

## Analisis Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat

**Azzuratul Nissa**

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
Email : [icaaazzuratulnissa@gmail.com](mailto:icaaazzuratulnissa@gmail.com)

**Mohammad Orinaldi**

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
Email : [orinaldi@uinjambi.ac.id](mailto:orinaldi@uinjambi.ac.id)

**Faturahman**

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
Email : [faturahman@uinjambi.ac.id](mailto:faturahman@uinjambi.ac.id)

***Abstract.** Work ethic is a philosophy of life based on a view of human life that becomes a habit and is reflected in behavior and actions. Islamic work ethic should be owned and applied by a Muslim. In the Islamic work ethic emphasizes more on cooperation at work. Implementing an Islamic work ethic is very important in an agency in order to produce superior quality human resources and will later affect optimal performance at work. What happens now is that employees and teachers at Fathul Ulum Islamic Boarding School have not fully implemented the Islamic work ethic properly. There are still employees who are less responsible and less disciplined in carrying out their work. So that the application of Islamic work ethic owned by these employees has not been able to improve employee performance because the resulting performance is not optimal. The purpose of this research is to find out the Islamic work ethic applied by employees at Fathul Ulum Islamic Boarding School and whether the Islamic work ethic applied can improve employee performance. In this study using qualitative methods with a descriptive approach. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The data analysis method used is data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that the Islamic work ethic applied by employees at Fathul Ulum Islamic Boarding School has not been fully implemented so that the resulting performance is less than optimal and certainly not effective and efficient in improving employee performance. In the future, it is hoped that the Islamic work ethic can be fully implemented by all employees at Fathul Ulum Islamic Boarding School in order to produce optimal performance and improve employee performance.*

**Keywords:** *Islamic Work Ethic, Employee Performance*

**Abstrak.** Etos kerja merupakan suatu falsafah hidup yang didasari oleh pandangan hidup manusia yang menjadi suatu kebiasaan dan tercermin dalam perilaku dan tindakan. Etos kerja Islami sudah seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh seorang muslim. Dalam etos kerja Islami lebih menekankan pada kerja sama dalam bekerja. Menerapkan etos kerja Islami sangat penting dalam suatu instansi agar menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan nantinya akan mempengaruhi kinerja yang optimal dalam bekerja. Yang terjadi saat ini karyawan maupun guru di Pondok Pesantren Fathul Ulum belum sepenuhnya menerapkan etos kerja Islami dengan baik. Masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga penerapan etos kerja Islami yang dimiliki karyawan tersebut belum dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan kinerja yang dihasilkan belum optimal. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui etos kerja Islami yang diterapkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum dan apakah etos kerja islami yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan etos kerja Islami yang diterapkan karyawan di Pondok

Pesantren Fathul Ulum belum sepenuhnya diterapkan sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal dan tentunya belum efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedepannya diharapkan agar etos kerja Islami dapat diterapkan sepenuhnya oleh seluruh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Keberhasilan suatu instansi tentunya tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul yang dihasilkan dari suatu instansi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh suatu instansi, sehingga karyawan akan berpacu untuk bekerja lebih giat lagi dan menghasilkan berbagai prestasi untuk kemajuan suatu instansi dan meningkatkan keahliannya itu sendiri. Setiap instansi perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar sumber daya manusia yang ada menjadi lebih profesional dan produktif dalam bekerja yang nantinya akan memberikan dampak besar bagi suatu instansi baik dalam bentuk moral maupun materi. Kinerja karyawan merupakan suatu proses pencapaian kerja yang berasal dari perilaku dan sikap karyawan selama bekerja yang akan memperoleh hasil yang memuaskan baik kuantitas dan kualitas maupun disiplin kerja dalam memenuhi target dan kemampuan dalam bekerja. Dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan diperlukan etos kerja yang baik pada setiap karyawannya. Untuk itu setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi agar perusahaan dapat terus berkembang. Oleh karena itu, setiap para pendidik dituntut agar bekerja sesuai standar yang telah ditentukan agar setiap karyawan memiliki daya dorong tersendiri sehingga muncul kesadaran dan sikap giat dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu instansi, karena SDM sangat berperan dalam penyaluran tenaga, bakat, kreatifitas, karya, serta dorongan guna memajukan instansi terkait. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi misi suatu instansi maupun perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia harus mampu memberikan yang terbaik guna keberhasilan suatu instansi. Nilai-nilai yang ada dalam suatu instansi merupakan kekuatan potensial yang berguna untuk mengarahkan para karyawan dan instansi yang terkait untuk dapat mencapai tujuan.

