

KONTRIBUSI ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA DOSEN

Weni Indriani

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah
Email: weni.indriani@gmail.com

Abstrak: Tulisan ini bertujuan untuk Menjelaskan kontribusi etos kerja Islami terhadap kinerja dosen dan menjelaskan upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan etos kerja Islami dosen. Etos kerja Islami merupakan akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam. Seorang pendidik yang memiliki etos kerja Islami akan melaksanakan tugasnya dengan itqan (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah. Etos kerja islami diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas seorang pendidik. Dari pembahasan yang sudah dilakukan, maka diketahui bahwa etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen. Hal ini berarti dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah bermanfaat. Disimpulkan bahwa etos kerja islami memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dosen. Untuk meningkatkan etos kerja islami pendidik, perlu dibangun sikap-sikap, yaitu ikhlas dalam bekerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian, berorientasi kepada mutu, dan bekerja dengan semangat yang tinggi.

Kata Kunci: *etos kerja Islami, kinerja dosen*

Abstract: *The goal of his paper are to explain the contribute of slamic work ethic on the performance of lecturers and explain the measures to be taken to improve the work ethic Islamic lecturer. Islamic work ethic is a morality in the works in accordance with the values of Islam. An educator who has Islamic work ethic will carry out their duties with Itqan (professional) recognizing that professional work is part of worship. Islamic work ethic are expected to contribute positively to the implementation of the duty of an educator. From the discussions that have been conducted, it is known that the Islamic work ethic has a positive and significant effect on the performance of the teaching faculty. This means that the lecturers in carrying out its responsibilities is always stressed honesty, hard work, not wasting time and consider what they are doing is useful. It was concluded that the Islamic work ethic made a positive contribution to the performance of lecturers. To improve the work ethic of Islamic educators, need to be built attitudes, that sincerity in work, work with full responsibility, work is based on knowledge and expertise, oriented to quality, and work with high spirits.*

Keyword: *slamic work ethic, performance of lecturers*

Pendahuluan

Pendidikan sebagaimana termaktub dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan

spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sumber daya pendidikan setidak-tidaknya menyangkut peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum atau program

pendidikan, sarana/prasarana, biaya atau keuangan, informasi, proses belajar mengajar atau pelaksanaan pendidikan, lingkungan *output* dan *outcome*, serta hubungan kerja sama dengan stakeholders dan lain-lain (Muhaimin, 2010).

Pendidik sebagai salah satu sumber daya pendidikan memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional sesuai dengan bidangnya, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dosen, dalam menjalankan tugas kependidikannya harus memiliki etos kerja sebagai seorang pendidik yang profesional. Irham (2012) menjelaskan bahwa Etos kerja menggambarkan segi-segi etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. Etos kerja merupakan sikap mental berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pendidik harus mempunyai etos kerja yang tinggi agar terwujud kinerja yang berkualitas.

Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Muhaimin (2012) menjelaskan kegiatan *me-manage* pendidikan Islam disemangati atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam, yang pada praktiknya berupa pendidik yang melakukan dan mengembangkan aktivitas pendidikannya disemangati dan dijiwai oleh ajaran Islam dan nilai-nilai Islam.

Islam adalah agama amal atau kerja. Inti ajarannya adalah bahwa hamba mendekati dan memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal sholeh dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya (QS AlKahfi: 110). Hal ini mengandung makna bahwa Islam adalah agama yang mengajarkan “orientasi kerja (*achievement orientation*), sebagaimana juga dinyatakan ungkapan bahwa”penghargaan alam Jahiliyah berdasarkan keturunan, sedangkan penghargaan dalam Islam berdasarkan amal. Tinggi atau rendahnya derajat takwa seseorang juga ditentukan oleh prestasi kerja atau kualitas amal sholeh sebagai aktualisasi dari potensi imannya (Muhaimin, 2012). Nilai-nilai tersebut sepatutnya menjadi kekuatan pendorong dan etos kerja bagi para pendidik Islam.

Etos kerja Islami merupakan akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam. Seorang pendidik yang memiliki etos kerja Islami akan

melaksanakan tugasnya dengan itqan (profesional) karena menyadari bahwa bekerja profesional adalah bagian dari ibadah. Etos kerja islami diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas seorang pendidik.

