

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam suatu lembaga. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Maka untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis lembaga, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, produktif dan visioner. Suatu lembaga memiliki tujuan yang didukung oleh beberapa faktor. Salah satu faktor adalah kinerja dari pegawai dalam mencapai produktivitas kerja yang telah ditetapkan lembaga.

Lembaga yang mempunyai pandangan untuk maju, terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk lembaga. Lembaga yang maju ialah lembaga yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan dan melaksanakan serta menggunakan sumber daya manusia agar dapat mencapai hasil yang optimal. Jadi untuk itu lembaga membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusia maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja.

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh yang mengarahkan seluruh aset, pikiran dan tenaganya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah dan sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Bahwasannya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah.¹ Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT Surat Az-Zumar ayat 39.

تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ عَمِلُ إِنِّي مَكَانَتِكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا يَتَقَوَّرُ قُلْ

Artinya : *Katakanlah (Muhammad): “wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukan mu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui”.* (Q.S Az-zummar:39)²

Ayat di atas menjelaskan, bahwasannya bekerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman dan tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang Muslim tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “Abdullah (Hamba Allah)”, yang mengelolah seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah Rabbul ‘Alamin.³ Karenanya setiap muslim yang bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari karakter dan kepribadian seorang muslim.

¹ Ahmad Janan, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004) hal. 77

² Depertemen Agama, *Al-Quran Terjemahan*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010) hal. 463

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Perss, 2002), hal. 2

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah maka dapat dikatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun maka dapat dikatakan tidak atau kurang sukses.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang landasannya, kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap mental yang dimiliki seseorang ini akan membuat dirinya menjadi dinamis, kreatif dan inovatif serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide serta perubahan-perubahan.⁵

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah idaman setiap manager, tetapi bukan hal yang mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menuntut terus menerus pegawai tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat pegawai patah semangat atau fisiknya menurun. Agar menimbulkan semangat bagi pegawai maka diberikan motivasi, dengan adanya motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan menimbulkan jalan bagi pegawai untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila tidak

⁴Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Edy Sutrisno, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 101

adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka pegawai menjadi malas, lemah dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktifitas kerja.

Kualitas pegawai akan semakin baik jika memiliki produktivitas kerja yang tinggi yang akan berpengaruh terhadap etos kerja. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna. Maka demikian kualitas pegawai yang baik akan mewujudkan etos kerja pegawai yang tinggi pula.

Menurut Irkhani, etos kerja bagi seorang muslim merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Keberhasilan ini bukan hanya dikarenakan adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan nalar, tetapi juga kemampuan mengarahkan pengetahuan dan aktivitas penalaran menuju pada kebaikan, baik kebaikan individu maupun kelompok.

Adapun menurut Toto Tasmara, Etos kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaan, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁶

⁶ Toto Tasmara, Op.Cit, hal. 27

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.

Apabila sudah tertanam etos kerja Islam dalam diri seorang muslim maka adanya rasa keterkaitan dalam menjalankan pekerjaannya yang merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh lembaga. Maka pegawai dengan Produktifitas kerja tinggi akan memiliki kualitas yang lebih dan mudah bekerjasama dengan lembaga, sehingga pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ada pada lembaga.

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu lembaga Kementerian Agama dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama yaitu agama Islam, Kristen, Budha dan Hindu. Tugas pokok kementerian agama adalah melaksanakan sebagian tugas pemerintah dan tugas khusus membina umat beragama. Agar terlaksananya tugas dan fungsi, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat membawahi kantor Departemen Agama kab/kota dan kantor Kementerian Agama kab/kota membawahi Kantor Urusan Agama (KUA) di setiap kecamatan yang ada di kab/kota.

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat mempunyai 5 budaya kerja yaitu profesional, integritas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Pegawai yang memiliki 5 budaya kerja tersebut dalam dirinya sendiri dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dari lembaga maupun tujuan pribadi pegawai itu sendiri. Serta adanya kesetian dan komitmen dalam diri

pegawaitersebut untuk memajukan dan mengembangkan lembaga Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan selama praktek lapangan di Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat penulis melihat banyak pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pegawai seperti tidak berada di kantor disaat jam kerja, pegawai yang suka duduk di kantin dan bahkan ada yang datang hanya untuk mengambil absen saja ke kantor.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Joenifer Ara, S. Hi selaku staf di kementerian agama provinsi Sumbar mengatakan:⁷

“Ada sebagian pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya sehingga semua pekerjaan yang diberikan oleh pak Kasih (ketua seksi) yaitu pekerjaan yang seharusnya untuk dua orang, tapi hanya satu orang yang mengerjakannya dan ini juga disebabkan karena kurangnya ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK).”

