a. Penguasaan disiplin ilmu modern
- b. Penguasaan khasanah islam
- c. Penentuan relevansi islam bagi masing-masing bidang ilmu modern
- d. Penentuan sintesa kreatif antara khasanah islam dengan ilmu dengan ilmu modern
- e. Pengarahan aliran pemikiran islam ke jalan-jalan yang mencapai pemenuhan pola rencana Allah SWT

Selanjutnya, untuk merealisasikan tujuan-tujuan tersebut, sejumlah langkah juga telah ditetapkan dan harus diambil menurut suatu urutan logis yang menentukan prioritas-prioritas setiap langkah tersebut. Adapun langkah-langkah tersebut adalah:

- a. Penguasaan disiplin ilmu modern: Penguraian kategoris

- b. Survei disiplin ilmu
- c. Penguasaan khasanah islam: Sebuah antologi
- d. Penguasaan khasanah ilmiah islam tahap analisa
- e. Penentuan relevansi islam yang khas terhadap disiplin-disiplin ilmu
- f. Penilaian kritis terhadap disiplin ilmu Modern (tingkat perkembangan masa kini)
- g. Penilaian kritis terhadap khasanah Islam (tingkat perkembangannya dewasa ini).
- h. Survei permasalahan yang dihadapi umat Islam.
- i. Survei permasalahan yang dihadapi umat manusia.
- j. Analisa kreatif dan sintesa.
- k. Penuangan kembali disiplin ilmu modern ke dalam kerangka Islam (buku-buku dasar tingkat universitas).
- l. Penyebarluasan Ilmu-ilmu yang telah diislamkan.

Berdasarkan perspektif Prof. Fadhil Lubis, integrasi itu dapat dipahami dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Integrasi ilmu umum dengan wahyu, yakni integrasi antara ilmu-ilmu agama ('ulum al-din) dalam pengertian tradisional, dan fikr al-Islami (pemikiran Islam) yang memiliki hasil pemikiran para ulama dan pemimpin Muslim, serta dengan kajian keislaman (dirasat Islamiyyah) dalam arti yang lebih luas meliputi kajian terhadap pengamalan ajaran Islam yang kemudian terbentuk dalam berbagai budaya Islami (Islamic cultures) yang pada masanya berkembang menjadi peradaban Islam (Islamic civilization).

2. Integrasi pendekatan atau metode keilmuan antara pola penalaran yang berkembang di kalangan umat Islam yang terdiri atas bayyani, burhani dan ‘irfani.

Integrasi di antara bidang-bidang ilmu, sebut saja ilmu agama dengan ilmu sosial, ilmu humaniora dan ilmu alam. Pembagian ilmu kepada tiga wilayah besar tersebut merupakan hasil perkembangan era modern yang berdampak luas bagi pengaturan bidang kajian di perguruan tinggi.

2.4.1 Bekerja Dalam Islam

Dalam konsep Islam, bekerja adalah sebuah kewajiban bagi setiap manusia. Meskipun Allah telah menjamin rezeki bagi setiap individu, rezeki tersebut tidak akan datang tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin hidup berkecukupan dan sejahtera, ia harus berusaha dan bekerja keras. Islam menekankan pentingnya ikhtiar atau usaha dalam mencari rezeki yang halal dan berkah (Siswanto, 2020).

Al-Quran mengajarkan bahwa dengan bekerja, kita mengekspresikan peran kita sebagai hamba Allah dan mengikuti jalan yang mengarah pada keridhaan-Nya. Selain itu, bekerja juga berfungsi untuk meningkatkan martabat, memperbaiki kualitas hidup, dan memberikan manfaat bagi orang lain serta makhluk lainnya. Seorang Muslim atau Muslimah berupaya untuk mengisi setiap momen dan kesempatan dengan aktivitas yang bermanfaat, dengan prinsip bahwa tidak ada waktu yang terbuang tanpa pekerjaan dan amal (Arif, 2018). Sebagaimana dijelaskan dalam Qs At-Taubah:105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Qs At-Taubah: 105)

Dari ayat diatas, dapat dipahami bahwa ayat ini memotivasi kepada kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Proses itulah yang dilihat dan dinilai Allah. Bukan hasilnya. Allah tidak menilai kita berdasarkan hasil, tetapi berdasarkan proses. Apakah kita telah sungguh-sungguh beramal dan bekerja. Hal ini sesuai dengan hadist bahwa Sesungguhnya Allah SWT telah mewajibkan kalian berusaha, maka, hendaklah kalian berusaha (HR. Thabrani).