Islam merupakan agama yang mengandung prinsip fundamental dalam mengatur segala bentuk aspek kehidupan. Kesempurnaan agama Islam hendaknya di implementasikan dalam segala aspek kehidupan sehari-hari. Salah satu penerapan dari ajaran Islam ialah bekerja.

Sebagai seorang muslim, dalam bekerja harus menerapkan etos kerja Islami. Tasmara menjelaskan etos kerja yang diterapkan seorang muslim yaitu semangat dalam menjelajahi dan melewati jalan yang benar. Konsep etos kerja Islami berlandaskan atas iman dan juga amal soleh sehingga etos kerja Islami ini nantinya memiliki ciri kerja yang berasaskan atas akidah, ilmu, dan kerja dengan meneladani dan mengikuti petunjuk yang telah ditetapkan Allah. Etos kerja Islami yang tinggi akan menciptakan produktifitas kerja yang tinggi dan tentunya akan sangat berpengaruh pada kinerja seseorang.

Semua orang mempunyai tujuan dan impian untuk bisa hidup mandiri secara finansial. Ada banyak cara untuk mewujudkan hal tersebut dengan cara berinvestasi karena investasi menjadi salah satu alternative mendapatkn keuntungan yang cukup efektif, investasi merupakan penyisihan sebagian uang untuk mendapatkan keuntungan di masa depan. Namun, tak sedikit pula dari mereka yang gagal ditengah jalan. Penyebab utamanya adalah karena mereka tidak mempunyai tujuan keuangan yang spesifik dan terukur dalam berinvestasi, akibatnya sulit untuk mengetahui keberhasilan investasi dan kurangnya motivasi dalam berinvestasi. Rendahnya minat dan motivasi dalam berinvestasi di Indonesia disebabkan karena rendahnya pengetahuan dan pemahaman mengenai pasar modal. Hal ini juga dikemukakan oleh direktur Utama PT Bursa Efek Indonesia (BEI) bahwa kurangnya pengetahuan masyarakat Indonesia tentang investasi di pasar modal yang dapat menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi dibandingkan instrumen investasi lainnya.

Etos kerja merupakan suatu falsafah hidup yang didasari oleh pandangan hidup manusia yang menjadi suatu kebiasaan kemudian tercermin menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja yang mencakup nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, percaya diri, jujur, menjalin komunikasi dengan baik, dan lainnya. Etos kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang harus diyakini dan dimiliki setiap tenaga pendidik karena nantinya akan mempengaruhi kinerja maupun sikap dalam bekerja. Etos kerja dapat terbentuk jika memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Etos kerja mesti dimiliki setiap tenaga pendidik dalam melakukan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Tenaga pendidik yang memiliki etos kerja tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menciptakan hasil yang optimal. Sedangkan tenaga pendidik yang memiliki etos kerja rendah maka akan mengalami kerugian karena tidak bekerja dengan maksimal. Dimana etos kerja yang dimaksud disini ialah semangat yang kuat untuk mengerjakan segala pekerjaan secara optimal dan lebih baik untuk mencapai kuantitas maupun kualitas kerja yang sebaik mungkin

Etos kerja sangat mempengaruhi kesejahteraan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu instansi. Dari etos kerja yang tinggi dapat menciptakan hasil dan dapat menghadirkan apa yang dibutuhkan dalam perusahaan. Etos kerja yang dimiliki seorang tenaga pendidik terindikasi dari rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Selain itu, membudayakan hidup disiplin dengan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan menentukan keberhasilan dan produktifitas kerja. Karena tanggung jawab dan disiplin sangat erat kaitannya bagi seseorang yang bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat dari cepat dan tepatnya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

