

# ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

---

Sugandi Miharja<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: mijarja.UIN@gmail.com

## ABSTRAK

Tulisan ini ditujukan adalah untuk memetakan karier perempuan dilihat dari aspek efikasi diri, etos kerja Islam dan kinerja pada karyawan perempuan, serta bagaimana performansi yang dicapai dalam hal etos kerja dan kinerja. Guna menjawab tujuan ini, digunakan metode penelitian yang dapat memberikan panduan cara memperoleh jawaban. Penelitian dalam permasalahan ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analitis, untuk menggambarkan karier Islami terhadap etos dan kinerja karyawan perempuan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SGD Bandung. Subjek penelitian ini adalah karyawan perempuan dari unsur tenaga kependidikan dan dosen. Teknik pengumpulan data, melalui kajian literatur, observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumusan etos kerja Islam dalam karyawan perempuan mencakup batasan konsep, proses ets kerja, tujuan, kegunaan, dan fungsi, serta ciri-ciri. Berkenaan dengan kinerja karyawan perempuan terdapat cakupan istilah kinerja, faktor yang mempengaruhi, dan sistem evaluasi kinerja. Performansi karyawan perempuan dalam kampus UIN Bandung, meliputi aspek instrumen *reward* dan *punishment* dalam etos dan kinerjanya, serta kontribusi dari penerapannya. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang karyawan perempuan dalam Islam dilihat dari aspek etos kerja, kinerja dan efikasi diri berkarier.

# ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

---

---

## PENDAHULUAN

Secara nasional perempuan yang bekerja mencapai angka yang spektakuler. Misalnya menurut BPS (2017), pada tahun 2015, hampir 49 persen dari 4,5 juta pegawai negeri sipil adalah perempuan ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)). Realitas ini menuntut perhatian lebih seiring kodrat yang melekat pada perempuan dalam pandangan budaya dan Islam. Mereka itu ada yang masih gadis, dan lebih banyak lagi yang bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakan pula.

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja mempunyai pengaruh besar, yang bisa berdampak positif dan mungkin ada dampak negatifnya juga (Huzaemah, 2001: 96). Sisi positifnya antara lain dapat membantu meringankan beban ekonomi keluarga, panutan dan suri tauladan karier bagi putra-putrinya, pada banyak hal pekerjaan tertentu lebih cocok oleh perempuan karena keahliannya maupun bakatnya, perempuan akan memanfaatkan waktu secara produktif. Apabila mereka tidak bisa menjaga keseimbangan dalam tugasnya di rumah tangga, tidak menutup kemungkinan terdapat eksese negatif yang timbul bukan saja bagi perempuan tersebut, tetapi juga di kalangan suami dan anak-anak sebagai anggota keluarganya. Sisi-sisi ini bisa menjadi pemicu maupun penghambat dalam karier perempuan.

Dunia pekerjaan menunjukkan etos yang tidak hanya rajin, gigih, setia, akan tetapi senantiasa menyeimbangkan diri sesuai dengan nilai-nilai Islami. Keseimbangan kerja, baik dalam hal materi maupun non-materi, intelektual atau fisik, berkaitan dengan masalah keduniawian atau keakhiratan. Prinsip-prinsip keseimbangan ini dilandasi oleh niat kerja, tujuan dan orientasi bekerja mencari penghasilan yang halal, bekerja pada bidang-bidang yang baik serta menghindari segala yang diharamkan, mengangkat dan mendelegasikan pekerjaan pada ahlinya.

Dalam hubungan kerja ini, tiap-tiap orang mempunyai kepentingan terhadap orang lain. Timbullah hubungan hak dan kewajiban. Setiap orang mempunyai hak yang selalu diperhatikan orang lain dan dalam waktu sama juga memikul kewajiban yang harus ditunaikan terhadap orang lain. Hak dan kewajiban ini tidak hanya dalam hidup

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

bermasyarakat saja, akan tetapi dalam dunia kerja pun menimbulkan adanya hak dan kewajiban. Hubungan hak dan kewajiban itu merupakan kaidah-kaidah hukum dalam menghindari terjadinya bentrokan antara berbagai kepentingan (Bashir, 2000: 11).

Dari adanya hubungan dengan orang lain dalam dunia kerja, maka manusia akan menghadapi hubungan kerja yang menghasilkan upah guna memenuhi apa yang dibutuhkannya. hubungan kerja ini akan menimbulkan adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pimpinan dengan bawahan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Disini terkandung makna bahwa pihak karyawan dalam melakukan pekerjaan dibawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan atau pimpinan. Hubungan kerja ini mengikat kepada banyak pihak, berupa kewajiban-kewajiban yang prinsipnya saling membantu (Agusmidah, 2010:46).