2.4.2 Prinsip Bekerja Dalam Islam

Menurut Syamsudin (dalam Hasmy, 2019) seseorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada prinsip berikut:

1. Niat Ikhlas: Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Bekerja dalam Islam bukan hanya untuk tujuan duniawi, tetapi untuk menegakkan ibadah dan menjaga diri dari perbuatan yang haram serta terhindar dari meminta-minta atau menjadi beban bagi orang lain.

2. Berhias dengan Akhlak Mulia: Seorang muslim wajib menghiasi diri dengan akhlak yang mulia, seperti jujur, amanah, menepati janji, membayar hutang tepat waktu, dan memberi kelonggaran kepada orang yang kesulitan. Sikap tamak, menipu, kolusi, pungli, suap, dan manipulasi harus di jauhi.
3. Bekerja dalam Hal yang Halal: Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Usaha dunia dan akhirat harus dibedakan, serta tidak boleh menyamakan yang halal dengan yang haram.
4. Menghindari Riba: Seorang muslim harus terhindar dari transaksi riba atau bentuk usaha haram lainnya, karena dosa riba sangat berat dan membawa kutukan dari Allah SWT dan Rasul-Nya. Harta riba tidak berkah dan hanya akan mendatangkan keburukan di dunia dan akhirat.
5. Tidak Memakan Harta Haram: Seorang muslim tidak boleh mengambil harta orang lain dengan cara yang haram atau batil. Harta seorang muslim haram diambil kecuali dengan kerelaan atau alasan syar'i seperti upah, jual beli, hibah, warisan, dan sejenisnya.
6. Menghindari Tindakan Merugikan Orang Lain: Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus menghindari tindakan yang merugikan orang lain. Mereka harus menjadi mitra yang baik dan kompetitor yang bermoral dengan mengedepankan prinsip "Segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya."
7. Berpegang pada Syariat: Seorang pekerja atau pengusaha muslim harus berpegang teguh pada aturan syariat dan ajaran Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang merusak moral dan mendatangkan sanksi hukum.

8. Loyalitas kepada Mukminin: Seorang muslim harus loyal kepada sesama mukmin dalam bekerja dan berusaha, menjadikan ukhuwah (persaudaraan) lebih penting daripada kepentingan bisnis, agar bisnis tidak menjadi penyebab ketegangan atau permusuhan di antara kaum muslimin.

2.4.3 Aspek Bekerja Dalam Islam

Aspek-aspek kerja dalam islam mengandung bentuk yang sangat luas, bisa bersifat fisik, spiritual maupun intelektual. Islam menekankan bekerja atau berusaha untuk suatu kebaikan manusia dengan cara yang baik pula. Islam sama sekali tidak membenarkan cara-cara yang haram untuk mencapai tujuan. Allah menjanjikan bagi siapa saja yang beriman dan bekerja dengan bijak maka Allah akan memberinya kehidupan yang baik (chayatan thoyyibah) . sebagaimana dijelaskan dalam Qs Al-kahfi: 110 :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ۝

Artinya: Katakanlah (Muhammad): Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa. Maka barang siapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa siapa saja yang mengharap bertemu dengan Allah, maka hendaklah dia bekerja dengan baik dan tidak menyekutukan pengabdian kepada Allah dengan yang lain. Maka jelas bahwa bekerja adalah ibadah (pengabdian kepada Allah).

Islam sangat menekankan pentingnya keseimbangan antara bekerja, beribadah, dan berinteraksi dengan keluarga. Ini esensial untuk menjaga kesejahteraan fisik, mental, dan spiritual dalam lingkungan kerja. Dalam pandangan Islam, lingkungan kerja yang Islami melibatkan manusia sebagai khalifah di bumi, yang saling melengkapi dan menjaga satu sama lain, serta melindungi alam dan makhluk ciptaan Allah lainnya. Prinsip-prinsip syariat Islam diterapkan dalam setiap aktivitas agar mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik, yang mencakup beberapa aspek penting seperti tantangan, keterlibatan, kesungguhan, kebebasan dalam pengambilan keputusan, serta ketersediaan waktu untuk ide-ide baru. Selain itu, tingkat konflik yang rendah, keterbukaan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, serta rasa saling percaya dan keterbukaan juga menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Bulan, 2020).

Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila kondisi fisik lingkungan tidak memadai. Sebaliknya, pada kondisi kerja yang kurang baik, beirisik, dan kotor maka karyawan akan merasa ada hambatan dalam melakukan pekerjaannya. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik konflik antar para pekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik supaya kinerja karyawan lebih maksimal (Rahayu, 2022). Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۝

Artinya : Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (Al Qasas: 77).

2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya (Haryani, 2018).