UIN STS Jambi menjadi salah satu universitas yang ada di provinsi Jambi yang memiliki laboratorium Galeri Investasi Syariah. Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama ketua KSPM GIS FEBI UIN STS Jambi menyatakan UIN merupakan salah satu universitas yang memiliki Galeri Investasi Galeri Syariah dan merupakan salah satu laboratorium yang dimiliki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi yang bertujuan sebagai sarana edukasi pasar modal syariah untuk seluruh mahasiswa dan untuk masyarakat umum, yang didalamnya terdiri dari mahasiswa tergabung dalam organisasi KSPM (Kelompok Studi Pasar Modal) sebagai pengelola yang memperkenalkan pasar modal sejak dini khususnya dibidang pasar modal syariah kepada mahasiswa dan masyarakat umum. Dengan adanya Galeri Investasi Syariah ini diharapkan mampu menjadi alat atau wadah pengaplikasian pasar modal syariah untuk seluruh mahasiswa di fakultas ekonomi dan bisnis islam.

Mahasiswa sendiri bisa langsung melakukan investasi di Galeri Investasi Syariah yang ada di dalam kampus hanya dengan berbekal modal investasi minimal RP 100.000 mahasiswa sudah dapat membuka rekening dan dapat melakukan transaksi/*trading* dan juga setiap bulan mahasiswa dapat membeli saham di perusahaan sekuritas.

Jumlah investor Galeri Investasi Syariah dari awal berdirinya GIS sejak tahun 2016 sampai dengan 2021 jumlah investor tersebut dari setiap tahunnya tidak stabil terlihat di satu tahun terakhir ini jumlah investor yang ada di GIS mengalami penurunan dan tergolong masih rendah. Padahal Fakultas FEBI memiliki potensi yang baik dalam menarik investor-investor karena peminat pada jurusan yang ada di FEBI sangat banyak. Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama responden, ketiganya sepakat menyatakan bahwa kurangnya sosialisasi dan edukasi dari GIS kepada mahasiswa menjadi salah satu faktor kendala GIS dalam menumbuhkan minat mahasiswa untuk berinvestasi, terlebih lagi untuk belakangan ini GIS

sendiri masih kurang sosialisasi kepada mahasiswa. Dan juga kurangnya pemahaman mahasiswa FEBI tentang investasi syariah juga menjadi salah satu faktor mahasiswa belum membuka akun saham di GIS tersebut.

Untuk menumbuhkan minat dan keterkaitan mahasiswa dalam berinvestasi harus diberi pemahaman mengenai dunia pasar modal. Bisa kita lihat bahwa mahasiswa lebih mempunyai kesempatan dalam mengenal dunia investasi dan berinvestasi di Pasar Modal Syariah, karena sudah didukung oleh dunia pendidikan dari segi teori maupun prakteknya dan sangat diharapkan juga agar mempunyai minat yang besar untuk mengenal pasar modal. Mahasiswa FEBI UIN STS Jambi diharapkan sudah memiliki pengetahuan tentang pasar modal tersebut, dan dapat untuk memulai berinvestasi di pasar modal syariah melalui Galeri Investasi Syariah (GIS) yang ada di kampus agar memiliki kondisi keuangan yang baik dan mampu menggerakkan peran Galeri Investasi Syariah (GIS) di dalam kampus.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Konsep umum etos kerja**

Secara bahasa kata etos berasal dari bahasa Yunani yaitu “*ethos*” yang berarti sikap, watak, karakter, dan kepercayaan terhadap sesuatu. Menurut John M. Echols dan Hassan Shadily etos adalah jiwa khas suatu bangsa. Dalam hal ini, selain individu etos ini juga dapat diciptakan oleh suatu kelompok. Kata etos hampir identik dengan etika pengetahuan moral atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik dan buruk. Etos juga memiliki makna moral sebagai suatu pandangan batin yang mendarah daging

### **Konsep Umum Kinerja Karyawan**

#### **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang sesuai dengan moral dan etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Menurut Rivai kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam suatu perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang benar-benar menggambarkan apa yang sedang terjadi pada suatu wilayah ataupun bidang tertentu. Data yang terkumpul kemudian dikategorikan atau dikelompokkan berdasarkan sifat, jenis, atau kombinasinya.

Metode kualitatif ini merupakan suatu metode penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tertulis. Metode penelitian ini dicirikan oleh penggunaan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, tanpa menggunakan angka-angka atau data dari wawancara atau kuesioner

### **Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini yaitu berlokasi di Jl. H. Syamsi Pasar Pijoan Baru, Km. 2,5 Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Yang menjadi objek dalam penelitian ini ialah Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat

### **Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah rekaman sumber data primer, wawancara atau observasi, yang merupakan hasil kombinasi dari melihat, mendengarkan, dan menanyakan kegiatan apa yang dapat digunakan tergantung pada situasi. Data primer disebut juga data asli atau data baru pencatatan sumber data utama melalui wawancara. Data primer dalam penelitian ini ialah hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Data utama penelitian ini adalah data yang terkait mengenai etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dimana yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah pimpinan Pondok Pesantren Fathul Ulum, kepala sekolah Pondok Pesantren Fathul Ulum, dan beberapa karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang ada. Data sekunder juga dapat diartikan sebagai data atau kumpulan informasi yang

diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa buku, literatur, jurnal ilmiah, dokumen pribadi, dan lainnya

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Bagaimana etos kerja Islami yang diterapkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat?**

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan maka diperoleh hasil bahwa etos kerja Islami di Pondok Pesantren Fathul Ulum ini belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawannya. Meskipun beberapa dari indikator etos kerja Islami sudah diterapkan, tetapi belum seluruhnya bentuk etos kerja Islami tersebut diterapkan oleh karyawan disana. Dikarenakan ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan belum sepenuhnya menerapkan etos kerja Islami.

#### **a. Istiqomah Dalam Bekerja**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, sikap istiqomah yang ditunjukkan karyawan di pondok pesantren ini diantaranya seperti istiqomah untuk selalu berbuat baik dan menunjukkan perilaku serta karakter yang baik. Namun, untuk disiplin itu yang belum istiqomah diterapkan.

Sikap istiqomah yang ditunjukkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum sudah tepat seperti selalu menunjukkan perilaku dan karakter yang baik serta berbuat baik, karena mengingat seorang guru harusnya selalu menunjukkan sikap yang baik kepada muridnya dan menjadi contoh yang baik bagi muridnya. Namun, alangkah baiknya jika sikap disiplin juga mesti diterapkan seorang guru agar tidak ada sikap yang kurang baik itu yang nantinya dapat ditiru seorang murid dari gurunya.

#### **b. Ikhlas**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, dalam penerapan sikap ikhlas yang dimiliki karyawannya yaitu mereka ikhlas dimana tetap mengajar dan mendidik siswa-siswinya meskipun apa yang mereka berikan untuk siswa-siswi dan pondok pesantren tersebut tidak sebanding dengan pendapatan yang mereka dapatkan.

**c. Menggunakan Waktu Sebaik Mungkin**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, untuk menggunakan waktu sebaik mungkin itu bisa dilihat dari bagaimana dan apa yang dikerjakan seseorang ketika kesehariannya dan itu balik lagi ke individu masing-masing. Karyawan di pondok pesantren ini sebagian karyawannya mereka ada yang benar-benar memanfaatkan waktunya dengan sebaik mungkin dan ada juga yang barangkali sesekali ingin santai sejenak ketika mereka memiliki waktu luang.

Seorang karyawan yang benar-benar memanfaatkan waktunya dengan melakukan kegiatan positif itu menunjukkan seorang yang gigih dalam bekerja. Dimana halnya peneliti melihat sikap tersebut dimiliki oleh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum.

**d. Jujur**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, dalam penerapan sikap jujur yang dimiliki karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum sudah baik. Ustadz Royman mengatakan karyawan disini bersikap dan mengerjakan pekerjaan dengan jujur sebagaimana dibuktikan dengan sikap jujur karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga bisa dipercaya oleh sesama rekan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamdan Fawaid, dkk yang berjudul Analisis Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan Reataurant Lezat Resto ini jujur dalam jual beli dan memperhatikan unsur-unsur yang dilarang dalam jual beli dalam Islam.

**e. Tekun**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, sebagaimana karyawan di pondok pesantren ini dibagi perbidangnya dan mereka sangat tekun dalam mendalami serta menjalankan tugas sesuai bidangnya.

Sikap tekun yang diterapkan karyawan di Pondok Pesantren ini sudah tepat. Berdasarkan bidang yang telah ditentukan pada masing-masing karyawan itu sudah tepat, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan giat dan tekun. Peneliti juga menilai, dengan karyawan yang bekerja dengan tekun tentunya akan mencapai tujuan yang diinginkan.

**f. Bertanggung Jawab**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, sebagian karyawan di pondok pesantren kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dikarenakan karyawan yang kurang disiplin, menyebabkan telat hadir dan mengajar sehingga tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hal tersebut mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamdan Fawaid, dkk yang berjudul Analisis Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawannya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang optimal.

**g. Toleransi**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum saling toleransi dalam memberikan kebebasan berpendapat serta saling menghargai adanya perbedaan pendapat antar sesama rekan kerja.

Sikap toleransi yang dimiliki karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum sudah tepat. Sebagaimana dalam bekerja tentunya ada terjadi perbedaan pendapat, akan tetapi dengan adanya perbedaan pendapat tidak menjadikan karyawan saling mengedepankan pendapatnya masing-masing.

Secara teori hal ini sudah sesuai dengan penerapan etos kerja yang diungkapkan oleh Ahmad Janan Asifudin, dimana sebagai seorang pekerja muslim sikap toleransi sangat perlu dimiliki oleh setiap karyawan karena sebagai bentuk saling menghargai antar sesama pekerja lainnya.

**h. Disiplin**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, sebagaimana yang dikatakan Ustadz Royman sikap disiplin ini yang kurang diterapkan dan belum sepenuhnya ditanamkan oleh sebagian karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum ini. Meskipun bentuk etos kerja Islami lainnya sudah diterapkan oleh karyawan disini, namun sikap disiplin ini masih kurang diterapkan menjadikan belum sepenuhnya etos kerja Islami ini diterapkan oleh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum.

Sikap disiplin yang dimiliki karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum masih kurang. Dilihat dari karyawan yang tidak tepat waktu hadir disekolah dan mengajar. Sebagaimana dalam teori Ahmad Janan Asifudin bahwa disiplin merupakan salah satu bentuk etos kerja Islami yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Seseorang dapat dikatakan sukses dalam bekerja jika menerapkan sikap disiplin dalam dirinya. Sedangkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum ini masih ada yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara teori hal ini belum sesuai dengan penerapan etos kerja Islami yang diungkapkan oleh Ahmad Janan Asifudin, dimana sikap disiplin merupakan sikap yang ditanamkan dalam ajaran Islam. Termasuk disiplin dalam bekerja, sebagai seorang pekerja muslim sudah seharusnya menerapkan disiplin dalam dirinya. Orang yang disiplin akan tercermin dari sikap kesehariannya dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Susilo dan Wahyu Adi Nugroho yang berjudul Etos Kerja Islami di BMT Mitra Muamalah Jepara dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami sudah berjalan baik yang dibuktikan dari filosofi lembaga yang telah dilaksanakan dengan baik dan sikap etos kerja Islami yang diterapkan dengan baik.

#### **i. Pantang Menyerah**

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Pondok Pesantren Fathul Ulum, sikap pantang menyerah yang diterapkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum ditunjukkan dengan ketika ada kendala ataupun problem dalam menjalankan pekerjaannya, mereka tetap berusaha menyelesaikannya dengan baik. Selain itu, guru di pondok pesantren ini juga tidak pernah menyerah menghadapi siswa yang susah diatur mereka selalu mendidik dan menasehati siswanya agar menjadi siswa-siswi yang berperilaku baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Satar yang berjudul penerapan etos kerja Islami dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawannya sudah menerapkan etos kerja Islami dan etos kerja Islami yang diterapkan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

Salah satu peningkatan kualitas sumber daya manusia ialah ada pada konsep penerapan etos kerja Islami. Etos kerja Islami erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh karyawan, yang tentunya akan dapat

meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Sama halnya dengan penerapan etos kerja Islami, jika diterapkan oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Keberadaan penerapan etos kerja Islami yang tinggi dalam diri seorang karyawan akan membuat para karyawan lebih efektif dalam bekerja.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan, bahwa penerapan etos kerja Islami yang diterapkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawannya. Sebagaimana hal tersebut dikemukakan oleh Ustadz Ibnu Hajar selaku pimpinan Pondok Pesantren Fathul Ulum. Akan tetapi, bentuk etos kerja Islami yang diterapkan oleh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum ada yang sesuai dengan teori yang diterapkan oleh Ahmad Janan Asifuddin hanya saja mengenai disiplin dan bertanggung jawab yang masih kurang diterapkan oleh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum.

## **2. Apakah penerapan etos kerja Islami dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat?**

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan maka diperoleh hasil bahwa belum seluruhnya bentuk etos kerja Islami diterapkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagaimana dari hasil wawancara peneliti dengan Ustadz Ibnu Hajar selaku pimpinan Pondok Pesantren Fathul Ulum mengenai penerapan etos kerja Islami apakah dapat meningkatkan kinerja karyawan Pondok Pesantren Fathul Ulum, dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum belum sepenuhnya menerapkan etos kerja Islami dalam bekerja seperti kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya sebagaimana tercermin dari kinerja karyawan yang kurang baik. Dimana karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja akan terlihat dari hasil kerjanya sehingga kinerja yang dihasilkan masih belum optimal.

Hal ini belum sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara. Dimana dalam teori ini ada beberapa indikator mengenai kinerja diantaranya ada kualitas kerja, pelaksanaan tugas, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Dapat dilihat dari penerapan etos kerja Islami yang diterapkan oleh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum belum meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karena sebagian karyawan masih ada yang kurang disiplin dalam bekerja seperti tidak tepat waktu dalam mengajar dan datang ke sekolah. Dalam hal pelaksanaan tugas, bagi karyawan yang telah

menerapkan semua bentuk etos kerja Islami tentunya segala bentuk pekerjaan yang mereka kerjakan dapat mencapai hasil yang optimal. Sedangkan karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan etos kerja Islami maka pekerjaan maupun tugas yang mereka kerjakan belum sepenuhnya mencapai hasil yang optimal. Sementara untuk kuantitas kerja ini bisa dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Yang terjadi di Pondok Pesantren Fathul Ulum ini hasil kuantitas kerjanya masih belum optimal karena masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam hal tanggung jawab, karyawan di pondok pesantren ini belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankannya sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa indikator kinerja berdasarkan teori yang diungkapkan Mangkunegara belum ada yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Pesantren Fathul Ulum di Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja Islami yang diterapkan oleh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum masih belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum, seperti belum disiplin dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.
2. Etos kerja Islami yang diterapkan karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum belum meningkatkan kinerja karyawan karena beberapa bentuk etos kerja Islami masih ada yang belum diterapkan oleh sebagian karyawannya sehingga etos kerja Islami yang belum diterapkan sepenuhnya belum dapat meningkatkan kinerja karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami belum secara efektif dan efisien meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan.

## SARAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik diantaranya :

1. Bagi Pondok Pesantren Fathul Ulum, penulis mengharapkan agar bentuk etos kerja Islami dapat diterapkan sepenuhnya oleh seluruh karyawan di Pondok Pesantren Fathul Ulum agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti lebih mendalam dengan menambah jumlah informan. Dalam penelitian ini tentu mengalami kekurangan karena adanya keterbatasan, sehingga peneliti selanjutnya perlu menjelaskan lebih rinci jika mengambil permasalahan yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Agama RI, Departemen. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bogor: PT. Hati Emas, 2007.
- Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Arikonto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2018.
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2018.
- Asnawi, Melan Anggraini. *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019.
- Asy'arie, Musa. *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: LESFI, 2015.
- Badriati, Baiq El. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya*. Mataram: Sanabil, 2021.
- Handayani, Dwi. *Relasi Etika Kerja*. Bandung: CV. Azka Pustaka, 2016.
- Hamzah, Ya'kub. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 2016.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa, 2019.
- Hasyim, Muhammad Firdaus. *Islam Menuju Hidup Sukses*. Gresik: Putra Pelajar, 2018.
- Henry, Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020.
- Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Probowati, Anna. *Membangun Sikap dan etos Kerja*. Jakarta: Gramedia, 2014.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2016.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

- Santoso, Eko Jalu. *Good Ethos, 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2021.
- Silaen, Novia Ruth, dkk. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Syah, Amirul. *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2021.
- Tanjung, Hendri and Hafhidhudin. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2017.
- Tamimi, Izzuddin Al-Khatib. *Nilai Kerja Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Mantiq, 2017.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press, 2014.
- Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Angkasa, 2018.
- Triguno. *Budaya Kerja: Menciptakan Kondusifitas Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press, 1997.
- Triton. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bima Aksara, 2017.
- Zainal Rivai and Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2011.