Kinerja pengajaran dosen pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan dosen dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas kinerja dosen sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena dosen merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan peserta didiknya.

Kinerja pendidik merupakan faktor yang amat menentukan pada keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran dalam era perkembangan pengetahuan yang sangat cepat dewasa ini. Pengembangan kinerja pada dasarnya menggambarkan kemampuan suatu profesi untuk terus menerus melakukan upaya peningkatan kompetensi yang berkaitan dengan peran dan tugas sebagai pendidik. Kemampuan untuk terus menerus meningkatkan kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru akan memperkuat kemampuan profesional guru sehingga dengan peningkatan tersebut kualitas proses dan hasil pendidikan dan pembelajaran akan makin bermutu (Saputra, 2014).

PEMBAHASAN

Etos kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos adalah pandangan

hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Menurut Muhaimin (2012), etos berasal dari bahasa Yunani "Ethos" yang berarti watak atau karakter, sikap, dan kebiasaan. Dari kata etos terambil pula kata "etika" dan "etis" yang mengacu pada makna akhlaq atau bersifat akhlaqi, yakni kualitas esensial seseorang atau kelompok, termasuk suatu bangsa. Berdasarkan kamus Webster (2007), "etos" didefinisikan sebagai "the guiding beliefs of a person, group, or organization" atau keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi.

Kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan (diperbuat). Sedangkan menurut Tasmara (2002), kerja adalah semua aktifitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu dan dilakukan karena kesengajaan sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja ditujukan untuk mencapai hasil baik berupa benda, karya atau pelayanan kepada masyarakat baik berkaitan dengan fisik, maupun berhubungan dengan mental (jiwa) seperti pengakuan diri, kepuasan, prestasi, dan lain-lain

Dapat disimpulkan bahwa kata etos dan kerja atau pekerjaan berhubungan erat. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang dalam menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatar

belakangi seseorang melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti lain etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa/umat terhadap kerja. Muhaimin (2012) menjelaskan bahwa etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. "Etos kerja" berarti karakteristik, sikap atau kebiasaan, kualitas esensial seseorang atau kelompok (bangsa) dalam bekerja. Etos kerja menurut dapat diartikan sebagai suatu doktrin tentang kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja seorang pendidik merupakan karakteristik khas seorang pendidik menyangkut semangat, dan kinerjanya dalam bekerja (mengajar), serta sikap dan pandangannya terhadap terhadap kerja. Etos kerja pendidik dalam pengertian lain yaitu sikap mental dan cara diri seorang guru dalam memandang, mempersepsi, menghayati sebuah nilai dari kerja.

Ciri-ciri Etos Kerja

Untuk melihat apakah seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi atau tidak dapat dilihat dari cara kerjanya. Keberhasilan peserta didik didukung oleh keteladan guru dalam berikap dan kebiasaannya dalam mengajar. Menurut menurut Bachtiar Hasan dalam Alinda, etos kerja memiliki ciri-ciri, antara lain: (1). Memiliki standar kemampuan dalam

bidang profesional, yang diakui oleh kelompok atau organisasi profesi itu sendiri. (2). Berdisiplin tinggi (taat kepada aturan dan ukuran kerja yang berlaku dalam profesi yang bersangkutan. (3). Selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya, melalui pengalaman kerja dan melalui media pembelajaran lainnya. Sedangkan Muhaimin (2012) menjelaskan, etos kerja seseorang yang tinggi dapat diketahui dari cara kerjanya yang memiliki tiga ciri dasar. Tiga ciri dasar tersebut yaitu: menjunjung mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pendidik yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Di dalam melaksanakan pekerjaannya akan terlihat cara dan motivasi yang dimiliki seorang guru, apakah ia bekerja sungguh-sungguh atau tidak, bertanggung jawab atau tidak. Cara seorang menghayati dan melaksanakan pekerjaannya ditentukan oleh pandangan, harapan dan kebiasaan dalam kelompok kerjanya. Oleh karena itu etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompoknya.

Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005) dalam Novliadi (2009) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang

khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, disederhanakan menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (sustainable success system) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

- a) Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang

dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Etos Kerja Islami

Tasmara (1995), menjelaskan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Etos kerja dalam Islam adalah: “Cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.”

Bagi orang yang beretos kerja islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal. Sistem keimanan itu, menurutnya, identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami. Etos kerja Islami di sini digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh. Tanpa landasan iman dan amal shaleh, etos kerja apa pun tidak dapat menjadi islami. Tidak ada amal saleh tanpa iman dan iman akan merupakan sesuatu yang mandul bila tidak melahirkan amal shaleh.

Kesemuanya itu mengisyaratkan bahwa iman dan amal shaleh merupakan suatu rangkaian yang terkait erat, bahkan tidak terpisahkan (Caco, 2006).

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja dalam Islam terkait erat dengan semangat dalam bekerja yang tersurat dan tersirat dalam al-Qur’an dan al-Sunnah. Nilai inilah yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap Muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan. Cara memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai al-Qur’an dan al-Sunnah tentang dorongan untuk bekerja itulah yang membentuk etos kerja Islam.

Prinsip-prinsip Dasar Etos Kerja dalam Islam

Muhaimin (2012), menggarisbawahi adanya nilai-nilai esensial yang perlu ditegakkan atau dijadikan watak, sikap dan kebiasaan seseorang atau kelompok dalam bekerja, yaitu bekerja adalah ibadah yang harus dibarengi dengan niat ikhlas karena mencari ridha Allah SWT. Sesuai dengan pengertian ibadah menurut Ibnu Taymiyah, yaitu: *ismun jami’ li kulli ma yuhibbullahu wa yardlallahu min al-aqwal al-dhahirah wal al-bathinah* (sebutan yang mencakup segala perkataan/ucapan dan perbuatan/aktivitas, baik yang zahir maupun batin, yang disukai atau diridhai Allah).

Tasmara (1995) merinci ciri-ciri etos kerja Muslim, sebagai berikut: 1) Memiliki jiwa

kepemimpinan (leadership); 2) Selalu berhitung; 3) Menghargai waktu; 4) Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (positive improvements); 5) Hidup berhemat dan efisien; 6) jiwa wiraswasta (entrepreneurship); 7) Memiliki insting bersaing dan bertanding; 8) Keinginan untuk mandiri (independent); 9) Haus untuk memiliki sifat keilmuan; 10) Berwawasan makro (universal); 11) Memperhatikan kesehatan dan gizi; 12) Ulet, pantang menyerah; 13) Berorientasi pada produktivitas; 14) Memperkaya jaringan silaturrahim.

Sejalan dengan itu, Muhaimin (2012) menjelaskan bahwa etos kerja muslim mempunyai implikasi sebagai berikut :

- a) Seorang muslim tidak boleh bekerja *sembrono*, seenaknya dan acuh tak acuh, sebab ini berarti merendahkan Allah. Dalam Al Qur'an dijelaskan bahwa "Barangsiapa yang mengharapkan pertemuan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal sholeh dan jangan mempersekutukan seorang pun dalam beribadat kepada Tuhannya (QS Al Kahfi:110).
- b) Setiap orang dinilai dari hasil kerjanya (QS An Najm:39), sehingga bekerja dituntut untuk; (1)tidak memandang enteng bentuk kerja yang dilakukan; (2) memberi makna kepada pekerjaan itu;(3) Insaf bahwa pekerjaan itu adalah *mode of existence*(bentuk keberadaan manusia; dan (4) dari segi dampaknya kerja itu bukanlah

untuk Tuhan, tetapi untuk dirinya sendiri (QS Fushilat:46 dan Luqman:12).

- c) Seorang muslim harus bekerja dengan optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran ihsan (QS An Nahl:90).
- d) Seorang muslim harus bekerja secara efisien dan efektif atau mempunyai daya guna yang setinggi-tingginya (QS As Sajdah:7)
- e) Seorang muslim harus mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan teliti (*itqan*), dan tidak separuh hati atau setengah-setengah, sehingga rapi, indah dan tertib dan bersesuaian antara satu dengan lainnya dari bagian-bagiannya (QS An Naml:88).
- f) Seorang muslim dituntut memiliki dinamika yang tinggi, komitmen terhadap masa depan, memiliki kepekaan terhadap perkembangan masyarakat seta ilmu pengetahuan dan teknologi dan bersikap istiqomah (QS Ald Dhuha:4; Al Alaq:1-3, dan As Syura:15).