Melihat Harris (2015), dalam tilikan karyawan perempuan dengan hubungan dalam pekerjaan (employee relations) terdapat indikator kenyamanan, yakni (1) Keadilan; (2) Ketenangan kerja, dan (3) Penghargaan hasil kerja. Keadilan merasa diperlakukan sama di organisasi tempat bekerja, sebagai persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Karyawan akan merasa bahwa terjadi keadilan, ketika ada persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi organisasi kerja, hubungan antar atasan dengan bawahan, kejujuran dan kebenaran informasi dari atasan. Ketenangan kerja dapat dilihat dari adanya hubungan kerja yang dinamis antara pekerja, lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta rasa tenang dan bahagia dengan pekerjaan tersebut. Penghargaan hasil kerja adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar produktivitas dalam mencapai keunggulan yang kompetitif.

Tata kehidupan bagi perempuan, baik yang sudah bekerja maupun perempuan yang sedang mempersiapkan dirinya tidak terlepas dari maqasid syariah, yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Istilah Maqasid syariah adalah maksud Allah selaku pembuat syariah untuk memberikan kemaslahatan (Fauzia, 2014:43). Mewujudkan kesejahteraan

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====  
yang hakiki bagi manusia merupakan dasar sekaligus tujuan utama dari syariat Islam (masalah al-ibad). Masalah dapat dicapai dengan keseimbangan (ekuilibrium) fisik dengan mental, material dan spiritual, individu dengan sosial, masa kini dengan masa depan, serta dunia dengan akhirat. Keseimbangan fisik dan mental atau material dan spiritual akan mewujudkan kesejahteraan holistik manusia.

Ayat Al-Qur'an memberikan penjelasan tentang kesejahteraan dan kehidupan yang baik, sebagaimana dalam surat An-Nahl: 97. Yang artinya "Barangsiapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." Janji Allah ditujukan kepada orang yang beramal mengikuti petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi Nya.

Studi pendahuluan yang mempunyai relevansi dengan topik karier dan perempuan muslim, dapat dilihat sejumlah jurnal (1) wanita karier dalam pandangan Islam; (2) kesetaraan gender: reinterpretasi fiqih wanita; (3) perempuan dalam pandangan agama (studi gender dalam perspektif Islam); (4) kedudukan perempuan domestik dan publik perspektif gender analisis berdasarkan normatifisme Islam; (5) gender dan hak-hak politik wanita dalam perspektif Islam.

Abbas (2013), menyoroti perempuan dalam pandangan agama Abbas. Menurutnya wacana gender merupakan isu yang tidak dapat dihindari karena merupakan perbincangan hangat dan menarik. Banyak kasus penjegalan karier seorang wanita, karena faktor gender. Keinginan untuk menggagalkan ini justru didasarkan pada justifikasi agama mengutip ayat-ayat dari Al-Quran dan hadits. Agama dijadikan perisai guna memperkuat argumen kepentingan pendapat kelompok. Oleh karena itu, pandangan agama tentang gender, khususnya perspektif Islam dalam konteks peran perempuan dalam masyarakat perlu kaji ulang.

Shodiq (2011), karier wanita kurang mendapat perhatian di masa lalu. Hal itu karena alasan budaya atau agama dianggap sebagai "penghambat" wanita yang bekerja di luar rumah. Seiring berjalannya waktu, wanita tersebut telah mulai mengikuti pendidikan setinggi pria itu,

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====  
dan mulai mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dalam semua aspek, baik di bidang ekonomi maupun sosial. Terdapat persoalan klasik, mengenai boleh tidaknya wanita bekerja di luar rumah dalam Islam. Dalam pandangannya, Islam telah menghargai wanita yang mengembangkan karier antara dunia dan akhirat tanpa melupakan tugasnya sebagai ibu rumah tangga yang merawat keluarganya, beragama, dirinya dan etika serta moral yang mulia bagi wanita. Di masa Rasulullah SAW, Siti Khadijah dan para pejuang wanita lainnya tangguh dalam mengembangkan karier, yang bisa memberi manfaat bagi dirinya dan manusia lainnya.

Sofa (2009), menyoroti kesetaraan gender dalam perspektif Islam dalam reinterpretasi fiqih wanita. Misi utama pengajaran Islam adalah mewujudkan kemakmuran bagi manusia dan membebaskan mereka dari segala bentuk anarki dan ketidakadilan. Oleh karena itu, perlu mengevaluasi kembali dan mempertanyakan interpretasi terhadap ajaran Islam yang tidak sesuai dengan nilai keadilan dan hak asasi manusia, misalnya meminggirkan perempuan dan ketidaksetaraan gender. Kegagalan menafsirkan al-Qur'an dan Hadis akan mengakibatkan wanita fikih yang diskriminatif. Itu karena patriarki dan pemahaman misoginis karena fenomena otoritarianisme, sewenang-wenang dalam teks agama, terutama oleh orang-orang puritan. Terdapat beberapa hal yang harus dilakukan untuk menyesuaikan interpretasi religius antara interaksi antara penulis, teks, dan pembaca; pertimbangan aspek normatif dan historis, dengan nuansa hermeneutik; ketiga, kontekstual, komprehensif, dan historis, juga interpretasi dengan metode holistik dan induktif.