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan upaya seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kerja yang maksimal (baik), atau juga hasil yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk mencapai pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu. Bekerja merupakan sarana untuk mencapai rezeki dan kelayakan hidup. Bagi kaum muslimin bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah kepada Allah. Seperti firman Allah:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ۝

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalalah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan (Qs. Al-Mulk: 15).

Dari ayat diatas, dapat dipahami bahwa Allah menjadikan bumi dan memudahkan manusia untuk menjelajahnya. Sehingga manusia dapat mengambil manfaat untuk kepentingan hidupnya. Ayat ini sekaligus memerintahkan manusia untuk berkelana di muka bumi mencari rezeki-Nya dan mensyukuri karunia-Nya, sebagaimana dalam Qs Al-Jumuah: 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Qs. Al-Jumuah: 10).

Dari ayat diatas, dapat dipahami bahwa Allah SWT senantiasa memerintahkan supaya umatnya mengingat betapa pentingnya melaksanakan sholat dalam kehidupan sehari-hari. Sholat merupakan ibadah wajib yang harus dijalani oleh tiap-tiap muslim di muka bumi.

2.4.5 Dimensi Kinerja Dalam Islam

Adapun dimensi kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin (dalam Syafrizal, 2019) yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

1. Material 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
2. Mental yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia menikmati hasil yang diperoleh dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama
3. Spiritual yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah subhanahu wa ta'ala. menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah subhanahu wa ta'ala. selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
4. Persaudaraan yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis, baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin berbagi dengan masyarakat sekitar.

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni majikan atau atasan dengan pekerja (Ramadhani, 2022).

Jika mereka sungguh-sungguh rida dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya) berupa ganimah dan hal-hal yang sejenis dengannya (lalu mereka mengatakan, "Cukuplah bagi kami) yakni telah mencukupi kami (Allah, Dia akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya)

ganimah yang lainnya yang dapat mencukupi kami (sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.") semoga Dia memberikan kecukupan kepada kami (Zaid, 2023). Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah:105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٥

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Qs. At-Taubah:105)

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja Dalam Perspektif Islam

Setiap kinerja tentu saja membutuhkan penilaian padanya. Adapun tujuan penilaian kinerja itu sendiri antara lain yaitu:

1. Mengevaluasi yang menekankan perbandingan antara orang lain
2. Pengembangan yang menekankan perubahan dalam diri seseorang pegawai dengan seiringnya waktu

3. Dengan pemeliharaan sistem dan 4 dengan cara mendokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari segi sosial, ekonomi dan politik. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى^{٣٩}

Artinya: Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan (Qs. Al-Najm:39).

Surah ini menerangkan tentang balasan Allah SWT bagi tiap amalan yang dikerjakan manusia. Salah satunya, ikhtiar seseorang akan mendapat balasan yang setimpal pula sesuai dengan yang dikerjakannya.

2.4.7 Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan kombinasi dari kemampuan mental dan fisik setiap individu. Karakteristik seseorang dipengaruhi oleh pendidikan dan lingkungan yang mereka jalani, sementara perilaku mereka di tempat kerja dipengaruhi oleh kebutuhan yang ingin dipenuhi (Febrian dkk, 2022). Dalam Islam, penekanan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting. Ajaran Nabi Muhammad SAW menyatakan bahwa menuntut ilmu adalah kewajiban sepanjang hidup, sehingga pengetahuan baik umum maupun agama harus dimiliki. Namun, tujuan dan penerapan ilmu yang diperoleh juga perlu diperhatikan.

Dalam pandangan Islam, sumber daya manusia merupakan kekuatan utama dalam mengelola semua sumber daya yang ada di bumi, karena semua ciptaan

Tuhan diciptakan untuk kesejahteraan umat manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya ini harus dilakukan dengan baik sebagai amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban di kemudian hari. Untuk mencapai pengelolaan pengetahuan yang efektif, diperlukan dukungan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada (Rahmawati dkk, 2023). Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-quran surah Al-Jasiyah:13 sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ۝۱۳

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh agama yang dimulai dengan membaca. Karena membaca mengajak manusia untuk menemukan jalan hidup yang ideal, agar bimbingan dan petunjuk batin dari Yang Maha Kuasa selalu hadir. Orang-orang dibimbing menuju jalan yang benar melalui bimbingan. Dengan itu kualitas sumber daya manusia yang memadai baik untuk pemajuan nilai-nilai spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq), maupun penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. teknologi dan pengetahuan. Namun, komponen spiritual dari pertumbuhan SDM sama pentingnya.