#### **Jurnal :**

- Anandita, Septian Regil, dkk. “Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang).” *Jurnal Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2019): 729.
- Anoraga, Bhirawa. “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.” *Jurnal Perspektif Ekonomi Islam* 2, no. 7 (2015): 534.
- Elkarimah, Mia Fitriah. “Etos Kerja Islami Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial.” *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya, dan Sosial* 3, no. 2 (2016): 96-100.
- Fadri, Hayatul. “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.” *JOM Fekon* 4, no. 1 (2017): 418.
- Ghahremani and Gholi Ghourchian. “Investigating Effective Factors on The Teacher’s Work Ethics of Three Educational Levels to Represent a Model.” *American Journal of Scientific Research* no. 54 (2013): 101-110.
- Hakim, Mujibul dan M. Rudi Fanani. “Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi.” *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 16, no. 4 (2019): 9.
- Hidayanti, Nurfitri, dkk. “Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah.” *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2, no. 2 (2017): 49-52.
- Kirom, Cihwanul. “Etos Kerja Dalam Islam.” *Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018): 60.
- Miftahuddin, Arif Rahman, and Asep Iwan Setiawan. “Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 2 (2018): 5-6.
- Muhammad, Azhari Normadani and Rais Abdullah. “Analisis Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Panglima Samarinda.” *JESM: Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman* 1, no. 3 (2022): 194-196.
- Nurdin, Fauziah. “Pandangan Al-Qur’an dan Hadist Terhadap Etos Kerja.” *Jurnal Ilmiah Al-Mu’Ashirah* 17, no. 1 (2020): 141-142.
- Rahman, Alfian Izzat El. “Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember).” *Lan Tabur: Jurnal Ekonomi Syari’ah* 2, no. 2 (2021): 102-106.

- Satar, Muhammad. "Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare." *Balance: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2021): 3-4.
- Satria, Augie Surya and Liliana Dewi. "Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa." *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3, no. 2 (2018): 171-172.
- Sianipar, Rohana and Vania Salim. "Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai Pada PT. Timur Raya Alam Damai." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* 15, no. 1 (2019): 17-18.
- Sono, Nanda Hidayan, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani. "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja." *Prosiding Seminar Nasional and Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*, (2017): 415-419.
- Suparman, Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati. "Analisis Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur." *Managerial Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* 2, no. 1 (2019): 53-54.
- Susilo, Edi and Wahyu Adi Nugroh. "Etos Kerja Islami Di BMT Mitra Muamalah Jepara." *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2019): 8-12.
- Wahyudi, Amin. "Pembinaan Etos Kerja Guru dan Karyawan Sekolah Di Bawah Yayasan Li Ulil Albab Karanganyar." *ADIWIDYA* 2, no. 2 (2018): 85-86.
- Yanuari, Yayan. "Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Business and Entrepreneurship* 2, no. 1 (2019): 45-46.
- Zuhro Ani Qotu, Hamdan Fawaid and Muhammad Zainul Wafa. "Analisis Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Restaurant Lezat Resto Transmart Jember." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Ekonomi* 14, no. 9 (2023): 326-328.

**Sumber Lisan :**

- Fajri, Ahmad. "Wawancara Guru Pondok Pesantren Fathul Ulum." Direct, November 22, 2023.
- Fauzia, Elita. "Wawancara Karyawan Pondok Pesantren Fathul Ulum." Direct, Desember 4, 2023.
- Hajar, Ibnu. "Wawancara Pimpinan Pondok Pesantren Fathul Ulum." Direct, November 20, 2023.
- Royman. "Wawancara Kepala Madrasah Pondok Pesantren Fathul Ulum." Direct, November 22, 2023.