Dosen

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah tenaga pendidik. Pendidik berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran. Sebagai tenaga

profesional, para pendidik, dalam hal ini guru dan dosen, memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah.

Dalam UU No 14 tahun 2005, dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi dan tugas yang relatif hampir sama, yaitu sebagai pendidik yang membimbing peserta didiknya untuk dapat mencapai tujuan pendidikan.

UU No 14 tahun 2005 menjelaskan tentang kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta

menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan utamaseorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Dosen

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*” (Webster Super New School and Office Dictionary), menurut *Henry Bosley Woolf* *performance* berarti “*The execution of an action*” (Webster New Collegiate Dictionary). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga

diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.

Saputra(2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Wibowo (2007) dalam Husni (2014) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari

seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan”, sedangkan “upaya” berhubungan dengan apa yang “akan dilakukan”. Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat dilingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/kinerja karyawan, interaksi antara faktor internal dengan eksternal untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas tertentu merupakan unsur yang membentuk kinerja(Saputra,2014).

Depdiknas (2004), menyatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Kinerja

dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Pada saat yang bersamaan, dosen sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja (Suyitno, 2014).

Kriteria kinerja pendidikan menurut Blazey, et al. (2001) bertujuan untuk: (1) meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan output pendidikan, (2) mempermudah komunikasi dan tukar menukar informasi tentang praktik pendidikan yang terbaik dengan berbagai tipe institusi pendidikan, dan (3) sebagai alat untuk memahami dan meningkatkan kinerja institusi pendidikan serta pedoman dalam perencanaan strategik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (1999) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dosen pada institusi akademi keperawatan Departemen Kesehatan di Propinsi Jawa Tengah menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan iklim kerja mempunyai hubungan positif dan sangat kuat dengan kinerja. Badra dan Prawitasari (2004) juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja dosen tetap pada Akper Sorong. Penelitian Simbolon (2008) juga menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Medan.

Penelitian yang dilakukan Pramudyo (2010) menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang penting bagi para dosen negeri dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan penting dipertimbangkan dalam menjelaskan kinerja ini. Apabila dosen mempunyai motivasi dan kompetensi yang tinggi serta didukung dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Indrarini (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2011) menyimpulkan bahwa Kinerja Dosen diengaruhi oleh komitmen organisasi, komitmen profesi dan motivasi. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi akan mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan

kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja banyak menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang sering merupakan motivasi kerja. Dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kepemimpinan, dan iklim kerja atau lingkungan kerja, kompetensi, komitmen organisasi, dan komitmen profesi.

Setiap peneliti menyatakan bahwa faktor motivasi adalah faktor yang dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Menurut Reksohadiprodjo (1990) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Gibson et al. (2003) dalam Pramudyo (2010) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1. Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Tampubolon (2007) dalam penelitiannya, faktor etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai. Supradnyani, dkk (2013) menyatakan etos kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap efektifitas pembelajaran. Sedangkan hasil penelitian Octarina (2005) mengungkapkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ali dan Owaihan (2008) Sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja islami (Islamic work ethics) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Budiman (2009) menyatakan bahwa variable etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan itu, Indica (2009) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa nilai-nilai etos kerja islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan

komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Jasuli,dkk (2011) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa ada hubungan positif signifikan antara motivasi pegawai dengan etos kerja spritual dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi kerja dan etos kerja spiritual yang tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena pegawai yang memiliki etos kerja spiritual bekerja dengan penuh kejujuran, atau integritas, penuh semangat atau berenergi, penuh inisiatif atau inspirasi, bijaksana atau *wisdom* dan berani mengambil keputusan atau paling tidak ke empat sifat Rasulullah yaitu *fathonah(intelegent)*, *tabligh(cooperatif)*, *amanah(acountable)*dan *siddiq (honest)*, betul-betul tercermin dalam pribadi pegawai.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam, hal itu akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. Etos kerja Islami akan menjadi modal

bagi para pendidik, untuk menjadi lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya (Tasmara, 2009).

Pramandhika (2006), menyatakan dalam penelitiannya bahwa faktor-faktor intrinsik dari motivasi yang muncul pada profesi guru adalah ibadah, keinginan, harapan pribadi, kepuasan dan tanggung jawab. Dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam dalam diri seorang pendidik dapat menjadi motivasi intrinsik dalam menjalankan tugasnya.

Sejalan dengan itu, Caco (2006)berpendapat bahwa bagi orang yang beretos kerja islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal. Sistem keimanan itu, menurutnya, identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami. Etos kerja Islami di sini digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh. Tanpa landasan iman dan amal shaleh, etos kerja apa pun tidak dapat menjadi islami. Tidak ada amal saleh tanpa iman dan iman akan merupakan sesuatu yang mandul bila tidak melahirkan amal shaleh. Kesemuanya itu mengisyaratkan bahwa iman dan amal shaleh merupakan suatu rangkaian yang

terkait erat, bahkan tidak terpisahkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumiatun (2014) menyatakan bahwa variabel etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen. Hal ini berarti dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah bermanfaat.

2. Upaya Untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami Dosen.

Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan adanya sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap mental yang lemah. Nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik bukan bersumber dari luar diri tetapi tertanam dalam diri sendiri yang disebut motivasi intrinsik. Dengan memiliki sikap dan etos kerja yang tinggi maka seseorang akan menjadi ulet, tangguh, disiplin, jujur, bekerja secara total, memanfaatkan potensi diri secara maksimal, bersemangat tinggi, tidak mudah putus asa, kreatif mencipta, berpendirian kuat, serta bekerja secara efektif dan efisien. Untuk membangun sikap dan etos kerja yang baik dibutuhkan sebuah

kondisi kerja yang dipenuhi dengan keikhlasan untuk melayani. Sikap mendasar yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan harus didukung dengan kepemimpinan, keyakinan, sistem, prosedur, dan pengetahuan maksimal terhadap kerja yang dijalankan (Probowati,.....).

Jumiatun (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa perusahaan perlu dan hendaknya memelihara perilaku yang telah dimiliki oleh karyawannya seperti membudayakan kerja keras serta memupuk sifat kejujuran karyawannya. Dalam dunia pendidikan harus ada etika-etika yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah menjaga moral dengan baik. Disamping itu, etika harus dijaga sedemikian rupa, agar image perguruan tinggi tetap berwibawa di mata masyarakat. Karena etos kerja dalam Islam sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik etos kerjanya, semakin baik pula kuantitas dan kualitas kerjanya.

Menurut Nitisemito (2001), ada sebelas cara yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja, yaitu: memberikan gaji/upah yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai dan nyaman, memperhatikan harga diri, Menempatkan pada posisi yang tepat (sesuai bidangnya), memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk

menghadapi masa depan, mengupayakan guru mempunyai loyalitas, ikut berpartisipasi dalam menetapkan kebijakan, memberikan intensif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang memadai.

Maka, untuk meningkatkan etos kerja islami dosen, perlu dibangun sikap-sikap sebagai berikut :

1. Semua pekerjaan bergantung kepada niatnya, jika semua perbuatan baik dan bermanfaat, diiringi dengan niat ikhlas dan hanya mencari keridhaan Allah, maka perbuatan tersebut bernilai ibadah. Ikhlas dalam segala perbuatan dan ibadah akan mendapatkan pahala di akhirat serta kemudahan dan kebahagiaan di dunia (Al Bugha, 2003). Dari Sabda Rasulullah SAW "Sesungguhnya (nilai) segala pekerjaan itu adalah (sesuai) dengan niat-niat yang ada, dan setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Maka barang siapa yang hijrahnya (ditujukan) kepada (ridla) Allah dan Rasul-Nya, maka ia (nilai) hijrahnya itu (mengarah) kepada (ridla) Allah dan Rasul-Nya; dan barang siapa yang hijrahnya itu ke arah (kepentingan) dunia yang dikehendaknya, atau wanita yang hendak dinikahinya, maka (nilai) hijrahnya itu pun mengarah

kepada apa yang menjadi tujuannya." (Shahh Bukhari dan Muslim)

2. Pekerjaan itu diawasi oleh Allah, Rasul dan masyarakat, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah, "Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul dan orang-orang beriman akan melihat pekerjaanmu."(QS. 9: 105).
3. Pekerjaan itu dilakukan berdasarkan pengetahuan, sesuai dengan firman Allah dalam al-Qur'an, "Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang kamu tidak mempunyai pengetahuan mengenainya."(QS, 17: 36).
4. Bekerja berdasarkan keahlian sebagaimana Sabda Rasulullah SAW; *Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan? ' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu."* (Hadis Shahih riwayat al-Bukhari no 6015).
5. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah SWT, "Dialah Tuhan

yang telah menciptakan mati dan hidup untuk menguji siapa di antara kalian yang dapat melakukan amal (pekerjaan) yang terbaik; kamu akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Dia memberitahukan kepadamu tentang apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Al-Mulk: 67: Dalam Islam, amal atau kerja itu juga harus dilakukan dalam bentuk saleh sehingga dikatakan amal saleh, yang secara harfiah berarti sesuai, yaitu sesuai dengan standar mutu (Oktafiani, 2011).

6. Bekerja dengan semangat yang tinggi. Hal ini dijelaskan dalam hadist dari Anas Ibn Malik (dilaporkan bahwa) ia berkata: Rasulullah Saw. telah bersabda, “Apabila salah seorang kamu menghadapi kiamat sementara di tangannya masih ada benih hendaklah ia tanam benih itu.” (H.R. Ahmad)

DAFTAR PUSTAKA

Bahasa, T. P. (Jakarta). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2008: Balai Pustaka.

Caco, R. (2009). “*Etos Kerja*” (*Sorotan Pemikiran Islam*),”. Purborejo: <http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/mentari/article/view/33>.

Simpulan

Dari pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengajaran dosen. Hal ini berarti dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu menekankan kejujuran, kerja keras, tidak membuang-buang waktu dan menganggap apa yang dikerjakan adalah bermanfaat. Disimpulkan bahwa etos kerja islami memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dosen.
2. Untuk meningkatkan etos kerja islami pendidik, perlu dibangun sikap-sikap, yaitu ikhlas dalam bekerja, bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian, beorientasi kepada mutu, dan bekerja dengan semangat yang tinggi.

Indica, I. (2009). *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Malang: <http://www.jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/279/227>.

Irham, M. (2009). *Etos Kerja dalam Perspektif Islam* . Bandung : <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=265928&>

- val=7080&title=ETOS%20KERJA%20DALAM%20PERSPEKTIF%20ISLAM. Diakses 8 November 2015.
- Jumiatun. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pengajaran Dosen*. Semarang : http://eprints.walisongo.ac.id/3692/5/102411168_Bab4.pdf diakses 7 November 2015.
- Muhaimin. (2010). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Nitisemito, A. (2001). *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Octarina, A. (2009). . *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan Parawisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Sarolangun: http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/index.php?option%3Dcom_content%26view%3Darticle%26id%3D9.
- Pramandika. (2010). <http://core.ac.uk/download/pdf/11728756.pdf>.
- Pramudyo, A. (2009). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis wilayah V*. Yogyakarta: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9974&val=644>.
- Probowati, A. (2012). *Membangun Sikap Dan Etos Kerja* . Purworejo: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9515&val=617> Diakses 8 November 2015.
- Saputra, U. (2014). *Pengembangan kinerja guru*. Jakarta: <https://uharsputra.wordpress.com/supervision/pkb-guru/pengembangan-kinerja-guru/>.
- Supradnyani, N. N. (2009). *Kontribusi Manajemen Kelas, Etos Kerja dan Pemanfaatan Media Belajar Terhadap Efektifitas Pembelajaran*. Singaraja: http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_ap/article/view/984.
- Sutono., F. A. (2009, Desember). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. *Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1* <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/242>, p. 27.
- Suyitno, d. (2009). *Pedoman penilaian Kinerja dosen*. Bandung: http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEDAGOGIK/195009081981011-Y._SUYITNO/Pedoman_kinerja.pdf. Tasmara, T. (2002). *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.