

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam dan segala macam bentuk kajian yang berkaitan dengannya telah lahir sejak 14 abad yang lalu. Tentunya berbagai cabang ilmu pun telah terlahir dari berbagai sudut pandangan pemikirnya, yang selalu tekun dan kreatif dalam mengadakan berbagai macam penelitian ilmiah berkaitan dengan Islam, baik ditinjau sebagai agama yang diyakini para pemeluknya sehingga membentuk struktur sosial, budaya dan segala hal yang dijadikan kajian atasnya, atau Islam yang ditinjau sebagai pokok dari ilmu dan keilmuan.

Kajian keislaman telah di jadikan tolak ukur seseorang, bahkan lembaga instansi untuk dijadikan pedoman dalam mendekatkan diri pada-Nya. Kajian keislamanpun terdapat beberapa kategori, namun yang sering di gunakan dalam sebuah perusahaan adalah dalam bentuk pengajian rutinitas berbasis dakwah. Dakwah sendiri merupakan sebuah misi penyebaran agam Islam sepanjang sejarah. Istilah dakwah sering dihubungkan dengan aktivitas ceramah agama yang disampaikan seorang ustad baik dalam kapasitas kecil maupun besar¹.

Berpijak pada hal diatas, maka pengajian juga disebut dakwah, bukan sekedar tabligh tetapi merupakan satu bentuk usaha untuk mewujudkan sumber daya

¹Juhari, “*Perubahan Sosial Dalam Perspektif Dakwah*”, (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2015), 32.

manusia yang baik dan berkualitas. Dalam menyiapkan mutu SDM yang produktif terdapat parameter yang digunakan dengan rumusan konseptual, salah satunya adalah peningkatan kualitas keimanan dan taqwa. Jadi untuk menciptakan SDM dalam artian manusia secara utuh, tidak hanya meningkatkan kekuatan jasmani dan ketajaman akal atau pendidikan formal saja, namun keduanya harus diimbangi dengan kesucian hati nurani. Hal ini ada bila terdapat pembinaan keimanan dan ketaqwaan (pendidikan informal). Salah satunya adalah dengan pengajian rutinitas. Dengan adanya kesucian hati nurani, dapat membimbing akal dan jasmani dalam usaha manusia mencari kesejahteraan dan kebahagiaan di dunia dan diakhirat.

Di PT. Cipta Indo Buana misalnya, di lembaga tersebut telah melakukan kajian keislaman dalam bentuk dakwah. Pada saat kajian perusahaan menggunakan kitab Al-Hikam Petuah-Petuah Agung Sang Guru yang di tulis oleh Syaikh Ibn A'tha'illah as-Sakandari.

Dengan adanya kajian keislaman setiap minggunya, semata-mata agar seluruh karyawan di PT. Cipta Indo Buana tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Atau biasa diartikan sebagai prestasi yang di dapat pegawai dalam bekerja.²

² Moh. Nur Faqih, “*Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS Fastabiq Pati*”, (Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Syariah, IAIN Walisongo Semarang, 2011), 25.

Kajian keislaman diharapkan agar karyawan tidak hanya bekerja karena sifat rakusnya demi kesejahteraan mereka, akan tetapi supaya mereka senantiasa mengingat bahwa semua itu adalah titipan dari Allah Swt. Agar mereka tahu bahwa bekerja secara Islami sama dengan mendekatkan diri kepada Allah SWT . Bekerja dijadikan acuan untuk beribadah kepada-Nya, mendapatkan ridha-Nya.

Bekerja merupakan suatu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan masyarakat modern. Sebagian orang menghabiskan minimal delapan jam atau bahkan lebih dalam sehari berada di kantor. Itu baru termasuk office hour saja, belum termasuk hitungan lembur. Orang masuk kantor sekitar jam tujuh atau delapan pagi dan baru pulang sekitar jam empat bahkan jam lima sore. Bahkan di kota-kota besar seperti Jakarta, baru sampai di rumah sekitar jam delapan atau jam sembilan malam.

Kantor seperti rumah kedua karena sebagian besar waktu dihabiskan disana. Membuat kantor nyaman mungkin dan menjadikan lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan menjadi betah dalam menjalankan aktifitas maupun betah untuk tidak pindah ke kantor lain.

Rutinitas kantor yang itu-itu saja dan terkesan monoton menyebabkan seringkali karyawan merasa jenuh. Sehingga memang dirasa perlu untuk melakukan suatu aktifitas diluar kegiatan kantor namun tetap dapat memupuk rasa kebersamaan dan persaudaraan antar karyawan, antar bagian maupun antar atasan dan bawahan.