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan ibu Pertiwi Immawati, S.E selaku staf di Kementerian Agama Provinsi Sumbar, beliau mengatakan bahwa:⁸

“Sebagian dari pegawai lebih sering menghabiskan waktunya di kantin disaat jam kerja berlangsung, mereka datang pagi hanya untuk pengambilan absen semata setelahnya mereka akan pergi mengobrol atau minum-minum di kantin”

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan di lembaga Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Penulismenemukan beberapa permasalahan yang mana para staf disana sering mengalami kesulitan dalam

⁷ Joenifer Ara, SH.I *Wawancara Langsung*, tanggal : Rabu, 15 November 2017

⁸ Pertiwi Immawati, SE, *Wawancara Langsung*, tanggal : Senin, 28 November 2017

menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan ada sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan semestinya seperti pegawai yang tidak berada di kantor disaat jam kerja, sering duduk di kantin pada jam kerja dan bahkan ada yang datang hanya untuk mengambil absen saja ke kantor, tetapi di sisi lain komunikasi yang dijalin antara pegawai dengan pegawai lainnya sangatlah bagus sehingga terciptanya hubungan emosional yang baik. Pimpinan Kementerian Agama Sumatera Barat untuk mengatasi kinerja yang kurang produktif dengan melakukan berbagai upaya seperti mengadakan pelatihan dan pemberian motivasi. Setelah diadakan kegiatan tersebut ada sebagian pegawai yang menerima masukan tersebut dengan baik namun ada juga pegawai yang tidak mengaplikasikannya dengan baik.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul *“Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Apakah etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah penulis merasa perlu memberikan batasan-batasan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat capaian etos kerja Islam dan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat?
2. Seberapa besar etos kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan memahami tingkat capaian Etos kerja Islam dan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
- b. Untuk mengetahui dan memahami Pengaruh Etos kerja Islam terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna untuk:

- a. Secara konseptual diharapkan dapat menambah nuansa ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang etos kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kesadaran kepada pekerja tentang tanggung jawab dalam bekerja.

- c. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur kepustakaan serta menjadi acuan peneliti lain dalam mengembangkan ilmu Manajemen Dakwah khususnya tentang etos kerja.
- d. Melengkapi tugas sebagai salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Imam Bonjol Padang.

E. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memberikan pengertian terhadap judul penelitian ini, penulis akan memberikan penjelasan dari judul sebagai berikut:

1. Pengaruh

Menurut Suharsimi Arikunto pengaruh adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dengan yang kedua terhadap hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan ke dua.⁹ Adapun maksud pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel etos kerja islam terhadap produktivitas kerjapegawai di Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Pratek*, (Jakarta: Renika Karya, 2008), hal. 37

2. Etos Kerja Islam

Etos Kerja Islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaan, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁰

Adapun maksud Etos Kerjas Islam dalam penelitian ini adalah watak/karakter yang melahirkan keyakinan untuk bekerja merupakan ibadah sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan dari pada pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan arah tujuan lembaga.

3. Produktivitas kerja pegawai

Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.¹¹

Adapun maksud dalam produktivitas kerja pegawai penelitian ini adalah suatu upaya pegawai dalam mencapai peningkatan kualitas kerjanya dalam meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin.

¹⁰Toto Tasmara, Loc. Cit, hal. 27

¹¹Mathis, Robert L dan Jakcson John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 82

4. Kementerian Agama Provinsi Sumbar

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat Kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan agama baik itu agama Islam, Kristen, Budha dan Hindu. Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat memiliki 213 pegawai.

F. Sistematika Penelitian

Untuk lebih memudahkan dalam memahami penelitian ini, maka secara keseluruhan peneliti membagi beberapa bab, yaitu:

Bab I :Merupakan pendahuluan yang berisikan tentang: latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan judul dan sistematika penelitian.

Bab II :Berisikan tentang landasan teoritis yang terdiri dari tiga bagian, yaitu: Pertama, tentang Pengertian Pengaruh, Etos Kerja, dan produktivitas, ciri-ciri, faktor penghambat dan pendukung.

Bab III :Metodelogi penelitian yang berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV :Hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat meliputi: sejarah berdiri, visi, misidan tujuan, struktur organisasi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

Bab V :Penutup yang berisikan kesimpulan, saran dan lampiran.