Intan (2014), membahas kedudukan perempuan dalam domestik dan publik berdasarkan normatifisme Islam. Menurutnya posisi perempuan di ranah domestik dan masyarakat dari perspektif gender dapat dipahami sebagai konsep yang mengacu pada peran dan tanggung jawab pria dan wanita akibat konstruksi sosial yang bisa diubah sesuai dengan perubahan zaman. Pada dasarnya Islam tidak mengatur bidang perempuan dan laki-laki dalam skema. Islam membiarkan daerah tertentu diatur oleh akal manusia berdasarkan tuntutan yang terus berkembang. Pandangan ini diyakini tidak boleh menyimpang dari semangat dan ajaran agama itu sendiri, karena pada dasarnya kita semua mengenal universalitas agama

## **ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI**

=====

sejak awal. Tanpa kehati-hatian, universalitas dan kemudahan beragama akan hilang.

Afrizal (2013), menyikapi gender dan hak-hak politik wanita Kampar dalam perspektif Islam. Partisipasi wanita di pentas politik merupakan wujud dari adanya peran sejajar laki-laki dan perempuan, walaupun belum seluruhnya berhasil. Pandangan demokrasi dengan kesetaraan gender, prinsip yang sudah diterima secara meluas. Salah satu faktor penting dari setiap kerangka kerja demokrasi adalah prinsip hak asasi manusia, termasuk di dalamnya hak-hak politik bagi laki-laki dan wanita.

Penelitian yang diangkat penulis, lebih spesifik dalam hal penataan dan implementasi karier karyawan perempuan berkaitan dengan etos kerja, kinerja dalam efikasi diri berkarier.

Tujuan dari tulisan ini adalah untuk memetakan efikasi diri, etos kerja Islam dan kinerja pada karyawan perempuan, serta bagaimana performansi yang dicapai dalam hal etos kerja dan kinerja.

Metode penelitian dapat memberikan panduan tentang cara yang dilakukan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa suatu yang diteliti sampai menyusun suatu laporan (Chalid, 1997:1). Penelitian dalam permasalahan ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analitis, untuk menggambarkan karier Islami terhadap etos dan kinerja karyawan perempuan.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Dakwah dan Kominikasi UIN SGD Bandung, Jl. A.H. Nasution No. 105, Cibiru, Bandung. Subjek penelitian ini adalah karyawan perempuan khususnya tenaga kependidikan dan dosen. Adapun sumber data primernya dosen dan tenaga kependidikan, serta sumber sekunder dari berbagai sumber yang dapat memberikan data penguat. Teknik pengumpulan data, melalui kajian literatur, observasi, wawancara dan dokumentasi. Mengacu pada Herdiansyah (2012:143) teknik pengolahan data kualitatif melalui tahapan editing, organizing, dan analyzing sehingga diperoleh kesimpulan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Suna Gunung Djati Bandung. Jumlah karyawan tenaga kependidikan sebanyak tiga orang, semuanya termasuk pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Upaya Pimpinan Kampus UIN untuk menjadikan para karyawannya memiliki etos kerja Islami tidaklah mudah. Berbagai upaya dilakukan yaitu dengan menitik beratkan pada bidang keikhlasan, iman merasa dilihat Allah SWT dan akhlak berbuat terbaik untuk sesama. Karena apabila keikhlasan, keimanan dan akhlak seseorang telah tertanam dengan kuat atau sudah menyatu dengan setiap individu, maka hal ini akan memudahkan penataan pada bidang yang lain.

Untuk membentuk watak karyawan sehingga mampu memiliki etos kerja yang tinggi, pimpinan tidak hanya cukup dengan pemberian nasehat, akan tetapi dibutuhkan suatu pembiasaan serta adanya contoh yang mampu dijadikan teladan.

Dua proses atau pendekatan yang digunakan untuk membangun etos kerja di lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat instrumen pendukung yaitu instrumen reward dan punishment. Hal ini sebagaimana yang disampaikan dalam sambutan pimpinan sewaktu memberi pengantar prosedur remunerasi karyawan, sebagai berikut: “Pemerintah mempunyai instrument reward & punishment, untuk meningkatkan pelayanan kita. Reward sebagai salah satu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, serta punishment untuk meningkatkan kehati-hatian dan kesempurnaan, karena apabila melakukan kelalaian akan sejumlah reward akan terlewat sebagai hukuman”.

Diantara fasilitas reward yang diberikan antara lain: (1) Bagi dosen terdapat gaji Pegawai Negeri sipil, ditambah tunjangan sertifikasi dan tunjangan kinerja. (2) Bagi tenaga administrasi terdapat gaji Pegawai Negeri sipil, ditambah tunjangan kinerja. (3) Pada pengelolaan dana setiap fakultas, terdapat fasilitas rekreasi yang dilaksanakan bersama dengan program studi banding ke kampus di luar provinsi. (4) Bagi dosen yang mempunyai ketekunan tersendiri dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat disediakan dana untuk membantu sukses program tersebut.