Kegiatan yang dilakukan di kantor antara lain berupa kajian keislaman berupa pengajian rutinitas. Kegiatan ini dapat dilakukan sekali dalam seminggu. Kegiatan ini sangat positif karena memang meningkatkan sisi spiritual dari masing-masing karyawan. Dan dalam kegiatan ini disisipi oleh ceramah agama serta istighosah yang diharapkan dapat meningkatkan value dari karyawan dan menumbuhkan pondasi yang kuat dalam menjaga integritas dari masing-masing karyawan dalam meningkatkan etos kerjanya. Adanya kajian keislaman diharapkan, dapat memberi dorongan / memotivasi individu karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Bukankah kita bekerja tidak hanya untuk dunia saja tapi juga untuk kepentingan akhirat kelak?.

Seorang pekerja yang lekat dengan nilai-nilai spiritualitas dalam kehidupannya pasti akan bekerja lebih profesional. Selain itu, ia takut untuk melakukan kecurangan-kecurangan. Ia tak hanya takut dengan sanksi dari perusahaan tempatnya bekerja, tapi juga takut dengan sanksi Ilahi yang akan ia terima di akhirat kelak.

Inilah yang membuat banyak perusahaan mendukung para karyawannya untuk menggelar pengajian. Banyak perusahaan yang mulai menyadari akan pentingnya spiritual dalam urusan pekerjaan. Bahkan, ada juga perusahaan yang malah mewajibkan seluruh karyawannya untuk hadir mengikuti pengajian.

Namun tingkat kemajuan dan kemunduran suatu bangsa (seperti bidang ekonomi) sangat terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa maka semakin maju bangsa tersebut dan sebaliknya sebuah bangsa ada

dalam kondisi mundur ketika sumber daya manusia yang dimilikinya rendah. Kualitas sumber daya manusia juga terkait erat dengan pola pemahaman mereka terhadap etos kerja yang difahaminya. Demikian juga kemajuan umat Islam dan mundurnya ternyata dipengaruhi oleh tingkat pemahamannya terhadap etos kerja Islam yang selama ini difahaminya, yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah.

Selain pemahaman yang masih rendah etos kerja itu sendiri erat kaitannya dengan kinerja karyawan atau sumber daya manusianya. Jika kinerja seseorang pada umumnya ditentukan oleh motivasi yang tertanam dalam dirinya, maka motivasi itu harus tertanam lebih dalam lagi bagi seorang pemimpin. Karena pemimpin disamping harus memiliki motivasi diri yang kuat, ia juga memiliki tugas untuk mampu mentransformasi motivasi tersebut kepada seluruh anggotanya. Kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain bagi seorang pemimpin menjadi kenisayaan.³

Etos kerja sendiri didefinisikan sebagai sikap kepribadian seseorang yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk kemuliaan dirinya, menampakkan kemanusiaanya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Sehingga bekerja yang di dasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meningkatkan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk

³ Jamal Lulail Yunus, *"Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja dan Gaya Kepemimpinan"*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 36.

menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah.

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu, a). *Agama*; pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan. b). *Budaya*; sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos kerja ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. c). *Sosial Politik*; tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. d). *Kondisi Lingkungan / Geografis*; lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut. e). *Pendidikan*; etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. f). *Struktur Ekonomi*; tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. g). *Motivasi*

Intrinsik Individu; individu yang akan memiliki etoskerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.⁴

Banyak dikalangan karyawan yang belum mengetahui secara mendalam betapa pentingnya etos dalam bekerja. Salah satunya di PT. Cipta Indo Buana, di mana setiap 1 minggu sekali diadakan kajian keislaman kepada para karyawannya agar dapat mendekatkan diri kepada-Nya dan mempunyai motivasi kinerja yang baik dalam bekerja. Maka dari itu efektivitas program kajian keislaman di PT. Cipta Indo Buana dalam meningkatkan etos kerja karyawan sangat penting untuk dilaksanakan, agar para karyawannya tidak hanya memburu kesenangan dunia saja melainkan juga memikirkan akhirat.

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menitik beratkan perhatiannya terhadap kajian keislaman dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. Cipta Indo Buana, jika dilihat dari banyaknya perusahaan di surabaya yang belum mengadakan program kajian keislaman di perusahaan mereka, perusahaan ini sudah menjadikan progam kajian keislaman sebagai rutinitas di kantor mereka setiap minggunya.