Ilustrasi terbaik tentang bagaimana Islam dipraktikkan, termasuk dalam bidang administrasi pendidikan Islam, dapat ditemukan dalam kehidupan Nabi Muhammad dan komunitas Muslim pada saat itu. Bahwa beliau sangat berhati-hati dalam menunjuk orang, terutama dalam profesi manajemen, berdasarkan kapasitas

atau ketidakmampuan mereka dalam melaksanakan suatu tugas. Beliau "menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat" atau "orang yang tepat pada posisi yang tepat." Salah satu aspek dari profesionalisme Islam adalah menempatkan orang sesuai dengan bidang keahliannya dan fokus yang lebih kuat pada profesionalisme karyawan. Prinsip-prinsip yang sangat baik ini benar-benar dipraktikkan oleh Nabi dan para sahabatnya. Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-quran surah Al-Anfal: 27 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Ayat ini, yang mengacu pada penempatan karyawan, mengatakan bahwa meskipun mereka adalah orang-orang yang tahu, seseorang tidak boleh menipu dalam menjalankan mandat mereka. Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah An-Nisa: 58 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya: 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.

Menurut prinsip-prinsip Islam, segala sesuatu harus diselesaikan dengan cara yang bersih, tertib, dan profesional. Prosedur harus diikuti dengan benar. Tidak boleh ada ruang untuk kelalaian. Sebuah ilustrasi strategi SDM Rasulullah: Seorang sahabat bernama Abu Dzar pernah mendatangi Nabi Muhammad untuk menanyakan mengapa ia tidak diberi mandat sementara sahabat lain telah diangkat menjadi gubernur (Mu'adzibn Jabal), bendahara negara (Umaribn Khaththab), panglima perang (Khalidibn Walid), dan seterusnya. "Fisik kalian sangat lemah sehingga tidak mampu jika dibebani tugas-tugas berat seperti yang diberikan kepada mereka," kata Nabi Muhammad (Rahmawati, 2023).

2.4.8 Kemampuan Kerja Dalam Perspektif Islam

Allah SWT telah menganugerahkan seseorang dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing. Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting untuk menncapai suatu keberhasilan. Untuk mencapai itu semua harus diperhatikan kualitas sumber daya manusia seperti: bakat, tenaga, kreatifitas dan usaha. Islam mendorong umatnya untuk memilih seseorang berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Menurut Batubara (2016) Paradigma Islam dalam membangun kemampuan kerja yang paling utama adalah membangun komitmen tauhid. Tanpa tauhid tidak ada iman, tidak ada aqidah dan tidak adanya Islam dalam arti yang sebenarnya. Tauhid berarti komitmen manusia kepada Allah SWT, sebagai fokus dari seluruh rasa hormat, rasa syukur dan sebagai satu-satunya sumber nilai.

Paradigma Islam merupakan kemampuan dan pengetahuan yang mempunyai karakter tersendiri dalam membangun kemampuan kerja. Demikian

juga dengan keimanan sebagai implementasi ibadah dan potensi sebagai implementasi manusia. Kesemuanya menjadi suatu kesatuan dalam membangun kemampuan kerja sesuai paradigma Islam (Aini, 2021).

2.4.9 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Selama ini, banyak individu bekerja semata-mata untuk memenuhi kebutuhan materi demi tujuan duniawi, tanpa mempertimbangkan kehidupan akhirat yang kekal. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerja memiliki motivasi yang mampu membentuk kepribadian yang baik sesuai dengan ajaran Islam. Menurut Saleh (dalam Umiyarzi, 2021), seorang pekerja perlu memenuhi beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Niat yang Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum memulai pekerjaan, penting bagi seseorang untuk memahami niat dan motivasinya. Niat ini akan menentukan arah pekerjaannya. Jika bekerja semata-mata untuk gaji, maka itulah yang akan diperoleh. Namun, jika niat bekerja mencakup menambah tabungan akhirat, memperoleh rezeki yang halal, dan menafkahi keluarga, maka ia akan mendapatkan hasil sesuai niatnya.

2. Takwa dalam Bekerja

Konsep takwa dalam bekerja memiliki dua aspek. Pertama, melaksanakan perintah dan menjauhi larangan-Nya. Kedua, tanggung jawab seorang muslim atas keimanan yang diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah mereka yang mampu menjalankan tanggung jawab atas tugas-tugas yang diamanahkan