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

Menurut Rahmat et al (2011:165-166), konsep reward yang digunakan ini sesuai dengan apa yang digunakan pada teori motivasi Maslow, yakni: a) kebutuhan fisiologis, b) rasa aman, c) kepemilikan sosial, d) penghargaan diri, dan e) aktualisasi diri. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini akan memicu seseorang bekerja giat. Rasa aman (safety and security needs) merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini dalam dua bentuk yaitu: kebutuhan akan kenyamanan psikologis dan kebutuhan akan keamanan harta. Kepemilikan sosial (affiliation or acceptance needs), merupakan kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungannya. Penghargaan Diri (esteem or status needs), merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Aktualisasi Diri (self actualization), merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan atau skill, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Implementasikan dalam lingkungan kerja pada karyawan perempuan di Kampus UIN, (1) Kebutuhan fisiologis, akan terpenuhi apabila para karyawan perempuan berperilaku atau bekerja dengan giat, ini adalah merupakan salah satu proses dalam membangun etos kerja Islami, tetapi tentunya diikuti dengan landasan keimanan dan keikhlasan yang kuat bahwa bekerja adalah merupakan ibadah, bukan hanya demi mendapat gaji semata. Apabila etos kerja Islami telah terbentuk maka kemungkinan terjadinya praktek moral hazard akan terhindari dan korelasi yang dapat kita lihat adalah semakin tinggi penghasilan yang didapat maka kesejahteraan karyawan semakin baik. (2) Para karyawan perempuan, khususnya dosen perempuan mereka terlibat aktif dalam berbagai Majelis Ta'lim perempuan sebagai penyelenggara dan nara sumber. Juga mereka aktif dalam ormas Islam kelompok perempuan, seperti kelompok Fatayat ditiap ormas Islam. (3) Suasana rasa keakraban serta rasa kekeluargaan

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====  
yang tumbuh dan telah membudaya baik antara karyawan perempuan dan para keluarganya tanpa memandang pangkat dan jabatan adalah merupakan realisasi dari kepemilikan sosial pada teori Maslow. (4) Pada tingkat ke 4 dan ke 5 pada teori Maslow yaitu mengenai kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri terlihat pada adanya rotasi mutasi (promosi jabatan), penghargaan secara berkala, dan diadakannya pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan (skill) serta pengetahuan (knowledge) karyawan.

Adapun instrumen punishment yang digunakan adalah (1) Apabila target tidak tercapai maka tunjangan kinerja akan hilang; (2) Apabila melakukan kesalahan atau kelalaian maka punishment yang digunakan adalah peringatan secara lisan, peringatan secara tertulis, dilakukan rotasi mutasi yaitu berupa jabatannya akan diturunkan atau rotasi mutasi akan dipindah tugaskan.

Manusia termasuk kaum perempuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terikat dengan, etos, etik dan pertimbangan akal pikiran. Manusia diharuskan memiliki cipta, rasa dan karsa oleh sang pencipta untuk meringankan beban kerja yang terbatas maupun meraih prestasi yang terbaik.

Terdapat kontribusi nyata dalam rangka implementasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan perempuan. Untuk memaksimalkan kinerja, seorang muslimah harus mempunyai pandangan jauh kedepan. Ia selalu optimis pada kualitas hidup dan kehidupan hari esok. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-‘Ashr: “Demi masa, sungguh manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati dalam kebajikan dan saling menasehati dalam kesabaran”.

Penerapan etos kerja Islam dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan akhlak yang baik. Berupaya untuk menghindari hal yang negatif, dengan cara menerapkan prosedur dalam pekerjaan dengan baik sehingga akan mempunyai reputasi yang baik, sebagai mana penerapan etos kerja Islam tersebut sesuai dengan al-Qur’an sehingga dampak dari implementasi etos kerja

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

Islam adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor itulah yang kemudian dianggap penting sekali sebagai salah satu standar bahwa etika Islam memegang peranan penting bagi sukses karier.

Adapun kontribusi dari penerapan etos kerja Islam di Kampus UIN Bandung terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Perbaikan dalam pemanfaatan waktu serta kedisiplinan semua karyawan termasuk karyawan perempuan setelah penerapan printer, dimana jam masuk dan jam pulang lebih terkontrol; (2) Perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya, dengan kerja kelompok, baik kelompok mengajar, kelompok penelitian dan kelompok pengabdian masyarakat; (3) Terciptanya rasa nyaman baik sesama pegawai perempuan mau dengan lawan jenis; (4) Timbulnya dorongan-dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan pada kemampuan kerjanya; (5) Makin besarnya tekad para karyawan perempuan untuk lebih mandiri dan mencapai target kinerjanya; (6) Mengurangi ketakutan untuk menghadapi tugas-tugas baru.