Kemudian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan alasan: pertama, belum adanya penelitian mengenai analisis program kajian keislaman

⁴ Astri Fitria, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”, (Jurnal Maksi, Vol 3 Agustus 2003),19-20.

dalam meningkatkan etos kerja karyawan yang dilakukan di PT. Cipta Indo Buana Surabaya; kedua, peneliti ingin menggali lebih dalam lagi sejauh mana program kajian keislaman dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. Cipta Indo Buana Surabaya. Maka berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil judul “Analisis Efektivitas Program Kajian Keislaman di PT. Cipta Indo Buana dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana efektivitas program kajian keislaman di PT. Cipta Indo Buana dalam meningkatkan etos kerja karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui analisis efektivitas program kajian keislaman di PT. Cipta Indo Buana dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Kegunaan penelitian

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian dalam pengetahuan serta pemahaman yang mendalam tentang efektivitas program kajian keislaman di PT. Cipta Indo Buana dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

b. Bagi Perpustakaan

Untuk menambah koleksi referensi di perpustakaan dalam lingkup hasil karya penulisan lapangan.

c. Bagi Masyarakat

Sebagai ilmu pengetahuan bagi masyarakat tentang analisis efektivitas program kajian keislaman di PT. Cipta Indo Buana dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

d. Bagi peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan kepada peneliti selanjutnya, serta dapat mengembangkan penelitian yang serupa dan lebih kompleks.

e. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dan menambah informasi untuk perusahaan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam pengembangan program kajian keislaman dalam meningkatkan etos kerja karyawannya.

D. Kajian Pustaka

Untuk menghindari penelitian dengan objek yang sama, maka diperlukan kajian terhadap kajian-kajian terdahulu, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Jurnal Psikologi yang ditulis Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Jakarta dengan judul:

“Kajian Spiritual di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis”, hasil penelitian ini menyatakan bahwa spiritual ditempat kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap civic virtue. Civic virtue merupakan salah satu dimensi perilaku kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior / OCB) dari lima dimensi yang pernah diusulkan oleh Organ (Organ, Posakoff & MacKenzie 2006), yaitu altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness. Civic virtue, menunjukkan sejauhmana seseorang memberikan kontribusi terhadap kebijakan-kebijakan dalam organisasi secara bertanggungjawab. Hasil penelitian widyarini tersebut menunjukkan bahwa civic virtue merupakan prediktor yang sangat kuat untuk kinerja dalam tugas, dan dalam konteks model teorinya secara utuh menunjukkan bahwa perilaku kewargaorganisasian, khususnya civic virtue merupakan mediator antara variabel-variabel level unit kerja yang diteliti (kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terbuka, dan iklim spiritual kerja) dengan kinerja individu dalam tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Leo Agung Manggala Yogatama dan Nilam Widyarini, hanya fokus pada faktor-faktor spiritual di tempat kerja dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia. Sedangkan penelitian ini terfokus pada kajian keislaman dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Skripsi yang ditulis Suriansyah, Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru”*, hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang,

sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi juga erat kaitanya dengan etos kerja, dengan etos kerja yang identik dengan budaya kerja merupakan nuansa mental yang melahirkan sikap kerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Suriansyah lebih terfokus pada pemberian motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini lebih terfokus pada pemberian kajian kesilaman dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

3. Skripsi yang ditulis Annidjatuz Zahra, jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. dengan judul: *“Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Sidiq Manajemen Yogyakarta”*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar faktor yang mendorong atau memotivasi kerja karyawan tersebut diukur dengan materi yang berupa upah dan gaji serta kompensasi lainnya, sehingga hal tersebut mendorong seseorang untuk berbuat tidak jujur dalam bekerja hanya untuk memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi. Oleh karenanya motivasi etos kerja islami bagi karyawan sangat diperlukan karena memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan

yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya maupun meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terlihat dengan banyaknya orang yang tidak beragama namun mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang yang memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Penelitian yang dilakukan oleh Annidjatuz Zahra, lebih terfokus pada pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini lebih terfokus pada bagaimana meningkatkan etos kerja karyawan dengan adanya pemberian kajian keislaman.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi yang merupakan laporan hasil penelitian, adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian, Kajian Pustaka, dan Sistematika Pembahasan Skripsi.

BAB II Landasan Teori

Berisi tentang teori yang menerangkan tentang teori efektivitas dan Etos Kerja yang meliputi, pengertian efektivitas kajian keislaman, mengukur efektivitas, pengertian etos kerja pribadi, pengertian etos kerja islam, fungsi etos kerja, prinsip atau ciri-ciri etos kerja, dan cara meningkatkan etos kerja. Berisi teori terkait tentang penelitian skripsi ini.

BAB III Metodologi Penelitian

Berisi tentang metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Subyek dan Obyek Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, serta Uji Keabsahan Data.

BAB IV Analisis Data dan Hasil Penelitian

Berisi tentang profil PT. Cipta Indo Buana Surabaya dan analisis program kajian keislaman di PT. Cipta Indo Buana dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

BAB V Penutup

Berisikan tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.