

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Anoraga (2001), manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah etos kerja. Studi Max Weber di awal abad ke-20 dan tulisan-tulisan manajemen dua puluh tahun kebelakang juga bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam komunitas atau konteks sosialnya (Kadiman, 2007). Bila sumber daya manusia yang ada berkualitas tentu segala sesuatu urusan di suatu bangsa akan dikelola secara baik dan benar. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan Schumacher (Sinamo, 2002) bahwa modal utama pembangunan adalah sumber daya manusia, bukan material atau uang. Kualitas SDM suatu bangsa bisa dilihat dari bagaimana etos kerja yang mereka miliki (Schumacher dalam Sinamo, 2002). Jika kita mempunyai etos kerja yang positif maka produksi kerja kita pun akan maksimal (Anonim, 2010).

Anoraga (2001) menyebutkan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya, sikap

dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Selain itu, dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, *spirit* dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar, yang akhirnya akan menjadi fondasi kesuksesan yang sejati.

Pembahasan etos kerja (*work ethic*) suatu masyarakat tidak bisa dilepaskan dari pemahaman dan pengamalan atas doktrin-doktrin keagamaan atau ideologi yang dianut. Agama adalah kepercayaan kepada Tuhan yang dinyatakan dengan mengadakan hubungan dengan Dia melalui upacara, penyembahan dan permohonan dan membentuk sikap hidup manusia berdasarkan ajaran agama itu (Ali, 2002). Studi Weber tentang etik Protestan oleh para peneliti etos kerja banyak dijadikan sebagai titik tolak (Rokhman, 2010). Weber (dalam Mangkunegara, 2003) berpendapat bahwa kunci keberhasilan bangsa Eropa dan Amerika adalah karena para pemimpin menerapkan apa yang disebut sebagai etika Protestan. Unsur-unsur dalam etika Protestan ini menurut Weber mengajarkan manusia untuk jujur, berdisiplin, bekerja keras, serta patuh pada nilai yang berlaku di masyarakat. Robert Bellah (dalam Mangkunegara, 2003) mengkaji ulang pendapat Weber dan menyimpulkan bahwa pembangunan

ekonomi Jepang yang beragama Tokugawa juga mempraktekan unsur-unsur etika Protestan.

Sosiolog Max Weber (1993) menggolongkan Islam dalam klasifikasi ajaran monoteisme etik, yakni mengajarkan bahwa keselamatan diperoleh lewat kebajikan (amal shalih), bukan sakramental (upacara-upacara suci) atau *sacrifation* (penyelamatan lewat sesaji atau tumbal). Tuhan didalam Islam merupakan wujud etik, yang hanya bisa didekati dengan kebaikan amal shalih. Namun demikian, Weber (1982) berpendapat bahwa masyarakat muslim tidak dapat mengembangkan ekonomi mereka karena mereka tidak menghasilkan semangat kapitalisme seperti pada *Protestant ethic*. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan Ashlan (Rokhman, 2010), kinerja manajer-manajer Inggris dibandingkan dengan manajer-manajer Turki. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa manajer-manajer Turki yang merupakan bagian masyarakat muslim memiliki skor etos kerja yang lebih tinggi daripada pada manajer-manajer Inggris. Hasil penelitian ini bisa memberikan sebuah gambaran bahwa sesungguhnya masyarakat muslim memiliki etos kerja yang sangat fundamental dalam membangun perekonomiannya, dan hal ini telah dibuktikan ribuan tahun lalu yaitu diabad ke-10 saat budaya masyarakat islam memasuki Spanyol dan menjadikannya sebuah peradaban yang sangat maju dan mengagumkan (Tasmara, 2008)

Islam adalah suatu kesatuan keyakinan yang meliputi seluruh aspek kehidupan, publik dan pribadi, politik dan ekonomi, serta relevan dengan aktivitas bisnis, dengan kata lain tidak ada pemisahan antara aspek duniawi dan aspek

religi dalam kehidupan (Tayeb dalam Zainol, 2010). Menurut Hayaati (2007), etos kerja dalam Islam adalah sebuah refleksi nilai-nilai yang baik dalam berperilaku, berpikir atau bahkan niat dalam hati. Sesungguhnya, etos harus menjadi sebuah sikap, perilaku, dan disiplin yang baik dalam berbagai bentuk kehidupan manusia.

Sinamo (2005) mengatakan salah satu faktor yang menyebabkan krisis multidimensi Indonesia sejak tahun 1997 adalah merajalelanya etos kerja yang buruk. Kemudian dia memberikan contoh di bidang birokrasi, untuk bisa duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan daripada prestasi dan pelayanan publik. Selain dalam hampir semua bidang korupsi menjadi hal yang nampaknya lumrah, hal ini menunjukkan usaha mengumpulkan kekayaan yang tidak halal karena bertentangan dengan etik. Lalu di bidang pendidikan ijazah bisa dibeli asal ada uang, merupakan cerminan etos buruk yang menginginkan gelar tanpa kompetensi. Fenomena PNS malas hampir menghampiri semua kementerian dan lembaga negara. Hal itu terkait dengan pola pikir mereka yang menganggap PNS sebagai tempat mencari kerja. Dampak kinerja PNS seperti itu membuat kinerja birokrasi malah menjadi beban negara, bukan malah efektif membantu negara membuka lapangan kerja (Putera, 2011). Selain itu dalam surat kabar pikiran rakyat (14/9/2010), dilaporkan bahwa lima persen dari empat ribu PNS Pemprov Jabar tidak masuk kerja di hari pertama kerja setelah libur Idul Fitri.

Mengutip dari Mochtar Lubis dalam buku Manusia Indonesia , Sinamo (2005) menyebutkan karakteristik 'etos kerja' orang Indonesia adalah (1) Munafik atau hipokrit. Suka berpura-pura, lain di mulut lain di hati; (2) Enggan

bertanggung jawab. Suka mencari kambing hitam; (3) Berjiwa feodal. Gemar upacara, suka dihormati daripada menghormati dan lebih mementingkan status daripada prestasi; (4) Percaya takhyul. Gemar hal keramat, mistis dan gaib; (5) Berwatak lemah. Kurang kuat mempertahankan keyakinan, plinplan, dan gampang terintimidasi. Dari kesemuanya, hanya ada satu yang positif, yaitu (6) Artistik; dekat dengan alam.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penganut agama Islam terbesar di dunia. Melihat gambaran etos kerja manusia Indonesia yang mayoritas adalah muslim sungguh sangat mengherankan, padahal agama Islam memiliki konsep yang luhur mengenai etos kerja yang mana nilai-nilainya bersumber pada Al-Quran dan As-sunah sebagai pedoman hidup manusia yang disebut dengan etos kerja Islam. Menurut Asifudin (2004) etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja Islami. Toto Tasmara (2008) juga menjelaskan bahwa etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus. Al-Quran mengajarkan keyakinan yang berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan tidak mengizinkan perilaku kerja yang bertentangan dengan etik seperti mengemis, kemalasan, membuang-buang waktu, dan melakukan aktivitas yang tidak produktif (Ali dan Yousef dalam Zainol, 2010). Mangkunegara (2003) berpendapat bahwa Islam dalam kitab suci Al-Quran juga mengajarkan unsur-unsur etos kerja seperti pada *Protestant work ethic*, yang mengajarkan manusia harus bekerja keras (QS Al-Qashash :77; Al-Jumuah:

11; At-Taubah:105), bekerja merupakan mukmin yang sukses (QS Al-Mukminun:3), Islam mengangkat nilai kerja (QS Al-Baqarah: 110; An-Nahl :97), Islam melarang berusaha secara batil (QS An-Nisa:29), Allah tidak mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri berusaha keras untuk mengubahnya (Ar-Ra'd:11).

Peneliti melihat seharusnya bangsa Indonesia memiliki etos kerja yang Islami sebab kebanyakan masyarakatnya adalah penganut agama yang mengajarkan nilai-nilai etos kerja yang luhur ini, namun kenyataannya sepertinya tidak demikian. Hal ini menjadi sebuah pertanyaan besar mengenai apakah sebagian besar manusia Indonesia belum menjadi manusia yang religius atau memiliki tingkat spiritualitas yang rendah. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan Syafiq (2008), ditemukan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja Islami pada dosen, yang mana hubungan tersebut antara religiusitas dimensi ibadah, dimensi penghayatan dan dimensi pengamalan dengan etos kerja Islami. Kemudian penelitian tersebut juga menemukan bahwa tidak ada hubungan antara religiusitas dimensi aqidah dan dimensi pengetahuan dengan etos kerja islami. Bagaimana kemudian dengan spiritualitas, apakah juga memiliki keterkaitan dengan etos kerja Islami. Jika kita melihat dimensi-dimensi religiusitas yang berkaitan dengan etos kerja Islami dalam penelitian tersebut (dimensi ibadah, penghayatan, dan pengamalan), kita menemukan bahwa dimensi-dimensi itu memiliki kesamaan dengan apa yang tercakup dalam definisi spiritualitas. Spiritualitas ialah istilah untuk melingkupi sikap religius, dimensi pengalaman, *existential well-being*, keyakinan paranormal, dan praktik religius

(Taylor, 2001). Spiritualitas juga berkaitan dengan pencarian dan pengalaman terhadap elemen dari makna sakral, kesadaran yang lebih tinggi, dan transenden (Emmons, 1999). Dalam sebuah penelitian, ditemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan sikap kerja karyawan, terutama dalam mengurangi tingkat pengunduran diri (*turn over*), ketidakhadiran (*absenteeism*), dan meningkatkan kreativitas serta performansi kerja (Milliman J., Ferguson J., & Czaplewski, 2003). Dengan demikian jelas bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan hasil positif bila dimiliki, bukan hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi organisasi.

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) adalah lembaga pendidikan tinggi negeri yang memiliki visi menjadi universitas pelopor (*leading*) dan unggul (*outstanding*). Visi ini menekankan pentingnya komitmen tinggi dari sumber daya manusia yang berkualitas dan beretos kerja tinggi untuk mewujudkannya. Sebagai perguruan tinggi negeri, Universitas Pendidikan Indonesia memiliki pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja baik sebagai staf pengajar atau dosen, maupun bekerja di bidang-bidang lain dalam struktur organisasinya sebagai SDM yang dimiliki organisasi. Pengamatan yang peneliti lakukan terhadap PNS di UPI, khususnya di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan, secara mayoritas PNS di FIP UPI beragama Islam, kemudian FIP rutin mengadakan kegiatan pengajian. Akan tetapi peneliti juga menangkap beberapa perilaku PNS seperti datang terlambat, pulang sebelum jam bekerja usai, tidak tepat waktu kembali ke tempat kerja setelah jam istirahat, yang mana merupakan ciri-ciri etos kerja yang rendah yang tidak disiplin dan tidak menghargai waktu. Berdasarkan fenomena diatas maka

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Hubungan Antara Spiritualitas dengan Etos Kerja Islami (*Islamic work ethic*) pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.**

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran spiritualitas pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Bagaimanakah gambaran etos kerja Islami pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia?
3. Apakah terdapat hubungan antara spiritualitas (dimensi *attitude about higher being* dan *prosocial belief*) dengan etos kerja Islami pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh informasi mengenai :

1. Gambaran spiritualitas pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia
2. Gambaran etos kerja Islami pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia

3. Hubungan antara spiritualitas (dimensi *attitude about higher being* dan *prosocial belief*) dengan etos kerja Islami pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoretis

Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan memperkaya konsep-konsep psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan gambaran pada pihak terkait seperti para pemimpin organisasi, manajer, dan praktisi industri dan organisasi lainnya mengenai sumbangan spiritualitas terhadap etos kerja Islami serta perilaku positif di tempat kerja.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Adapun struktur organisasi atau sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang akan mencantumkan teori-teori yang akan dijadikan landasan oleh peneliti, dalam melakukan penelitian. Kemudian pada bab ini juga dicantumkan kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengambilan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data yang diperoleh dengan menggunakan teknik analisis yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan dan pembahasan yang berisi gambaran umum objek penelitian, data yang diperoleh, analisis data dan pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi tentang kesimpulan terbukti tidaknya hipotesis, keterbatasan penelitian dan saran.