Menurut analisa penulis bahwa etos kerja Islam yang diterapkan dan berkontribusi mengarahkan pada perilaku sebagai berikut: (1) kontrol terhadap efektivitas waktu; (2) memiliki perilaku bermoral; (3) memiliki kejujuran; (4) memiliki komitmen; (5) kuat pendirian; (6) bersikap disiplin; (7) konsekuen dan berani menghadapi tantangan; (8) memiliki rasa percaya diri; (9) bersifat kreatif; (10) bertanggung jawab; (11) bahagia karena melayani; (12) memiliki harga diri; (13) memiliki jiwa leadership; (14) berorientasi pada masa depan yang lebih baik; (15) hidup wajar dan efisien; (16) memiliki insting berkompetisi secara wajar; (17) bersifat mandiri; (18) belajar dan terus mencari ilmu terbaru; (19) memperhatikan kesehatan dan gizi; (20) tangguh dan pantang menyerah; (21) berorientasi pada produktivitas; (22) memperkaya jaringan silaturahmi; (23) memiliki semangat perubahan. Adanya sebagian besar prinsip-prinsip ini sesuai dengan kriteria dari Tasmara (2002:73-34).

Ciri-ciri karyawan perempuan yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak pada sikap dan tingkah lakunya yang didasarkan pada efikasi diri berkarier yang baik bahwa kerja merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang sejak kini dan waktu-waktu berikutnya akan dapat memuliakan dirinya.

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

Secara psikologis dalam bekerja, orang banyak dipengaruhi aspek efikasi diri dalam menampilkan performansi diri. Efikasi diri ini apa yang disebut efikasi diri. Yusuf (2008:135), menyebut efikasi diri sebagai efikasi diri yang menunjukkan sikap percaya diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Dalam Ormrod (2008:20), keyakinan dalam efikasi diri menunjukkan kemampuan menjalankan perilaku tertentu dalam mencapai tujuan tertentu.

Nur Ghufron (2012:76), mengistilahkan “efikasi diri”. Ini merupakan indikator positif dari core self evaluation untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri dapat mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, serta perkiraan tantangan yang akan dihadapi.

Efikasi diri seseorang bisa tergolong tinggi ataupun rendah. Efikasi diri yang tinggi ditandai dengan aktif memilih peluang terbaik, mampu mengelola situasi dan menetralkan hambatan, menetapkan tujuan, menetapkan standart, membuat rencana persiapan dan prakteknya, bekerja keras, kreatif dalam memecahkan masalah, belajar dari kegagalan, memvisualisasikan keberhasilan, dan mampu membatasi stres; efikasi diri rendah ditandai dengan sikap pasif, menghindari tugas yang sulit, aspirasi lemah dan komitmen rendah, fokus pada kekurangan pribadi, tidak melakukan upaya apapun, berkecil hati karena kegagalan, menganggap kegagalan adalah karena kurangnya kemampuan atau nasib buruk, mudah khawatir, serta memikirkan alasan untuk gagal (Kreitner, 1989: 90).

Perkembangan efikasi diri dipengaruhi persepsi dirinya dengan lingkungannya, antara lain keberhasilan dan kegagalan sebelumnya, pesan yang disampaikan orang lain, dan keberhasilan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar (Ormrod, 2008:23). Dalam Efikasi diri kolektif tergantung tidak hanya pada persepsi individu karyawan akan kapabilitasnya sendiri dan orang lain, melainkan juga pada persepsi kelompok karyawan mengenai bagaimana mereka bekerja bersama-sama

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====

secara efektif dan mengkoordinasikan peran dan tanggung jawab mereka.

Dalam analisis hubungan antara efikasi diri dengan etos kerja dan kinerja, (1) bagaimana rumusan etos kerja Islam dan Kinerja dalam karyawan perempuan daam hubungannya dengan efikasi diri berkarier? (2) bagaimana performansi etos kerja dan kinerja karyawan perempuan dalam kasus karyawan perempuan di UIN Bandung?

Apabila perempuan bekerja tanpa etos, tanpa moral dan akhlak maka derajatnya tak ada bedanya dengan hewan, bahkan dapat dikatakan lebih rendah dari hewan. Begitu juga bilamana bekerja tanpa mendayagunakan akal fikirannya, dapat dipastikan hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan bahkan mungkin keruntuhan moral.

Menurut Majid (2000:410), istilah "etos" merupakan karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa. Istilah etika atau etis merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan sebagai faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik (Arifin, 2007: 63).

Sedangkan Kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang benar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas dan dilakukan dengan kesengajaan dan direncanakan (Tasmara, 1999:5).

Etos kerja perempuan sendiri dapat dirumuskan sebagai sikap dari karyawan perempuan terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan kerjanya. Etos kerja merupakan fenomena personal yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif. Etos kerja perempuan dapat berupa sifat, watak, kualitas moral dan gaya estetik serta suasana batin yang mendasar dalam hal kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata. Ini sebagaimana (Asifudin, 2004:270, bahwa etos secara umum termasuk etos kerja karyawaan perempuan merupakan

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====

karakter dan kebiasaan yang berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.

Mengacu kepada (Ali Aziz, 2005:35), etos kerja karyawan perempuan dalam Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.

Pemahaman etika perempuan menurut konsep Islam dalam rumusan Fitria (2003:9), bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk, tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini, etika ini terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari al-Qur'an dan hadist. Dimana dijelaskan etika kerja Islam semacam kandungan "spirit" atau semangat yang menggelegar untuk menggubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan.

