

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan mengenai etos kerja tidak ada habisnya untuk dibahas dan diperbincangkan terutama di negara Indonesia, etos kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan keberhasilan dan mendapatkan nilai-nilai positif dari masyarakat. etos kerja sangat berkesinambungan dengan nilai-nilai kerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Etos kerja pegawai tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari suatu lembaga tersebut. Pegawai diharapkan memiliki etos kerja yang baik sesuai dengan norma atau aturan yang berlaku.

Permasalahan etos kerja yang sering terjadi di Indonesia yakni diantaranya mengenai kedisiplinan, tanggungjawab, kejujuran. Etos kerja yang seperti ini akan berpengaruh terhadap hasil kinerja dari pegawai itu sendiri. Masyarakat tentunya menginginkan semua elit politik atau pemerintahan memiliki etos kerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan seluruh pihak termasuk memuaskan masyarakat sendiri. Begitupun keinginan dari pihak pimpinan yang tentunya menginginkan pegawainya memiliki etos kerja yang baik agar tujuan dari lembaga atau perusahaan tersebut bisa tercapai.

Etos kerja pemerintah yang diharapkan oleh masyarakat adalah sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan dan juga dapat bertanggungjawab dengan apa yang telah di mandatkan kepadanya. Sebagai contoh dari segi pelayanan

pemerintahan, aparatur pemerintah harus memberikan yang terbaik untuk masyarakatnya dalam segi pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, memberikan etika yang terbaik dalam pelayanan dan lain sebagainya.

Setiap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, niscaya akan menghasilkan tujuan yang diharapkan. Pekerjaan itu harus dikerjakan oleh ahlinya yang memang mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaan itu sendiri. Bisa saja pekerjaan dilakukan oleh seseorang yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tetapi tidak akan maksimal sekalipun pekerjaan itu dapat diselesaikan serta tidak akan optimal dalam pelaksanaannya, karena hal itu tidak hanya menyangkut tentang penyelesaian terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi lebih kepada *passion* dalam melaksanakan pekerjaannya dan ada kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, tanggung jawab yang melekat pada dirinya menjadi amanah yang dijalankan secara totalitas dan penuh dengan kesungguhan.

Etos kerja yang buruk akan mengakibatkan menurunnya kualitas lembaga atau perusahaan yang ada, masyarakat akan menganggap bahwa mereka tidak baik dalam bekerjanya dan tidak sesuai dengan apa yang telah diatur dalam peraturan perusahaan atau lembaga yang telah dibuat. Ketentuan atau peraturan mengenai etika kerja atau budaya kerja pastinya sudah banyak ditetapkan atau dipampang di suatu lembaga atau perusahaan dengan dalih agar pegawainya memahami dan bisa mematuhi peraturan yang dibuat oleh lembaga atau perusahaan tersebut

Dalam buku (Kumorotomo 2014:391) peneliti bisa melihat keberhasilan dari Negara Jepang mengenai teknologi dan pembangunan ekonomi dapat berhasil

dalam waktu yang singkat, itu dikarenakan masyarakatnya memiliki etos kerja yang baik sehingga apa yang telah direncanakan dapat tercapai. Jika dilihat dari agama atau kepercayaan mereka, ternyata masyarakat Jepang memiliki landasan etis untuk mementingkan loyalitas dan kerja keras. Selain daripada itu terdapat pula nilai-nilai yang sakral yang sangat dipegang bahkan menjadi suatu budaya yang terdapat di Jepang yang mengharuskan untuk melakukan hal itu yakni konsep *giri* (Kewajiban), *bungen* (status), *na* (Kehormatan), dan juga *jisei* (semangat tentang waktu). Budaya inilah yang bisa mendasari akan keberhasilan dari pembangunan ekonomi dan juga teknologinya. Hal-hal inipun yang dilakukan oleh negara yang lainnya seperti Hongkong, Singapura, Korea, Taiwan dll. Negara mereka bisa berhasil dan menjadi negara maju salah satunya dikarenakan etos kerja dari masyarakatnya yang baik terutama dalam hal kedisiplinan.

Menurut Iqbal dalam buku Aziz (2013:119), dalam aturan agama Islam sendiri seluruh manusia dianjurkan untuk selalu mempunyai semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap kerja keras untuk meraih pucak yang tinggi atau sebuah kesuksesan yang ingin dicapai. Kesuksesan atau tujuan yang ingin dicapai dapat ditentukan dari ada atau tidaknya etos kerja yang dimiliki. Sedangkan kesuksesan jiwa ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual.