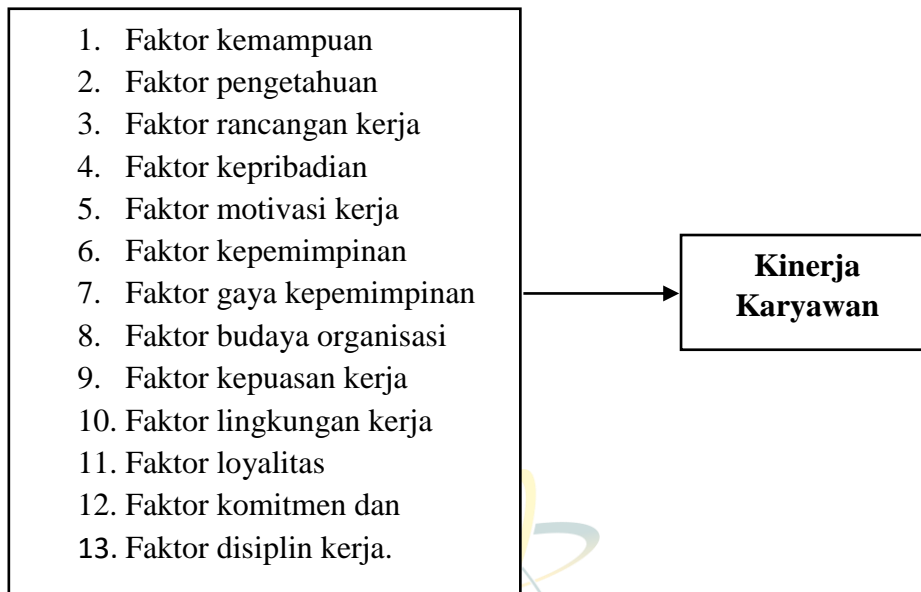
Motivasi dalam bekerja juga telah ditulis di dalam Al-Qur'an yang terdapat dalam Q.S. At-Taubah: 40:

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِي اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) maka sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu dia berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah beserta kita". Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir itulah yang rendah. Dan kalimat Allah itulah yang tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (Q.S. AL-Taubah: 40).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. karena di dalam motivasi ada tujuan tertentu dari setiap karyawan. ketika bekerja disuatu lembaga finansial, baik itu lembaga finansial selain bank ataupun lembaga finansial yang berbentuk bank. Setiap karyawan mempunyai pemikiran positif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh lembaga keuangan dan hal tersebut yang membuat kinerja karyawan meningkat (Umiyarzi, 2021).

2.5 Kerangka Teori

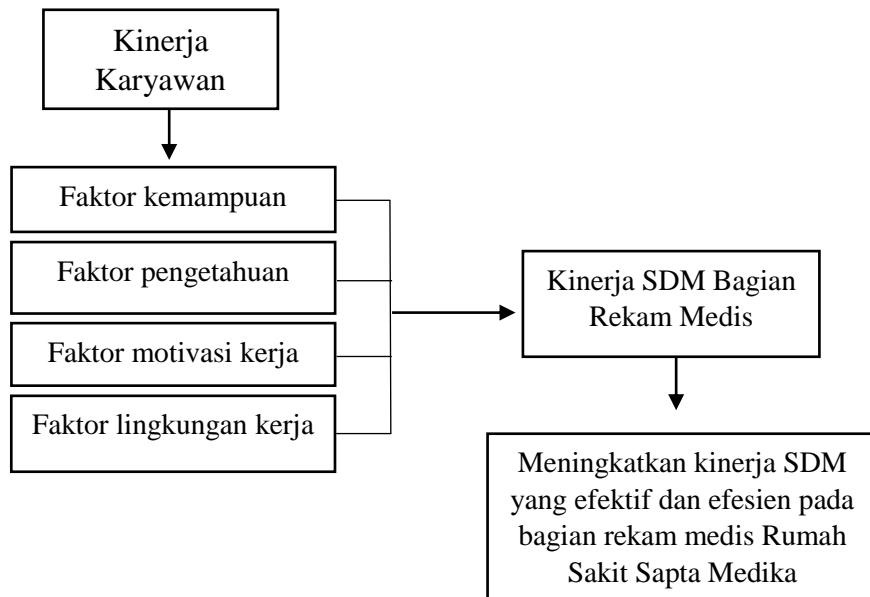


Bagan 2.1 Teori Kasmir (2016)

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan kerangka model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah (Sugiyono, 2018). maka dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis kinerja sumber daya manusia bagian rekam medis dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja SDM di bagian rekam medis Rumah Sakit Sapta Medika

Berdasarkan kerangka teori di atas maka sebagai pedoman dalam proses penelitian analisis kinerja sumber daya manusia bagian rekam medis di rumah sakit Sapta Medika Indrapura digambarkan dalam sebuah kerangka pikir peneliti sebagai berikut :



Bagan 2.2
Kerangka Pikir Peneliti Mengacu pada Teori Kasmir (2016)