Etika digunakan dalam pengertian nilai-nilai dan norma-norma moral, atau ilmu tentang baik dan buruk yang menjadi pegangan seseorang suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Hal ini dapat dijelaskan dalam Qur'an surat Ali-Imran ayat 104 yang artinya: "Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung".

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (haq) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan tuhan, tetapi juga mengusahakan terciptanya kehidupan masyarakat yang adil, damai, sejahtera dan di ridlohi Allah swt yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensi dan tugasnya sebagai khalifah Allah di muka bumi yang diperuntukkan bagi alam semesta.

Dari sejumlah penjelasan ini dapat ditangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja Islam pada karyawan perempuan adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang bersih serta suasana batin manusia yang mendasar dalam hal kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motifasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kikerja. Etos kerja seseorang terbentuk tidak hanya murni dikarenakan satu faktor tertentu saja, akan tetapi banyak faktor yang membentuknya. baik factor internal maupun eksternal.

Dalam Konsep etos kerja karyawan perempuan, terdapat lima konsep kunci yakni: a) Kesatuan; b) Keadilan; c) Kehendak bebas; d) Tanggung jawab; dan e) Kebajikan (Ihsan) (Lukman, 2006:5). Konsep kesatuan, menawarkan keterpaduan agama dalam realitas sosial. Ini berhubungan dengan konsep tauhid, berbagai aspek dalam kehidupan manusia dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen yang bersifat konsisten dari dalam integrasi alam semesta secara luas. Berdasarkan prinsip tauhid ini, maka dapat dijelaskan dalam Qur'an surat Al-Hujurat ayat 13 yang artinya: "Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki- laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya, orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui, Maha teliti".

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====  
Konsep Keadilan mengarahkan pada keseimbangan yang harus diterapkan dalam aktivitas maupun entitas kerja. Dimana dijelaskan dalam Qur'an surat An-Nahl ayat 90 yang artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".

Konsep kehendak bebas, berupa kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi yang dibatasi oleh keadilan, sebagaimana Allah berfirman dalam Qur'an surat Al-Kahfi ayat 29 yang artinya: "Dan Katakanlah (Muhammad), "Kebenaran itu datangnye dari Tuhanmu, barangsiapa yang menghendaki (beriman), hendaklah ia beriman, dan barangsiapa yang menghendaki (kafir), biarlah ia kafir. "Sesungguhnya Kami telah menyediakan mereka bagi orang zalim, yang gejolaknya itu mengepung mereka. Jika mereka meminta pertolongan (minum), mereka akan diberi air seperti besi yang mendidih yang menghanguskan wajah. (Itulah) minuman yang paling buruk dan tempat istirahat yang paling jelek".

Konsep tanggung jawab, berhubungan erat dengan aksioma kehendak bebas yang dilakukan oleh manusia bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Qur'an surat An-Nissa' ayat 85 yang artinya: "Barangsiapa yang memberi pertolongan dengan pertolongan yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian dari (pahala)-nya. Dan barangsiapa memberi pertolongan dengan pertolongan yang buruk, niscaya dia akan memikul bahagian dari (dosa)-nya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu".

Konsep kebajikan (Ihsan), selain mengandung makna kebenaran, mengandung pula nilai kejujuran (Muhammad, 2002:7). Kebajikan merupakan keadaan niat, sikap, dan perilaku yang benar dalam bekerja. Hal ini sebagaimana dalam Qur'an surat Al-Baqarah ayat 195 yang artinya: "Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan (diri sendiri) ke dalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik".

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

Menurut Hamzah Ya'qub (1992: 3), Dalam fungsi etos kerja Islam pada karyawan perempuan, terdapat beberapa landasan a, yakni a) Tujuan luhur; b) Memenuhi kebutuhan hidup; c) Memenuhi kebutuhan keluarga; d) Kepentingan amal sosial; e) Menolak kemungkar.

Dalam tujuan luhur, bekerja keras dalam Islam, bukanlah sekedar untuk memenuhi kebutuhan naluri hidup untuk kepentingan makan semata. Namun lebih dari itu terdapat tujuan filosofis yang luhur, tujuan yang mulia, tujuan ideal yang sempurna yakni untuk beribadah kepada Allah SWT dan mencari Ridho-nya. Falsafah hidup muslim ini dilandaskan Allah SWT dalam QS Adz-Dzariat ayat 56 yang artinya: "Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepadaKu".

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, mempunyai sejumlah kebutuhan yang bermacam-macam. Sangatlah mustahil apalagi ingin memenuhi kebutuhan hidup tanpa kerja atau usaha. Karenanya etos kerja yang tinggi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sangat kompleks. Dalam memenuhi kebutuhan keluarga, lebih ditekankan pada seseorang kaum bapak sebagai kepala rumah tangga, namun kaum ibu dapat mendukung dan membantu keberlangsungan rumah tangganya. Dalam tinjauan kepentingan amal sosial, bekerja adalah bahwa hasil kerja yang dapat dipakai sebagai kepentingan agama, amal sosial dan sebagainya. Karenanya sebagai makhluk social, manusia saling membutuhkan. Bentuk kebutuhan manusia itu berupa bantuan tenaga, pikiran dan material.