Agama Islam sangat begitu memperhatikan terhadap etos kerja serta mendorong agar manusia senantiasa bersemangat dalam bekerja. Tuhan tidak menginginkan manusia untuk menggur atau tidak memiliki pekerjaan, Islam mengharuskan semua orang untuk bekerja karena bekerja itu merupakan sebuah

ibadah apalagi bekerja untuk menghidupi keluarga menurut Hasan Al-Banna dalam buku Aziz (2013:119).

Perubahan pasti akan terjadi apabila dalam diri seseorang di tanamkan semangat kerja yang tinggi. Perubahan bukanlah sesuatu hal yang mustahil didapatkan apabila dalam diri seseorang di tanamkan etos kerja yang tinggi, sangat dipastikan dia akan mendapatkan promosi jabatan atau mendapatkan *reward* dari pimpinan dan lain sebagainya. Sebagai contoh umat terdahulu yakni (Amru Khalid) yang dulunya beliau merupakan seorang pengembala kemudian dalam kurun dua puluh tahun dirinya menjadi seorang pemimpin dunia. Hal ini menandakan bahwa dengan memiliki etos kerja yang baik, tidak akan mustahil merubah seseorang menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan bahwa "Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur kepada (Allah SWT). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih (QS. Saba, 34:13).

Penelitian ini berangkat dari adanya peraturan yang membahas mengenai etika kerja yakni terdapat dalam Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung Nomor : B-225A/Un.05/Kp.07.6/011/2016 tentang kode etik dosen dan tenaga kependidikan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung pasal 7, pasal 11 dan pasal 13.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, masih ada masalah terkait dengan etos kerja pegawai, masalah yang pertama yaitu mengenai kedisiplinan dosen dalam mengajar. Permasalahan dosen terkait dengan disiplin ini menjadi salah

satu keluhan terkait dengan etos kerja, salah satu mahasiswa memberikan pendapatnya yakni :

“salah satu hak utama mahasiswa adalah mendapatkan pengajaran dari dosen. Namun pada kenyataannya saat ini, masih ada dosen yang tidak kondusif dalam mengajar. Terjadi di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, ada beberapa dosen yang tidak disiplin mengajar, jarang masuk kelas dan ketika mengajar tidak sesuai dengan silabus” (Dikutif dari Pikiran rakyat.com Rabu 11 Desember 2019)

Semua mahasiswa tentunya resah dengan keadaan tersebut, karena sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung tentunya merasa dirugikan, mengingat mereka sudah melakukan kewajiban untuk membayar biaya kuliah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan juga nominal yang sudah ditentukan, namun kenyataannya hak mahasiswa tidak didapatkan dengan semestinya.

Masalah kedua yaitu terkait dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai TU dan jurusan yang semestinya memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada semua pihak dengan mempertimbangkan tingkat kepentingannya, tanpa membedakan suku, ras, dan status sosial. Akan tetapi masih terdapat keluhan dari mahasiswa terkait dengan pelayanan yang diberikan. Salah satu mahasiswa yang mengeluhkan terhadap pelayanan yakni Januar Wildan Awali, dia mengatakan bahwa :

“Terkadang pelayanan TU itu suka membeda beda kan dari segi pelayanannya, contohnya saja ketika yang dilayaninya seorang perempuan pasti dilayani dengan baik, sopan dan ramah, akan tetapi berbeda sekali ketika yang dilayaninya laki-laki layaknya seperti malas untuk melayani. Saya tentunya sangat kecewa sekali seakan akan pelayanan yang diberikan membedakan antara *gender* yang dilayani” (wawancara 26 November 2019 di Fisip)

Pihak pegawai seharusnya memahami dan juga menjalankan pekerjaanya dengan baik tanpa membedakan suku, ras, atau budaya yang ada karena dengan memperhatikan hal tersebut tentunya akan menghasilkan kinerja yang memuaskan sehingga tidak ada lagi keluhan keluhan dari mahasiswa ataupun dari pihak luar yang merasa dirugikan.

Alasan mengapa peneliti melakukan penelitian di UIN Sunan Gunung Djati Bandung dan tidak mengambil lembaga lain yang serupa dikarenakan peneliti mengutip penggalan syair seperti berikut ini “semut yang di seberang lautan jelas kelihatan, tetapi gajah di pelupuk mata tidak kelihatan” dalam artian banyak sekali mahasiswa yang melakukan penelitian di dinas/lembaga luar, padahal lembaga sendiripun harus diteliti apakah sudah baik atau malah sebaliknya. Sehingga dari sinilah peneliti tertarik sekali untuk meneliti di lembaga yang dimana selama empat tahun berada disini dan mungkin nantinya bisa menjadi catatan untuk lembaga yang diteliti sehingga menjadi lebih baik lagi. Kemudian daripada itu, penelitian ini pun belum pernah dilakukan oleh mahasiswa UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang nanti pembahasannya akan dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja Islam pada Pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada dosen yang tidak disiplin, jarang masuk kelas dan ketika mengajar tidak sesuai dengan silabus.
2. Pelayanan yang diberikan pegawai Tata Usaha dan Jurusan masih kurang memuaskan .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana etos kerja yang dilakukan oleh pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Apa kendala yang dihadapi dalam meningkatkan etos kerja kepada pegawai ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui etos kerja yang dilakukan oleh pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam meningkatkan etos kerja kepada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran/memperkaya konsep-konsep administrasi public terkhusus terkait dengan teori etos kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja pegawai dan bisa dijadikan rujukan untuk dikaji kembali.

2. Aspek Praktis

a. Bagi peneliti

- 1) Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal terjun ke masyarakat mengenai hal yang berkaitan etika dalam bekerja yang baik dan benar;
- 2) Penelitian ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Lembaga

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung;

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki permasalahan terkait etos kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung .

c. Bagi Masyarakat

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat bahwa pentingnya memiliki etos kerja yang baik;
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada masyarakat mengenai teori etos kerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Internalisasi merupakan suatu upaya untuk menerapkan suatu hal yang baik, entah itu sikap, perilaku, maupun nilai – nilai dasar Pancasila pada seseorang. Sementara itu menurut Kalidjernih (2010.hlm. 71) berpendapat bahwa Internalisasi adalah sebuah proses pembelajaran untuk bisa diterima dalam bagian, dan mengikat diri ke dalam nilai-nilai dan norma-norma sosial dari perilaku suatu masyarakat.

Muhaimin (1993) ada tiga tahap yang mewakili proses atau tahapan-tahapan dalam internalisasi diantaranya yaitu :

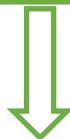
1. Tahap Transformasi Nilai
 2. Tahap Transaksi Nilai
- Tahap Transinternalisasi

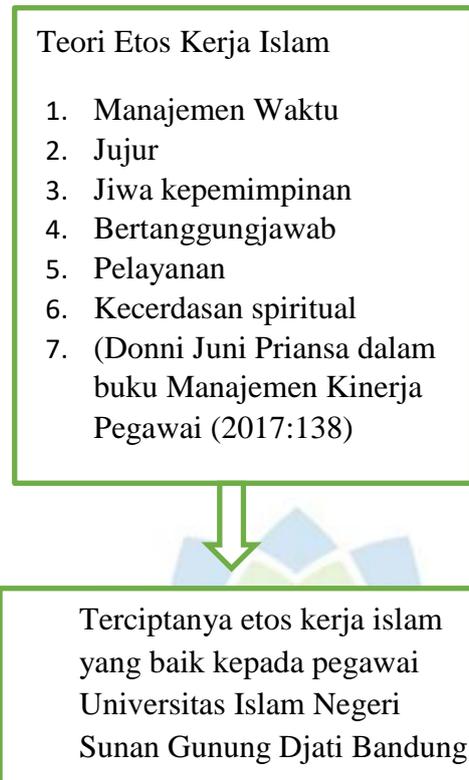
Pembahasan skripsi tentang Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja Pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung menggunakan teori dari Donni Junni Priansa dalam buku Manajemen Kinerja Pegawai (2017:138) yang mengatakan bahwa ada enam indikator untuk mencapai etos kerja yang baik. indikatornya yaitu:

- 1) Menghargai waktu (Disiplin)
- 2) Jujur
- 3) Jiwa Kepemimpinan
- 4) Bertanggungjawab
- 5) Pelayanan
- 6) Kecerdasan spiritual

Peneliti memilih teori Donni Junni Priansa alasannya karena sangat cocok dan relevan dengan penelitian yang sedang diteliti yakni terkait dengan etos kerja pegawai mengenai disiplin pegawai dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja
Islam pada Pegawai di Universitas Islam
Negeri Sunan Gunung Djati Bandung





Gambar 1.1
Skema Kerangka Pemikiran

G. Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka proposisi dari penelitian ini adalah Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja Islam pada Pegawai di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung akan baik apabila didukung oleh teori Etos Kerja Pegawai yakni Manajemen Waktu, Jujur, Jiwa Kepemimpinan, Bertanggungjawab, Pelayanan, dan Kecerdasan Spiritual.