Dalam menolak kemungkar kaum perempuan, di antara tujuan ideal berusaha atau bekerja adalah sejumlah kemungkar yang mungkin dapat terjadi pada diri seseorang yang tidak bekerja (pengangguran). Dengan bekerja dan berusaha berarti menghilangkan salah satu sifat dan sikap kemalasan dan pengangguran, sebab adanya kesempatan kerja yang terbuka menutupi keadaan keadaan yang negative seperti itu. Manusia adalah makhluk social biologis yang penciptaanya terdiri dari unsur-unsur jasmaniah, unsur rohaniah, serta akal fikiran yang keseluruhannya merupakan suatu kesatuan yang utuh. Oleh karena itu untuk melangsungkan kesempurnaan hidupnya manusia membutuhkan "konsumsi" material, rohaniah dan akal (Mulkhan, 1996:7). Untuk

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====  
memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu khususnya kebutuhan material, manusia perlu bekerja dan karena Allah swt memerintahkan dalam al-Qur'an agar manusia selalu memperhatikan waktu dalam bekerja sebagaimana firman Allah swt dalam surat Al-Jum'ah ayat 10, yang artinya: "Apabila salat telah dilaksanakan, maka berterbaranlah kamu dibumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung".

Dalam bekerja, karyawan perempuan membekali dirinya dengan etos kerja yang tinggi. Terdapat sejumlah fungsi etos kerja bagi karyawan perempuan, yakni (a) Dengan memperhatikan etos kerja dan disertai dengan pendayagunaan akal, maka hal ini dapat memperingan tenaga kerja yang terbatas, namun mampu memilih prestasi yang sehebat mungkin. (b) Dengan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi dirinya untuk meraih kesuksesan dan kemajuan yang lebih baik.

Ciri-ciri seorang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak pada sikap dan tingkah lakunya yang di dasarkan pada keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang nantinya akan dapat memuliakan dirinya.

Berkenaan dengan kinerja, istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2004:67).

Kinerja karyawan perempuan juga merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu (Teguh, 2003:223). Dengan demikian kinerja karyawan perempuan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan perempuan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan perempuan akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja yang baik diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====

serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja harapan ini tergantung dari kemampuan, motivasi dan kebutuhan serta kepuasan individu yang diterima.

Mengacu kepada Mangkunegara (1996: 67-68), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja karyawan perempuan antara lain: a) tingkat pendidikan; b) inisiatif; c) pengalaman kerja; d) kemampuan (ability); dan e) etos kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidupnya, khususnya dalam dunia kerja. Inisiatif, tuntutan melakukan sesuatu berbeda untuk setiap harinya dalam menghasilkan sesuatu lebih baik. Seperti memunculkan ide-ide baru, menemukan cara-cara baru untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, secara sukarela membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa harus diminta dan selalu melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman. Pengalaman kerja terbentuk dari proses pengetahuan atau keterampilan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Kemampuan (ability) merupakan suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge & skill). Etos kerja merupakan motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan tertentu. Etos kerja pun dapat menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Prawirosentono (1999:220), evaluasi kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental, karena hal ini diperlukan untuk peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing karyawan berkinerja baik, biasanya atau umumnya kinerja karyawan pun baik. Evaluasi kinerja dilaksanakan secara teratur bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung mengurangi potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja diharapkan dapat bertambah baik sesuai dengan kinerja yang di harapkan.

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

=====

Kinerja karyawan perempuan merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan dalam organisasi kerja. Allah SWT menganjurkan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik), Allah SWT Berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97, yang artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang lebih baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada yang telah mereka kerjakan”.

Beberapa manfaat dari penilaian kerja menurut Sulistiyani (2003:225), yakni 1) Perbaikan pretasi kerja (kinerja); 2) Penyesuaian kompensasi; 3) Keputusan penempatan; 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan; 5) Perencanaan dan pengembangan karier; 6) Ketidakakuratan informasi; 7) Kesalahan rancangan pekerjaan; 8) Kesempatan kerja yang sama; 9) Tantangan-tantangan eksternal; 10) Umpan balik pada SDM.

Evaluasi kinerja karyawan perempuan meliputi dimensi kinerja dan akuntabilitas dalam dunia kompetitif dan mengglobal (Meldona, 2009:330). Tujuan diadakannya evaluasi kinerja adalah untuk tujuan organisasi kerja dan untuk tujuan pengembangan (Schuler, 1999:3). Dalam dimenasi tujuan organisasi, evaluasi kinerja dari masa lalu seorang karyawan perempuan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk evaluasi kinerja, dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Dalam dimensi tujuan pengembangan, untuk meningkatkan kinerja karyawan perempuan di masa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem evaluasi kinerja karyawan perempuan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja. Di dalam pengelolaan sumber daya insani yang Islami berusaha meningkatkan potensi kapasitas SAFT (siddiq, amanah, fatanah dan tabligh) yang ada pada diri karyawan (Jusmaliani, 2011:4).

Sistem evaluasi kinerja diperlukan upaya dalam menjamin keabsahannya. Keabsahan sebuah evaluasi kinerja pegawai dapat diakui apabila suatu sistem evaluasi mengikuti kaidah-kaidah yang ditentukan secara standar. Secara rinci prosedur atau sistem evaluasi kinerja adalah: 1)

## **ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI**

=====  
Keputusan dibidang kepegawaian yaitu berdasarkan sistem evaluasi kinerja yang formal dan terstandar; 2) Proses pemilihan hendaknya seragam untuk semua pegawai; 3) Standar penilaian dikomunikasikan kepada pegawai; 4) Pegawai diberikan peluang menyetujui atau tidak menyetujui UINya; 5) Penilaian diberi petunjuk cara melakukan penilaian secara sistematis; 6) Pembuatan keputusan kepegawaian diberi informasi tentang hasil dari penilaian (Sulistiyani, 2003:225).

Tulisan ini menegaskan bahwa perempuan dapat mencapai etos kerja dan kinerja dalam efikasi diri yang tinggi. Walaupun terdapat sejumlah persoalan dalam dirinya yang membedakan dengan kaum pria, karyawan perempuan dapat menampilkan performa terbaik tanpa melanggar aturan-aturan Islam. Pada kebanyakan karyawan perempuan, dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tugas pokok sebagai ibu dalam rumah tangga bagi karyawan yang sudah menikah. Dalam posisinya sebagai ibu yang bekerja dengan status pegawai negeri, pada banyak hal masyarakat melihatnya sebagai posisi sosial yang tinggi. Pekerjaan ini mengandung kekaguman banyak orang dalam keluarga besarnya, namun juga mengandung amanah yang harus diemban kaum pekerja perempuan.

### **PENUTUP**

Rumusan etos kerja Islam dalam karyawan perempuan mencakup batasan konsep, proses ets kerja, tujuan, kegunaan, dan fungsi, serta ciri-ciri. Berkenaan dengan kinerja karyawan perempuan terdapat cakupan istilah kinerja, faktor yang mempengaruhi, dan sistem evaluasi kinerja. Performansi karyawan perempuan dalam kampus UIN Bandung, meliputi aspek instrumen reward dan punishment dalam etos dan kinerjanya, serta kontribusi dari penerapannya.

## **ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI**

---

---

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, 2012. Perempuan Dalam Pandangan Agama (Studi Gender Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Muwazah*, Vol 4, No 2.
- Afrizal, Jhon. 2013. Gender dan Hak-hak Politik Wanita Kampar dalam Perspektif Islam. *Jurnal Menara* Vol 12, No 2.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ali Aziz, Moh. 2005. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigma Aksi Metodologi*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Arifin, Johan . 2007. *Fiqh Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: Muhammadiyah University Pres.
- Bashir, Ahmad Azhar. 2000. *Asas –asas Hukum Muamalah*. Jakarta: UII Press
- Darmawan, Kiki Zakiah . 2003. *Komunikasi Organisasi Badan Kerjasama Wanita Islam*. *MediaTor: Jurnal Komunikasi*, 2003 - Volume 4, No 2
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2002. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Al-Hidayah
- Fauroni, R. Lukman. 2006. *Etika Dalam Al-Qur'an*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren
- Fauzia, Ika Yunia, dan Abdul Kadir Riyadi. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqas id Syariah*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fitria, Astri. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi*, Vol 3, Agustus 2003).
- Harris. 2015. “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan” *Jurnal*, Vol. 17, No. 1, Maret, 2015.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hidayat, Rahmat dan Deden. 2011. *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Huzaemah Yango. 2001. *Fiqh Perempuan Kontemporer*. Yogyakarta: Almarwardi Prima.

## ANALISIS KARIER KARYAWAN PEREMPUAN: EFIKASI DIRI, ETOS KERJA DAN KINERJA ISLAMI

- Intan, Salmah. 2014. Kedudukan Perempuan Dalam Domestik Dan Publik Perspektif Gender (Suatu Analisis Berdasarkan Normatifisme Islam). Jurnal Politik Profetik Vol 3, No 1
- Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara
- Majid, Nurcholis. 2000. Islam Doktrin dan Peradaban. Jakarta: Yayasan Paramadina
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya
- Meldona. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia Perspektif Intregatif. Malang: UIN Malang Press
- Muhammad. 2002. Visi al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis. Jakarta: Selemba Diniyah
- Mulkhan, Abdul Munir. 1996. Idiologisasi Gerakan Dakwah. Jakarta: Sipress. Nomor: 01 / Th. V Vol. 9
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Schuler, Randall S., dan Susan E. Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21. Jakarta: Erlangga
- Shodiq. 2011. Wanita Karier Dalam Pandangan Islam. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah
- Sofa, Khariri. 2009. Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Islam: Reinterpretasi Fiqih Wanita. Jurnal Yin Yang. Vol 4, No 1.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tasmara, Toto. 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani
- Teguh, Ambar dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Www.bps.go.id diakses 1 Nopember 2017
- Ya'qub, Hamzah. 1992. Etos kerja Islami. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya