

**OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG)
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
KUSTIYANTI KOSASIH
NIM : 211103040007
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2025**

**OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG)
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

Kustiyanti Kosasih
NIM : 211103040007

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2025**

**OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG)
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

Kustiyanti Kosasih
NIM : 211103040007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Ani Qotuz Zuhro' Fitriana, S.E., M.M.

NIP. 199602242020122007

**OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG)
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

Telah Diuji dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Selasa

Tanggal : 01 Juli 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Aprilya Fitriani, S.M. B., M.M.

NIP. 199104232018012002


Zayyinah Haririn, S.Sos., M.Pd.I.

NIP. 198103012023212017

Anggota :

1. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd.
2. Ani Qotuz Zuhro' Fitriana, S.E., M.M.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah


Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001



MOTTO

وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ ۗ وَأَخْرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ۗ

“Dan yang lain berjalan di bumi mencari sebagian karunia Allah; dan yang lain berperang di jalan Allah.” (QS. Al-Muzzammil: 20)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Kementerian Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Hadi* (Jakarta: Maktab Al-Fatih, 2018), 442.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan teruntuk kedua orang tua tercinta, Bapak Kusman dan Ibu Kosiah. Terima kasih sudah mengantarkan puteri kecilmu meraih mimpinya. Doa, segala dukungan dan motivasi yang diberikan selalu menjadi penyemangat terbesar dalam menjalani kehidupan. Bahagiamu adalah bahagiaku, ridhomu adalah surgaku. Bapak, Ibu, puterimu kini telah dewasa, terus sehat yaa, temani Yanti di setiap langkah dalam proses menggapai mimpi yang lebih besar.

Kepada dua saudara laki-lakiku Muhammad Shodiq dan Moh. Khoirur Rozikin serta kakak iparku Siti Musyarafah, terima kasih atas segala doa dan dukungannya. Untuk kakak keduaku yang sangat hebat, figur abang yang selalu menjaga adik satu-satunya ini telah menjadikanmu sebagai panutanku. Belajar banyak dari karaktermu yang selalu membangun, seribu terima kasih ingin ku ucapkan namun nyaliku belum cukup besar untuk mengatakannya. Terima kasih selalu mengusahakan kehidupan yang terbaik untuk adikmu dimana pun dia berada. Entah kapan itu waktunya, semoga Allah SWT mempersatukan keluarga kita utuh dan berkumpul seperti sedia kala. Serta Ahmad Syauqi Ramadhan, keponakanku. Terima kasih telah hadir, terima kasih telah lahir, terima kasih sudah mengajarkan banyak hal sebelum diri ini pantas menjadi ibu yang sesungguhnya. Tumbuh sehat, Syauqi.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan taufik-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan lancar. Penyusunan karya ilmiah ini tentunya tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

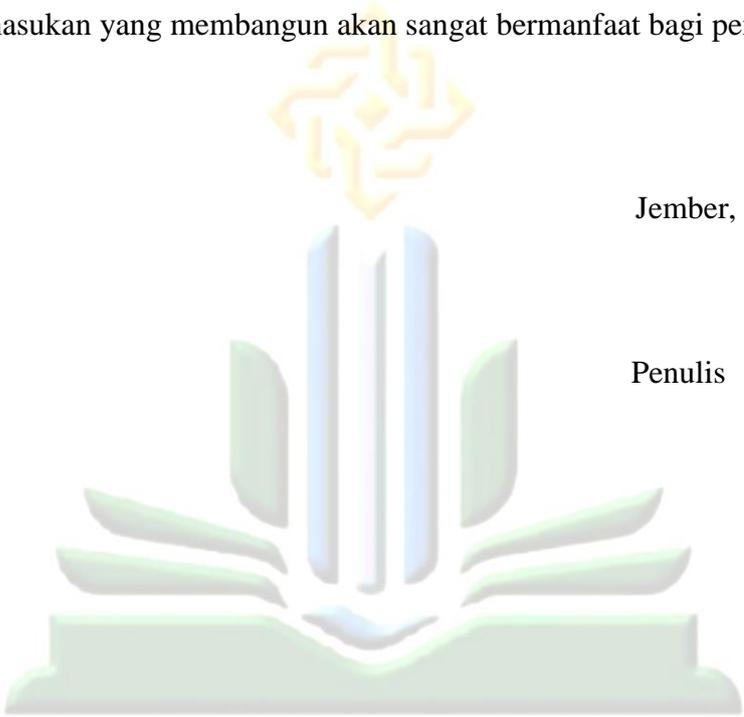
1. Bapak Prof. Dr. Hepni, S. Ag., M.M. CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah yang memberikan dukungan bagi penulis.
4. Ibu Ani Qotuz Zuhro' Fitriana, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah mendampingi penulis dari awal penulisan hingga akhir dengan meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan serta dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
5. Dosen dan staf karyawan secara keseluruhan, Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dimana penulis tidak bisa menyebutkannya satu persatu.
6. Staf perpustakaan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember secara keseluruhan.

7. Ibu Khoirotun Nisak, S. Ag., M.A. sebagai analis kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan informasi terkait tugas penelitian.
8. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang menjadi narasumber peneliti dalam proses terkait tugas penelitian.
9. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Jenny Fernanda, Uswatun Khasanah, Ro'ihatul Jannah serta teman-teman yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Terima kasih atas kontribusi dari banyak hal, mari terus tumbuh dan hangat.
10. Sahabat seperjuangan saya yang saling kebersamai dari awal perkuliahan hingga detik ini, Eka Sri Rahayu. Terima kasih telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan senantiasa memberikan semangat untuk pantang menyerah. Dimana pun berada, tetaplah menjadi saudara tak sedarah yang saling menebar hal positif satu sama lain.
11. Keluarga Istana Kost, rumah saya selama di perantauan. Tidak hanya rumah namun orang-orang didalamnya, khususnya *partner* saya yang tahu 24/7, Jaza dan Neha. Terima kasih *guys*, *next* semoga kita menjadi orang yang lebih benar.
12. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang mendoakan, memberikan masukan atau sekedar kebersamai, suatu kebahagiaan telah dipertemukan dengan orang-orang baik seperti kalian semua.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari masih jauh dari kata sempurna, oleh karenanya penulis mohon maaf atas segala kekurangan. Segala kritik dan masukan yang membangun akan sangat bermanfaat bagi penulis.

Jember, 26 Mei 2025

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Kustiyanti Kosasih, 2025: *Optimalisasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang.*

Kata kunci: Etos Kerja Islam, Kinerja Pegawai, Kementerian Agama

Bekerja merupakan bagian dari fitrah dan jati diri manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai keimanan (tauhid). Selain itu, aktivitas bekerja juga dapat mengangkat derajat seseorang, karena Allah SWT menilai martabat manusia sejalan dengan amal perbuatannya selama hidup di dunia. Etos kerja Islam merupakan sikap kerja yang berakar pada nilai-nilai keimanan seperti kejujuran, amanah, ihsan, dan tanggung jawab yang tidak hanya berorientasi pada hasil material, tetapi juga bernilai ibadah. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang menjadi instansi yang sangat dekat dengan masyarakat terutama dalam segi pelayanan terkait keagamaan. Oleh karena itu, optimalisasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi suatu hal yang penting dimana realitas lapangan menunjukkan rendahnya disiplin, dimana masih banyak pegawai yang berangkat terlambat dan menjadwalkan diri ke kantin pada saat jam kerja. Kurangnya rasa tanggungjawab yaitu adanya salah satu seksi yang melebihi jam istirahat serta lemahnya motivasi dalam melayani masyarakat yaitu adanya pelayanan yang memanjnag.

Fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu ada dua diantaranya adalah: 1) Bagaimana etos kerja Islam pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang? 2) Apa saja faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) mengidentifikasi etos kerja Islam yang diterapkan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang. 2) menganalisis faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan jenis pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian analisis data penelitian ini dengan reduksi atau kondensasi data, penyajian data dan kemudian menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sejalan dengan budaya kerja serta kerja adalah rahmat, ibadah, panggilan, amanah, aktualisasi, seni, pelayanan, dan kehormatan. Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja ialah faktor internal yaitu kesadaran spiritual individu dan dukungan budaya kerja dan faktor eksternal yaitu kurangnya pembinaan berkelanjutan dan distribusi SDM yang belum merata.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	22
1. Etos Kerja Islam	22
2. Kinerja Karyawan	26
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Subjek Penelitian	35
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Analisis Data	39

F. Keabsahan Data.....	40
G. Tahap-tahap Penelitian.....	41
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	43
A. Gambaran Objek Penelitian.....	43
B. Penyajian Data dan Analisis.....	51
C. Pembahasan Temuan.....	85
BAB V PENUTUP.....	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu	19
4.1 Daftar Kepala Kantor Kemenag Lumajang.....	43
4.2 Data Pegawai.....	44
4.3 Program dan Kegiatan Keagamaan.....	88



DAFTAR GAMBAR

1.1 Gambar Tiga Tingkatan Manajemen	6
4.1 Gambar Struktur Organisasi.....	50
4.2 Gambar Kegiatan Ibadah Bersama	61
4.3 Gambar Upacara Hari Senin	67
4.4 Gambar Rapat Koordinasi.....	71
4.5 Gambar Pelayanan Kantor Kankemenag Kab. Lumajang	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melakukan segala kegiatan atau aktivitas yang bermanfaat dan berguna. Bekerja merupakan aktivitas yang memiliki tujuan yaitu pemenuhan kebutuhan baik secara rohani maupun jasmani, dan guna mencapai tujuannya tersebut perlu adanya kesungguhan dalam bekerja secara optimal. Kerja keras menjadi syarat utama untuk mengoptimalkan tujuan dari bekerja. Motivasi ibadah dapat dijadikan sebagai pendorong utama dalam meraih etos kerja yang tinggi disamping motivasi penghargaan serta adanya hukuman atau sesuatu yang berkaitan dengan pemasukan aktif. Seorang muslim seharusnya tidak menjadikan pekerjaan semata-mata sebagai sarana untuk menyelesaikan tugas, memperoleh upah, mendapatkan status kepegawaian, atau sekadar menjaga citra agar tidak dianggap pengangguran. Sebab, produktif dalam bekerja serta memiliki etos kerja yang tinggi adalah bagian dari kepribadian dan karakter seorang muslim.¹

Bekerja merupakan bagian dari fitrah dan jati diri manusia yang berlandaskan pada nilai-nilai keimanan (tauhid). Selain itu, aktivitas bekerja juga dapat mengangkat derajat seseorang, karena Allah menilai martabat manusia sejalan dengan amal perbuatannya selama hidup di dunia.² Seperti

¹ Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2002), 25.

² Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat 123 dan Al-Qur'an Surat Al-Mulk ayat 2.

yang kita ketahui bahwa bagi setiap muslim, bekerja merupakan bentuk kesungguhan dalam mengerahkan seluruh potensi, baik tenaga, pikiran, maupun dzikir, demi mewujudkan jati dirinya sebagai hamba Allah yang ditugaskan untuk mengelola dan menaklukkan dunia. Melalui pekerjaan, seorang muslim dapat menempatkan dirinya sebagai bagian dari umat terbaik (khaira ummah), aktivitas bekerja menjadi salah satu cara bagi manusia untuk memuliakan serta mengangkat martabat kemanusiaannya.³ Toto Tasmara menyebutkan dalam bukunya yang berjudul “Etos Kerja Pribadi Muslim”, bahwa bagi setiap muslim, bekerja merupakan bentuk kesungguhan dalam mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki baik harta, pikiran, maupun dzikir untuk merealisasikan peran sejatinya sebagai hamba Allah yang ditugaskan untuk mengelola dan menaklukkan dunia. Melalui kerja, seorang Muslim dapat menempatkan dirinya sebagai bagian dari umat terbaik (khaira ummah), dengan kata lain segala aktivitas bekerja menjadi sarana bagi manusia untuk memuliakan dan memanusiaikan dirinya.⁴

Kata etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti moral dalam segi perasaan dan berkaitan dengan kaidah-kaidah etis sekelompok orang.⁵ Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan

³ Abdul Fattah, Memaknai Jihad dalam Al-Qur'an dan Tinjauan Historis Penggunaan Istilah Jihad dalam Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Volume 3. No. 1 (Juli- Desember, 2016), 67, <https://www.neliti.com/id/publications/321433/memaknai-jihad-dalam-al-quran-dan-tinjauan-historis-penggunaan-istilah-jihad-dal>.

⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), 27.

⁵ Napel, Henk Ten. *Kamus Teologi Inggris - Indonesia*. (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 1994).

masyarakat. Kata etos dapat dimaknai sebagai sebuah sikap, etika, kebiasaan, karakteristik dan seterusnya yang ada pada individu atau kelompok. Kata etos dimaknai sebagai kata “etis” dan “etika” yang merujuk kepada pemaknaan akhlak yaitu kualitas yang dimiliki oleh seseorang maupun kelompok dalam sebuah bangsa bernegara.⁶ Etika merupakan seperangkat nilai yang memandu penilaian terhadap baik dan buruk, benar dan salah, yang berakar pada prinsip-prinsip moral, baik dalam perilaku individu maupun kelompok, termasuk dalam konteks kehidupan berbangsa. Oleh karena itu, etika memiliki peran penting dalam menciptakan tatanan kehidupan manusia yang lebih bermartabat. Sementara itu, kerja adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan atas dasar dorongan untuk mencapai suatu tujuan, yang pada akhirnya menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri pelakunya.⁷ Sedangkan kerja menjadi aktivitas yang mendorong seseorang untuk memiliki kesadaran penuh dan rasa tanggung jawab tinggi untuk menghasilkan output berkualitas melalui langkah-langkah yang terstruktur.⁸

Etos kerja dalam Islam adalah cerminan dari karakter dan kebiasaan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yang bersumber dari keimanan atau akidah Islam sebagai fondasi utama dalam kehidupan bagi pelakunya. Etos kerja dalam Islam memiliki nilai-nilai penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme pegawai. Setiap pegawai atau karyawan perlu memiliki etos kerja Islami karena hal ini dapat

⁶ Majid, Nurcholis. *Islam Doktrin dan Peradaban*. (Jakarta: Yayasan Paramadina, 2017).

⁷ Arifin, Johan. *Fiqih Perlindungan Konsumen*. (Semarang : Rasail, 2018).

⁸ Arifin, Johan. *Fiqih Perlindungan Konsumen*, 38.

menumbuhkan respons positif, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap lingkungan sekitarnya termasuk rekan kerja, atasan, dan masyarakat. Respons positif tersebut lahir dari karakter dan kebiasaan yang tertanam dalam diri individu.⁹

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, pengetahuan keinginan, dan dorongan. Segala potensi yang dimilikinya berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Perkembangan teknologi, termasuk dalam hal informasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), akses terhadap modal yang mana menjadi faktor pendukung bagi suatu organisasi. Pengelolaan SDM dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dalam mengatur individu di dalam organisasi yang memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia serta keterampilan dalam pengelolaannya. Tanpa dukungan sumber daya manusia, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kementerian Agama (KEMENAG) berperan penting mengingat peran strategisnya dalam membangun masyarakat yang berakhlak mulia dan berdaya saing. Etos kerja Islam yang menekankan pada nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan kepada aturan memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip Islam dalam setiap

⁹ Muhamad Guntur, Evi Rosdiyanti dan Farid. Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi* Vol. 4 No. 1 (2022): 19, <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIHAD/issue/view/98/>.

aspek pekerjaan, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan kinerja mereka, tidak hanya untuk mencapai target institusi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. KEMENAG sebagai institusi yang berperan dalam pengembangan agama dan masyarakat perlu memaksimalkan etos kerja Islam untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai atau karyawannya.¹⁰ Etos kerja Islam memiliki nilai-nilai yang dapat memperkuat dan dedikasi karyawan. Penerapan etos kerja Islam dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas. Fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berdasarkan prinsip-prinsip Islam diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efektif, serta mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan profesional terhadap tugas yang diberikan.

KEMENAG sebagai institusi yang sangat dekat dengan masyarakat terutama berkaitan dengan keagamaan, tentu suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten terutama berkaitan dengan etos kerja Islam. SDM yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas tidak bisa bekerja secara terpisah, melainkan harus membentuk sebuah kesatuan yang solid guna menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang memiliki struktur keorganisasian dari tingkatan manajemen paling atas sampai ke tingkatan manajemen pertama.

¹⁰ Awalia Nabila, Hidayat HT, Muzayanah. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol.5 No.2 (Desember 2022): 13, <https://scispace.com/pdf/pengaruh-etos-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-pegawai-ec1pd4m0.pdf>.



Gambar 1.1

Tiga Tingkatan Manajemen

(Sumber: *Ilmu Manajemen Industri*)

Kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang memiliki 50 pegawai, 33 diantaranya adalah golongan ASN dan PPPK, kemudian 15 orang dari golongan PTT (Pegawai Tidak Tetap) dan sisanya *security*. Data ini didapat dari hasil observasi, wawancara dan analisis per bulan September 2024 sampai dengan awal April 2025.¹¹ Tingkatan yang paling atas dalam manajemen yaitu *top management* diisi oleh para pemangku kebijakan yakni Kepala KEMENAG Kabupaten Lumajang dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Kasubag TU). *Middle management* diisi oleh Kepala Seksi (Kasi) dan para jajarannya, termasuk dengan pegawai golongan ASN dan PPPK serta PTT. Terakhir adalah *low management* yang ditempati oleh penjaga kantor/*security* dan pegawai yang bertanggungjawab pada kebersihan.¹²

Kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang memiliki seksi-seksi dalam menjalankan tugasnya, diantaranya seksi Pendidikan Madrasah (PENDMA) terdapat 6 pegawai, seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren (PD.

¹¹ Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, , 05 April 2025.

¹² Humas Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, 09 Oktober 2024.

PONTREN) terdapat 5 pegawai, seksi kepegawaian terdapat 5 pegawai, seksi keuangan terdapat 3 pegawai, seksi perencana terdapat 3 pegawai, seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU) terdapat 5 pegawai, seksi Bimbingan Islam (BIMAS) terdapat 5 pegawai, seksi Zakat dan Waqaf (ZAWA) terdapat 4 pegawai, seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS) terdapat 3 pegawai, seksi Humas terdapat 1 pegawai, lainnya adalah kepala KEMENAG, Kasubag TU dan para anggotanya (bagian PTSP, analis data dan informasi serta analis kebijakan barang milik negara) yaitu terdapat 8 pegawai dan yang terakhir 2 *security*.¹³

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan analisis diketahui bahwa meskipun kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang merupakan instansi yang membawa misi keagamaan dan nilai-nilai Islam, dalam pelaksanaannya masih ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti rendahnya disiplin dimana masih banyak pegawai yang berangkat terlambat dan juga masih banyak pegawai yang menjadwalkan diri ke kantin pada saat jam kerja. Kurangnya rasa tanggung jawab yaitu pada salah satu seksi yang melebihi jam istirahat, dimana yang seharusnya istirahat selesai pada jam 13.00 siang akan tetapi justru melakukan pelayanan kembali di jam 14.00 siang sehingga hal ini memberikan dampak pada pelayanan yang memanjang sehingga sulit terkendali.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada tiga orang pegawai Kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang, dua diantaranya

¹³ Kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, , 11 April 2025.

menyebutkan bahwa disiplin kerja menjadi fokus dalam memperbaiki SDM yang ada di kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang, dimana tidak semua pegawai memiliki etos kerja yang sama sehingga pegawai yang rajin dan memiliki kemauan belajar yang besar akan semakin rajin namun terforsir/capek sendiri. Sebaliknya, untuk pegawai yang kurang rajin, tidak mau diajak berkembang sehingga tentu menjadi penghambat terendiri.¹⁴ Akan tetapi salah satu pegawai menyebutkan bahwa perbaikan diri untuk menjadi lebih baik dalam hal ini yaitu etos kerja pegawai masih diupayakan agar lebih optimal terutama kedisiplinan pegawai.¹⁵

Oleh karena itu sejauh mana etos kerja Islam diinternalisasikan dan diimplementasikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang masih belum sepenuhnya tergal. Seingga berdasarkan problematika yang ada, peneliti merasa terdorong untuk mengkaji lebih lanjut mengenai etos kerja dalam perspektif Islam terutama pada lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang kegiatannya maupun lembaga yang menaunginya sangat dekat dengan segala aspek-aspek keagamaan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan mengarah pada identifikasi nilai-nilai etos kerja Islam yang relevan dengan kinerja pegawai serta mengembangkan strategi penerapan etos kerja Islam dalam lingkungan kerja Kantor Kementerian Agama Lumajang. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut terkait problem riset di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, maka peneliti terdorong untuk

¹⁴ Ibu Nurul dan Ibu Hanif, diwawancarai oleh penulis, Lumajang 02 Oktober 2024.

¹⁵ Ibu Nisa, diwawancarai oleh penulis, Lumajang 15 Oktober 2024.

melakukan penelitian yang berjudul **“OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG) KABUPATEN LUMAJANG”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja Islam pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berfungsi sebagai panduan arah yang ingin dicapai oleh peneliti selama proses pelaksanaan studi. Berdasarkan fokus yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis etos kerja Islam yang diterapkan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang.
2. Menganalisis faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini tidak hanya memiliki tujuan, tetapi juga memberikan manfaat. Manfaat dari penelitian ini terdiri atas dua kategori, yaitu diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dan referensi untuk penelitian selanjutnya terutama terkait dengan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi sebagai bahan evaluatif dalam mendorong optimalisasi etos kerja Islam demi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan menjadi bahan referensi dalam pengembangan ilmu terutama tentang etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai. Serta dapat menjadi sumber informasi kepada peneliti selanjutnya khususnya bagi Fakultas Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah bertujuan untuk memberikan penjelasan yang jelas mengenai istilah-istilah penting yang menjadi landasan utama dalam penelitian ini. Penjabaran definisi ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap maksud istilah sebagaimana ditafsirkan oleh peneliti.

1. Etos Kerja Islam

Ajaran Islam memberikan pengertian bahwa Iman seseorang tidak akan memberikan makna yang signifikan dalam kehidupannya jika tidak diikuti dengan aktivitas, amal perbuatan, dan kerja nyata. Sebaliknya, aktivitas dan amal tanpa dasar iman akan kehilangan nilai sejatinya. Bekerja dalam Islam dianggap sebagai kodrat manusia untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Selain itu, kerja juga merupakan sarana untuk meraih keridhaan Allah SWT dengan terus mendekati diri kepada-Nya. Oleh sebab itu, etos kerja Islami didasarkan pada keimanan serta amal kebaikan. Tanpa pondasi keimanan serta amal kebaikan, etos kerja tidak akan memiliki arti. Demikian pula, tidak ada perbuatan baik tanpa rasa keimanan yang kokoh maka tidak akan bermakna jika tidak diwujudkan dalam bentuk perbuatan baik. Oleh sebab itu, iman dan amal merupakan dua hal yang saling melengkapi, menunjukkan adanya keterkaitan yang erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain yang pada kesimpulannya menjadi etika dalam bekerja berdasarkan prinsip-prinsip nilai ke-Islam-an.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak jauh dari peran sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset paling berharga dalam sebuah organisasi. SDM mencakup semua individu yang berpartisipasi dalam pelaksanaan aktivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Mengambil pernyataan Michael Armstrong yang menyebutkan sumber daya manusia juga meliputi aspek-aspek seperti motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Memahami dan mengelola SDM secara efektif dalam kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Kesimpulannya, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengelola SDM dengan baik agar kinerja yang optimal dapat tercapai.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun dalam menyusun dan memahami laporan penelitian, perlu adanya penyajian yang sistematis penulisannya secara sistematis, dimana dalam penulisan ini antara lain:

Bab I, Pendahuluan. Dalam bab pertama ini mengacu pada konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan definisi istilah.

Bab II, Kajian Pustaka. Pada bab kedua ini mencantumkan penelitian terdahulu yang menjelaskan atau menginterpretasikan hal yang sama, meskipun nanti akan terdapat perbedaan fenomena maupun objek penelitian.

Kemudian, juga akan dicantumkan landasan teori sebagai referensi terkait dengan optimalisasi etos kerja Islam dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Bab III, membahas metode penelitian yang digunakan dalam studi ini. Pembahasan mencakup pendekatan dan jenis penelitian, lokasi pelaksanaan penelitian, subjek yang diteliti, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, uji keabsahan data, serta tahapan-tahapan yang dilalui selama proses penelitian.

Bab IV, berisi uraian hasil penelitian yang meliputi deskripsi objek studi, pemaparan data yang telah dihimpun, serta analisis dan pembahasan atas temuan yang diperoleh selama proses penelitian.

Bab V, Penutup. Bab terakhir akan memuat kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran-saran yang disampaikan oleh peneliti.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan membahas letak perbedaan dan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya. Perbandingan ini dengan melalui pembuatan ringkasan untuk mengetahui sejauh mana orisinalitas penelitian.

1. Inud Danis Ikhwan Meranti (2020)

Penelitian ini berjudul “Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi)”¹⁶. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah studi kasus, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan mendalam suatu latar, objek, atau peristiwa tertentu dengan fokus pada satu fenomena saja, dalam hal ini berfokus pada Implementasi Etos Kerja Islami pada Karyawan BSM KC. Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian adalah untuk membentuk watak karyawan sehingga mampu memiliki etos kerja yang tinggi, di lingkungan BSM KC. Banyuwangi dalam

¹⁶ Inud Danis Ikhwan Meranti. Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi). *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol 11. No. | P-ISSN : 2088-6365 | E-ISSN : 2477 – 5576 | (02 Desember 2020): 126-134, <https://www.jurnalfai-uikabogor.org/index.php/alinfo/issue/view/64/>.

meningkatkan kinerja karyawan terdapat instrumen pendukung yaitu instrumen *reward* dan *punishment*. Penerapan kedua instrument tersebut yaitu implementasi etos kerja Islam dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variable yang digunakan serta metode penelitiannya, yang mana sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian atau studi kasus, dimana penelitian ini studi kasus pada BSM KC. Banyuwangi dan yang dilakukan peneliti yaitu pada Kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang.

2. Liliani Veronica dan Sulisty Seti Utami (2021)

Penelitian ini dengan judul “Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong”.¹⁷ Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif kuantitatif dengan teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah 1, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (independen) dengan kinerja pegawai (dependen). Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai variabel

¹⁷ Liliani Veronica, Sulisty Seti Utami. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Taraadin* Vol.2 No. 2 (September 2022): 17-35, <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin>.

Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Etos Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas, yaitu etos kerja, dan variabel terikat, yakni kinerja pegawai. Adapun perbedaannya terletak pada metode yang digunakan; penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif serta perbedaan pada variable lainnya, dimana peneliti dalam hal ini hanya terfokus pada etos kerja secara Islami dan kinerja karyawan.

3. Awalia Nabila, Hidayat HT, Muzayanah (2022)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan”.¹⁸ Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Etos Kerja (X).

Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variable etos kerja yang berperan sebagai variabel bebas, sementara kinerja pegawai merupakan variabel terikat. Perbedaan utama dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode yang digunakan, di mana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatifserta perbedaan lainnya pada lokasi

¹⁸ Awalia Nabila, Hidayat HT, dan Muzayanah. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. *Yönetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol.5 No.2 (Desember 2022): 1-8, <https://scispace.com/pdf/pengaruh-etos-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-pegawai-ec1pd4m0.pdf>.

penelitian yang tidak sama, yang mana pada penelitian ini berlokasi di Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sedangkan peneliti meneliti di KEMENAG Kabupaten Lumajang.

4. Muhammad Ala'uddin dan Muhammad Syafruddin Ubaidilla (2023)

Penelitian ini dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja dalam Islam”.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan sumber-sumber literatur sebagai hasil pembahasan. Salah satu indikator kualitas karyawan dapat dilihat dari tingkat etos kerja mereka; semakin tinggi etos kerja seorang karyawan, maka kualitasnya juga semakin meningkat.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan, yaitu etos kerja dalam perspektif Islam. Namun, perbedaannya ada pada metode penelitian yang diterapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang akan menjelaskan hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan.

5. Mohamad Fihkri Azim Ishad, Ahmad Hanfan (2024)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan”.²⁰ Teknik yang digunakan untuk

¹⁹ Muhammad Ala'uddin, dan Muhammad Syafruddin Ubaidilla, Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja dalam Islam. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)* Vol. 9 No. 1. ISSN: 2528-2913 E-ISSN: 2721-3587 (Februari 2023), <https://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/4021/2791>.

²⁰ Mohamad Fihkri Azim Ishad, dan Ahmad Hanfan. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islami Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

mengumpulkan data di penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), statistik deskriptif, dan analisis kuantitatif. Hasil yang didapatkan yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Demikian pula, motivasi kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja. Namun, etos kerja Islami tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variable dependen yaitu Etos Kerja Islam sebagai variable ketiga. Adapun perbedaannya terletak pada pendekatan metodologis yang digunakan, di mana penelitian ini mengandalkan metode kuantitatif serta perbedaan pada variable lain yang tidak menjadi variable penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Inud Danis Ikhwan Meranti (2020)	Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi)	Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variable yang digunakan serta metode penelitiannya, yang mana sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.	Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian atau studi kasus, dimana penelitian ini studi kasus pada BSM KC. Banyuwangi sedangkan peneliti melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
2.	Liliani Veronica dan Sulisty Seti Utami (2021)	Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lembong	Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan, yakni variabel bebas berupa etos kerja dan variabel terikat berupa kinerja pegawai.	Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan data numerik kemudian perbedaan pada variable lainnya, dimana peneliti dalam hal ini hanya terfokus

				pada etos kerja secara Islami dan kinerja karyawan.
3.	Awalia Nabila, Hidayat HT, Muzayanah (2022)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan	Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variable etos kerja sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat.	Perbedaannya yaitu terletak pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan utamanya. Adapun perbedaan penelitian ini dibandingkan dengan studi sebelumnya terletak pada lokasi pelaksanaan penelitian, yang menjadi salah satu faktor pembeda dalam konteks dan hasil yang diperoleh yang tidak sama, yang mana pada penelitian ini berlokasi di Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sedangkan peneliti meneliti di KEMENAG Kabupaten Lumajang.

4.	Muhammad Ala'uddin dan Muhammad Syafruddin Ubaidilla (2023)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja dalam Islam	Variabel etos kerja Islam menjadi titik kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.	Perbedaan terdapat pada metode penelitian yang diterapkan, di mana peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan menguraikan hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan.
5.	Mohamad Fihkri Azim Ishad, Ahmad Hanfan (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islami dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variable dependen yaitu Etos Kerja Islam sebagai variable ketiga.	Perbedaannya yaitu terletak pada metode yang digunakan, penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Selain itu, penelitian ini memiliki perbedaan dibandingkan dengan studi sebelumnya, khususnya pada aspek lokasi penelitian dan konteks yang melatarbelakangi nya variable lain yang tidak menjadi variable penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Sumber: data diperoleh dan diolah berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya.

B. Kajian Teori

Kajian teori memuat berbagai teori yang digunakan sebagai landasan oleh peneliti untuk membahas permasalahan dari sudut pandang ilmiah. Pembahasan teori yang komprehensif dan mendalam akan memperkaya wawasan peneliti dalam menganalisis isu yang diteliti. Adapun teori yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Etos Kerja Islam

a. Pengertian

Menurut Toto Tasmara dalam buku yang berjudul *Etos Kerja Pribadi Muslim*, istilah "etos" berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang mengandung makna sikap, watak, kepribadian, karakter, serta keyakinan terhadap sesuatu. Etos ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dapat menjadi ciri khas suatu kelompok atau masyarakat.²¹

Menurut Sinamo, etos kerja Islam dapat dipahami sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang dilandasi oleh semangat kolaborasi, keyakinan yang mendalam, serta komitmen yang tinggi terhadap suatu paradigma kerja yang utuh dan menyeluruh.²² Etos kerja Islam adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan secara tegas ditetapkan, serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan dijalankan dalam kehidupan kerja para anggota suatu organisasi. Etos kerja Islam adalah seperangkat prinsip

²¹ Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002, 51.

²² Mohamad Fihkri Azim Ishad, dan Ahmad Hanfan. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islami Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan. 7.

dan kebiasaan kerja yang diakui secara formal maupun sosial, serta dianggap penting untuk dipelihara dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam aktivitas kerja mereka dengan dilandasi semangat beribadah kepada Allah SWT. Salah satu cara menilai kualitas pegawai adalah melalui tingkat etos kerja mereka. Tingginya etos kerja yang dimiliki seseorang berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pegawai tersebut.²³

b. Etos Kerja Perspektif Islam

Al-Qur'an dan Hadist telah menegaskan terkait etos kerja yang berikut penjelasannya.

1) Firman Allah SWT dalam Qur'an surat Al-Qashah (28): 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتِنَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”²⁴

Berdasarkan surat Al-Qashash ayat 77, Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan berusaha secara seimbang dalam urusan

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2016), 105.

²⁴ Al-Qur'an surat Al-Qashash (28):77 <https://quran.kemenag.go.id> (diakses pada 11 November 2024 jam 11.58 WIB).

dunia dan akhirat. Manusia tidak diperkenankan hanya mengejar kepentingan dunia saja sambil mengabaikan akhirat, maupun sebaliknya. Kedua aspek tersebut harus dijalankan dengan keseimbangan.

2) Firman Allah dalam Qur'an surat Al-Bayyinah (98): 7

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

Artinya : *“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.”*²⁵

Berdasarkan dalam surat Al-Bayyinah (98) : 7 ayat diatas Seorang muslim dituntut untuk menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan, serta menekankan pentingnya ketekunan dan kualitas dalam bekerja guna mencapai hasil yang optimal sesuai harapan perusahaan. Pegawai yang bekerja di bidang umum dan hubungan masyarakat menunjukkan etos kerja yang baik melalui sikap kerja keras, yakni keseriusan dalam menyelesaikan tugas, usaha maksimal dalam menghadapi tantangan, serta penyelesaian pekerjaan sesuai dengan aturan dan arahan yang berlaku. Sikap ini tercermin dari semangat pantang menyerah dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

3) Hadits Nabi SAW

²⁵ Al-Qur'an surat Al-Bayyinah (98):77 <https://quran.kemenag.go.id> (diakses pada 03 Desember 2024 jam 18.40 WIB).

عَنْ أَنَسٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَيْسَ بِخَيْرِكُمْ مَنْ تَرَكَ دُنْيَاهُ لِأَخْرَتِهِوَتَرَكَ
 أَخْرَتَهُ لِدُنْيَاهُ حَتَّى يُصِيبَ مِنْهُمَا جَمِيعًا فَإِنَّ الدُّنْيَا بَلَاغٌ إِلَّا الْآخِرَةَ وَلَا تَكُونُوا كَلَاءَ عَالِمِنَاسٍ
 (رَوَاهُ ابْنُ عَسَاكِرِ)

Artinya: *Dari Anas r.a., ia berkata bahwa Rasulullah saw. bersabda: "Bukanlah termasuk orang yang baik jika hanya mementingkan urusan akhirat dengan meninggalkan dunia, atau sebaliknya, hanya mengejar dunia dengan melalaikan akhirat. Hendaknya keduanya seimbang, karena kehidupan di dunia merupakan jalan menuju kehidupan akhirat. Maka janganlah menjadi beban bagi orang lain."* (HR. Ibnu `Asakir).²⁶

Hadis tersebut menjelaskan bahwa kehidupan dunia adalah tempat untuk menanam amal sebagai bekal menuju akhirat. Oleh karena itu, manusia perlu menjaga keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat. Bekerja secara produktif merupakan salah satu ciri utama seorang muslim yang baik. Namun, tujuan bekerja bukan semata-mata untuk bukan hanya sebagai tidak bentuk hanya memuliakan diri, tetapi juga mencerminkan amal kebajikan yang bernilai ibadah tinggi di sisi Allah. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja dalam Islam merupakan sikap hidup yang menjadi dasar dalam bekerja, yang erat kaitannya dengan pengukuran etos kerja Islam.

Jensen Sinamo seorang ahli pengembangan sumber daya manusia, mengemukakan ada delapan pengukuran etos kerja Islam. Adapun

²⁶Wordpress, "Hadis Tentang Etos Kerja Bekerja Keras".
<https://hendy4977.wordpress.com/2016/11/04/ayat-dan-hadis-tentang-etos-kerjabekerja-keras/>
 (diakses pada 11 November 2024 jam 12.07 WIB)

delapan cara-cara pengukuran etos kerja Islam meliputi hal-hal berikut:²⁷

- 1) Kerja adalah rahmat yaitu pekerjaan merupakan pemberian dari Allah SWT sehingga harus dikerjakan dengan tulus dan syukur.
- 2) Kerja adalah ibadah yang merupakan bentuk ketakwaan kepada Allah SWT , sehingga harus dikerjakan dengan bertanggungjawab.
- 3) Kerja adalah panggilan jiwa yang harus dikerjakan dengan keras dan sepenuh hati.
- 4) Kerja adalah amanah sebagai titipan yang harus dilaksanakan dengan benar dan sungguh-sungguh.
- 5) Kerja adalah aktualisasi yang merupakan sarana untuk mencapai hakikat tertinggi sehingga dikerjakan dengan semangat.
- 6) Kerja adalah seni yang dapat mendatangkan kesenangan, sehingga dikerjakan dengan kreativitas yang tinggi.
- 7) Kerja adalah pelayanan kepada orang lain sehingga harus dikerjakan dengan optimal.
- 8) Kerja adalah kehormatan yang dapat membangkitkan harga diri, sehingga harus dikerjakan dengan tekun dan penuh keunggulan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa, kinerja atau produktivitas merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi dalam berbagai proses pekerjaan yang bersifat sementara. Hasil kerja merupakan

²⁷ Jansen Sinamo. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Sinergi Transformasi Indonesia. 2019. 20–21.

akumulasi dari kompetensi, pengalaman, serta komitmen yang terkumpul untuk mencapai prestasi. Beberapa indikator kinerja karyawan meliputi ketepatan waktu, kuantitas dan kualitas.²⁸

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja individu dalam jangka waktu tertentu, yang dinilai berdasarkan standar, target, dan kriteria yang telah disepakati. Kinerja karyawan menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam pelaksanaan tugas tertentu. Menurut para ahli, kinerja juga merupakan perilaku nyata dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengoptimalkan kinerja, diperlukan pengelolaan SDM yang melibatkan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta memenuhi standar moral dan etika yang berlaku di lingkungan perusahaan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan elemen penting dalam pengembangan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien karena sistem tersebut mendukung pelaksanaan kebijakan atau inisiatif yang ditingkatkan untuk pengelolaan SDM yang lebih optimal. Evaluasi terhadap performa individu sangat menentukan pertumbuhan

²⁸ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017. 90-95.

perusahaan secara menyeluruh, sebab proses ini memungkinkan pemantauan kondisi aktual kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas operasional perusahaan, baik pada level individu, bagian, maupun organisasi secara keseluruhan, berdasarkan sasaran dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara, penilaian kinerja karyawan adalah proses untuk mengukur hasil kerja setiap individu dalam perusahaan, yang dikaitkan dengan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah diberikan.²⁹ Sementara itu, Sugiyono dalam Mangkunegara menyebutkan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebuah proses evaluasi yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja individu secara sistematis dan berkala.³⁰

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk menilai sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditentukan, serta menyampaikan hasil evaluasi tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Proses ini juga berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana target standar yang dibuat oleh manajemen sumber daya manusia sudah direalisasikan.³¹

Penetapan standar sangat penting dalam proses penilaian kinerja untuk secara tegas mengidentifikasi kewajiban dan pengetahuan yang

²⁹ Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 97.

³⁰ Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 98.

³¹ Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 99.

harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Implikasi dari proses ini adalah karyawan dapat memahami standar yang digunakan dalam evaluasi kinerja mereka, sekaligus menerima umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik dan mempertahankan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pengembangan perusahaan secara efektif dan efisien. Melalui proses ini, perusahaan dapat merumuskan kebijakan dan program yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja individu juga memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan secara keseluruhan, karena memungkinkan manajemen untuk mengetahui secara objektif kondisi dan capaian kinerja karyawan.³²

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian karyawan secara umum memberikan dampak positif yang signifikan bagi organisasi dan juga karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian ini dapat memicu semangat untuk berkompetisi dan meningkatkan kualitas diri ke depannya, yang salah satunya tercermin melalui peningkatan etos kerja. Sementara itu, bagi organisasi, penilaian kinerja berdampak positif pada peningkatan

³² Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 100.

produktivitas secara keseluruhan. Menurut Adhari, manfaat penilaian kinerja meliputi beberapa aspek berikut.³³

1) Pengembangan diri setiap anggota organisasi

Penilaian kinerja memegang peranan krusial dalam proses pengembangan karyawan di dalam organisasi. Setiap individu dievaluasi kinerjanya, dan bagi mereka yang menunjukkan hasil kerja yang kurang memuaskan, perlu diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui program pendidikan atau pelatihan.

2) Pemeliharaan sistem

Dalam organisasi, berbagai sistem yang ada saling terkait satu sama lain. Jika salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik, hal tersebut dapat mengganggu kinerja subsistem lainnya. Oleh karena itu, pemeliharaan sistem organisasi secara menyeluruh sangat diperlukan

3) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini memberikan manfaat dalam menentukan besaran dan jenis kompensasi yang menjadi hak setiap anggota organisasi.

4) Dokumentasi penilain kinerja

³³ Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, dkk. *Kinerja Karyawan*. (Widina Bhakti Persada Bandung: 2021), 7.

Penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar untuk menentukan tindak lanjut terkait posisi pekerjaan karyawan di masa depan. Manfaat penilaian kinerja ini berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam manajemen sumber daya manusia, pemenuhan aspek legal dalam manajemen SDM, serta sebagai kriteria dalam pengujian validitas.

Menurut Nur'Aini dalam Novia Ruth Silaen, manfaat penilaian kinerja merupakan aspek yang sangat penting, di antaranya adalah:³⁴

- 1) Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2) Memberikan wawasan tentang kelebihan dan kelemahan individu.
- 3) Memperjelas hasil pencapaian yang harus dicapai.
- 4) Menyediakan evaluasi yang tepat dan memberikan arahan positif terkait kinerja.
- 5) Mengembangkan kelebihan menjadi kekuatan dalam pekerjaan.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 7) Memberikan kesempatan untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan dan mencari solusinya.
- 8) Meminimalkan kelemahan secara maksimal.
- 9) Meningkatkan penilaian terhadap nilai-nilai pribadi.
- 10) Menyediakan ruang komunikasi antara karyawan dan atasan sebagai penilai.

³⁴ Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, dkk. *Kinerja Karyawan*, 8.

- 11) Meningkatkan pemahaman karyawan tentang langkah-langkah untuk mencapai cita-cita mereka.
- 12) Memperjelas harapan perusahaan dan tindakan yang perlu dilakukan untuk mencapainya.
- 13) Memperkuat hubungan yang harmonis dan aktif antara karyawan dan atasan penilai.

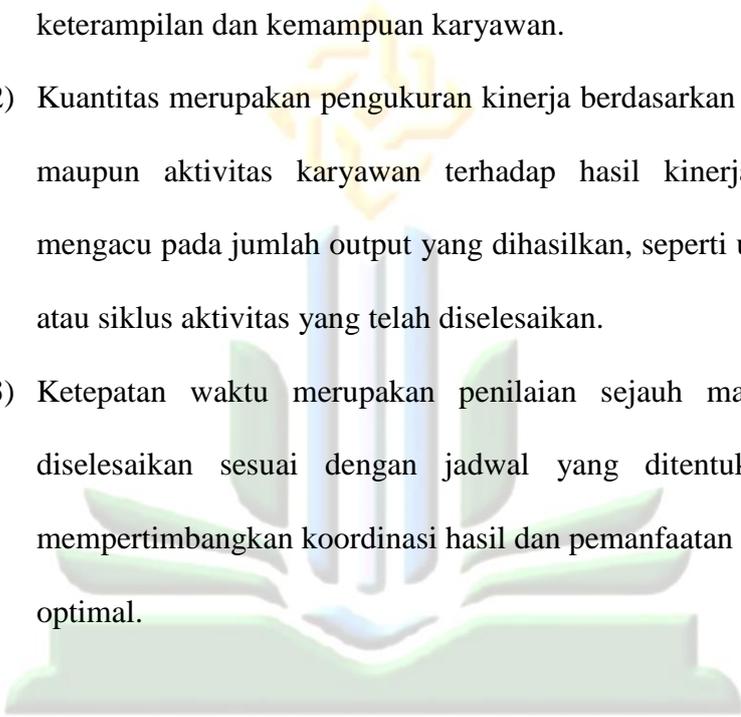
Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki sejumlah manfaat, antara lain memberikan informasi yang jelas mengenai hasil kerja yang diharapkan, mencegah terjadinya miskomunikasi terkait standar kualitas yang diinginkan, serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.

d. Indikator Kinerja

Ukuran kinerja berupa indikator kuantitatif dan kualitatif yang mencerminkan pencapaian tujuan organisasi dalam berbagai fase, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga setelah kegiatan berakhir. Selain itu, indikator kinerja juga berfungsi untuk memastikan bahwa kinerja harian terus mengalami kemajuan menuju pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:³⁵

³⁵ Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . 90-95.

- 1) Kualitas merupakan mengukur kinerja karyawan berdasarkan persepsi terhadap kesempurnaan hasil kerja yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan pengukuran kinerja berdasarkan jumlah, nilai maupun aktivitas karyawan terhadap hasil kinerja. Kuantitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan, seperti unit produksi atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan penilaian sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi hasil dan pemanfaatan waktu secara optimal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang menurut Sugiyono, merupakan metode penelitian yang dilakukan pada kondisi objek secara alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis. Jenis pendekatan yang digunakan adalah jenis pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah salah satu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, atau keadaan secara sistematis, faktual, dan akurat.³⁶

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada pendalaman data guna memperoleh kualitas hasil penelitian. Metode ini menggunakan kata-kata atau kalimat deskriptif, dimulai dari proses pengumpulan data hingga penafsiran dan pelaporan hasil penelitian. Penelitian kualitatif sangat fokus pada pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, atau deskripsi peristiwa yang terjadi secara alami, kemudian disajikan dalam bentuk narasi.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut menjadi acuan bagi peneliti menggunakan pendekatan kualitatif sebagai sebuah pendekatan penelitian yang mengarah pada kondisi alamiah di suatu tempat atau kejadian dan

³⁶ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*. (Bandung: Alfabeta. 2017), 19.

menggunakan tahapan-tahapan sesuai dengan aturan atau angkah-langkah yang diperlukan untuk pengumpulan data. Penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi mendalam terkait dengan optimalisasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang terletak di Jl. Pisang Agung No. 49, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Lumajang, Provinsi Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi di KEMENAG Kabupaten Lumajang karena lokasi penelitian tersebut sesuai dengan permasalahan yang peneliti angkat terkait dengan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkup kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang. Selain relevansi antara lokasi penelitian dengan topik penelitian yang ada, KEMENAG Kabupaten Lumajang memiliki kontribusi terhadap pembangunan terutama dalam lingkup kabupaten kota khususnya dalam aspek keagamaan sehingga bagaimana optimalisasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai tentu urgensinya dalam pelayanan publik kepada masyarakat luas. Selain itu, ketersediaan data menjadi penunjang penelitian.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian menurut Sugiyono adalah seseorang yang menjadi subjek atau narasumber yang mana memiliki variasi tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelumnya untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulannya. Singkatnya, subyek penelitian dapat didefinisikan sebagai pihak yang dijadikan sebagai sumber informasi dan sumber data dalam sebuah penelitian.³⁷

Peneliti dalam menentukan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive*. Menurut Sugiyono *purposive* merupakan teknik dalam pengambilan sampel penelitian dengan pertimbangan pribadi yang mana sesuai dengan topik penelitian, dimana peneliti menentukan karakteristik tertentu sebagai acuan. Karakteristik tersebut dalam menentukan siapa saja yang akan menjadi sampel penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang diantaranya:

- 1) Pegawai ASN/non ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, dimana jumlah pegawainya yaitu 50 pegawai.
- 2) Pegawai yang sudah bekerja minimal 3 tahun di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, dimana terdapat 27 pegawai.
- 3) Pegawai yang sudah pernah mengalami mutasi dan rotasi selama di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, yang mana terdapat 9 pegawai yang masih berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan karakteristik tersebut, subjek penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Bapak Abd. Rofik S.Ag., M.MPd sebagai Plt Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- 2) Ibu Khoirotun Nisak, S.Ag., MA sebagai analis kepegawaian

³⁷ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, 20.

- 3) Bapak Umar Hasan, S. Ag., MA sebagai kepala seksi PD. Pontren
- 4) Akhmad Qusairi A.Ma sebagai pengelola data dan pada seksi penyelenggaraan haji dan umrah
- 5) Ibu Tufani Indriana S. Kom sebagai analis kinerja
- 6) Ibu Nurul Jamilah S.E sebagai pelaksana di seksi PD. Pontren
- 7) Bapak Iwan Junaidi, S.H sebagai analis data dan informasi
- 8) Bapak Ro'is sebagai staf PD. Pontren
- 9) Bapak Hidayatullah, S. Kom sebagai Kepala Seksi Zawa dan Plt Kepala Seksi PAIS

D. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk mendapatkan informasi yang menunjang penelitian. Beberapa teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a) Observasi

Observasi partisipan merupakan kemampuan individu dalam melakukan pengamatan dengan menggunakan pancaindra, seperti penglihatan dan pendengaran. Penggunaan teknik ini, peneliti secara langsung ikut serta dalam aktivitas harian subjek yang diamati, sambil mencatat dan merekam berbagai aktivitas yang dilakukan oleh sumber data. Menurut Sugiyono, penerapan observasi partisipan memungkinkan diperolehnya data yang lebih utuh dan menyeluruh, mendalam, dan mampu menangkap makna dari setiap perilaku yang terlihat.³⁸ Observasi

³⁸ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, 22)

ini berkaitan langsung dengan objek peneliti yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

b) Wawancara

Melalui wawancara, peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan informan sebagai upaya menggali informasi yang relevan dengan penelitian. Menurut Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab. Teknik ini berbeda dari observasi karena memungkinkan peneliti menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana partisipan menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi.³⁹

Penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur. Mengacu pada pendapat Anggoro dalam Sugiyono, wawancara semi terstruktur terdiri atas sejumlah pertanyaan pokok yang dapat dikembangkan lebih lanjut melalui pertanyaan terbuka. Pendekatan ini memberi fleksibilitas lebih bagi peneliti dalam menggali informasi secara mendalam dari informan sehingga memungkinkan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam.⁴⁰

Pengumpulan data melalui wawancara, bertujuan untuk menggali informasi mengenai optimalisasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang. Sebelum pelaksanaan wawancara, peneliti mempersiapkan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan utama untuk

³⁹ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, 22-23)

⁴⁰ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, 23)

diajukan kepada narasumber. Namun, selama proses wawancara berlangsung, pertanyaan dapat disesuaikan dan dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi.

c) Studi Dokumen

Menurut Sugiyono, dokumentasi adalah pencatatan peristiwa yang terjadi di masa lalu. Dokumen bisa berupa gambar, tulisan, atau karya monumental seseorang. Dokumentasi mencakup rekaman kejadian masa lalu yang dicetak atau ditulis, seperti catatan anekdot, buku harian, surat, dan berbagai jenis dokumen lainnya.⁴¹

E. Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono sebagai proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis dengan melalui metode pengumpulan data yang sudah dilakukan dan selanjutnya disimpulkan kembali agar lebih mudah dipahami dan menjadi sumber informasi bagi orang lain.⁴² Teknik analisis data dapat dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Teknik analisis data menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono sekaligus menjadi acuan dalam penelitian ini.

1) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Setelah data diperoleh, tahap selanjutnya adalah menganalisis data melalui proses reduksi data. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih, dan memilah informasi penting, serta memfokuskan pada hal-hal utama untuk menemukan tema dan pola yang relevan. Peneliti

⁴¹ Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, 24)

⁴² Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, 25)

mengumpulkan data secara tertulis, transkrip, serta melalui observasi, dokumen-dokumen, wawancara dengan merecord-nya dalam bentuk *voice note*, guna memutar ulang apa saja yang sudah disampaikan oleh narasumber dan mengklasifikasikan sesuai pokok dan fokus penelitian.

2) *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang disusun menjadi satu untuk mendapatkan kesimpulan. Penulisan penelitian kualitatif, penyajian data yang paling sering digunakan adalah dengan teks yang bersifat naratif/kata-kata dan mudah dipahami. Adapun tabel digunakan sebagai alat untuk memudahkan pembaca dalam memahami data hasil penelitian.

3) *Conclusion Drawing* atau *Verification* (Simpulan atau verifikasi)

Selanjutnya, peneliti menyusun kesimpulan berdasarkan data yang telah diproses melalui tahap reduksi dan penyajian data. Kesimpulan perlu di verifikasi dengan melihat kembali reduksi data dan penyajian data sehingga dapat ditarik kesimpulan yang relevan.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data atau verifikasi data digunakan untuk membuktikan kebenaran penelitian yang dilakukan dan dapat dipertanggungjawabkan. Triangulasi merupakan teknik uji keabsahan data menggunakan sesuatu lainnya sebagai cara untuk mengetahui kebenaran data. Teknik triangulasi ini

dilakukan dengan memanfaatkan sumber dan teknik.⁴³ Keabsahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

- 1) Triangulasi sumber yaitu peneliti melakukan perbandingan dan mengecek ulang setiap informasi yang diperoleh dari pegawai satu dengan pegawai yang lain pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.
- 2) Triangulasi teknik yaitu pengecekan terhadap tingkat kepercayaan penemuan hasil peneliti serta pengecekan tingkat kepercayaan terhadap sumber dengan teknik serupa, yang mana teknik ini berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sebagai berikut.

1) Pemilihan topik

Langkah yang paling awal peneliti menentukan topik penelitian yang mana diambil dari paradigma teoritik ataupun fenomena empiric. Pada penelitian ini setelah melakukan pra pengamatan, peneliti mengambil penelitian terkait dengan optimalisasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang.

2) Instrumentasi

Tahap instrumentasi yaitu menentukan metode yang akan digunakan, teknik pengumpulan data, menentukan subjek penelitian sebagai sumber

⁴³ Hardani, dkk, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 72

informasi, serta menyiapkan instrument pedoman sebagai alat pendukung dalam penelitian.

3) Pelaksanaan penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan setelah melakukan tahap-tahap sebelumnya kemudian terjun ke lapangan untuk melakukan penelitian dengan mencari informasi yang dibutuhkan berdasarkan instrument yang telah ditentukan.

4) Pengelolaan data

Pengelolaan data dilakukan setelah peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Informasi yang didapatkan kemudian diolah sebagai hasil penelitian.

5) Hasil penelitian

Hasil penelitian dilakukan setelah pengelolaan data yang diperoleh. Hasil penelitian ini sekaligus menjadi tahap akhir sebelum masuk pada kesimpulan. Hasil penelitian berisi pendeskripsian dan pembahasan kemudian dilampirkan pada laporan penelitian.

6) Kesimpulan

Kesimpulan menjadi tahap akhir atau inti dari suatu teks yang disajikan penelitian dari semua proses yang sudah dilakukan. Kesimpulan dibuat secara tegas dan jelas serta dinyatakan secara singkat dan padat berdasarkan data yang diperoleh.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang bermula dari Departemen Agama Kabupaten Lumajang yang didirikan sejak tahun 1973 hingga saat ini. Awalnya, kantor ini berlokasi di Jalan Jaksa Agung. Seiring perkembangan, setelah memiliki tanah dan pembangunan kantor permanen selesai, kantor dipindahkan ke Jalan Pisang Agung No. 49, yang terletak di Desa Sumberejo, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Lumajang. Hingga saat ini, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang telah dipimpin oleh 16 Kepala Kantor, termasuk masa sebelum kantor menempati gedung yang sekarang. Berikut adalah beberapa nama-nama Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang pernah menjabat:

Tabel 4.1

Daftar Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

No.	NAMA	PERIODE
1	H. Sjaiban Abbas	1973 – 1978
2	H. Dachlan Jasin	1978 – 1987
3	H. Zainuddin Jasin	1988 – 1993
4	Drs. Moh. Djufri	1993 – 1998
5	H. Achmad Busairi, M. Sc	1999 – 2003

6	H.M. Arifin, S.H., M.A	2008 – 2009
7	Drs. H. Jum Affandi, M. Pd.I	2009 – 2011
8	Drs. H. Affandi Latief Asnawi, M.H	2003 – 2005
9	Drs. Mu'arif, M. Si	2012 – 2013
10.	Nurmaluddin, S.E., M.Pd.I	2013 – 2014
11.	Nuril Huda. S.H., S.Pd.I., M.H	2014 – 2016
12.	H. Muhammad, S. Sos. M. Pd.I	2016 – 2018
13	Drs. H.M Fachrurrozi, M. HI	2018 – 2019
14	Santoso, S.Ag., M.Pd.I	2019 – 2021
15	Dr. Muhammad Muslim, S.Ag., M. Sy	2021 – 2024
16	Achmad Faisol Syaifullah, S.Ag., M.H	2024 – sekarang

Sumber: Website KanKemenag Kab. Lumajang⁴⁴

Selanjutnya selain observasi dan wawancara, peneliti juga mengumpulkan beberapa dokumentasi terkait jumlah pegawai beserta tugas dan jabatan, baik yang PNS maupun non PNS. Adapun data tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.2
Data Pegawai Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Lumajang

No.	Nama	Jabatan
1	Achmad Faisol Syaifullah, S. Ag., M.H	Kepala Kantor KEMENAG Lumajang
2	Abd Rofik, S. Ag., M.M.Pd	PLT Kepala Subag TU dan Kepala Seksi PHU
3	Khoirotun Nisak, S. Ag., M.A	Analisis SDM Aparatur
4	Nanik Rahayu, S. E	Kepegawaian
5	Komsiyanto	Kepegawaian
6	Yunita Kurnia Wardhani, S. Kom	Kepegawaian

⁴⁴ Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, <https://kemenag-lumajang.com/>, diakses pada 5 April 2025.

7	Tufani Indriana, S. Kom	Kepegawaian
8	Anis Kurnia, S. E	Perencana
9	Mukhammad Muslim, S.H., M.H	Perencana
10	Venny Rosalina, S. E	Perencana
11	Rustam Efendi	Keuangan
12	Nanang Sulistiyo, S. E	Keuangan
13	Yudhitya Mira Perdanasari, S. E	Keuangan
14	Syofi Zulfaiqotuz Zuhriyah, S. E	Keuangan
15	Okfan Yudi Nurwanto, S. Ap	Umum/BMN
16	Bunadi	Subag TU
17	Abdul Gofur, S. E	Subag TU
18	M. Utsman Zarkasi	Subag TU
19	Dini Kamilah, S. E	Subag TU
20	Aminatuz Zuhriyah, S. HI	PTSP
21	Nanang Tsaroni, S. Pd. I	PTSP
22	Hasanudin, S. Ag., M. Pd. I	Kepala Seksi Pendma
23	Retnaningtyas Trihardini, S. Sos	Pendma
24	Yuliatin, S. Ag	Pendma
25	Imron Rosyadi	Pendma
26	Ahmad Yani, S. Pd	Pendma
27	Hari Syafrudin	Pendma
28	Umar Hasan, S. Ag., M. A	Kepala Seksi PD. Pontren
29	Mochamad Siswanto, S. E	PD. Pontren
30	Nurul Jamilah, S. E	PD. Pontren
31	Ramdhani Rizqi Aziz, S. Sos	PD. Pontren
32	Ro'is Mas'udi	PD. Pontren
33	Hidayatullah S. Kom	PLT. Kepala Seksi PAIS dan Kepala Seksi Zawa
34	Siti Khotijah, S. Ap	PAIS
35	Fitriyani, A. Ma., Pd	PAIS

36	Abdullah	PAIS
37	Hayatu Nufusi	Zawa
38	Muhammad Mahbub	Zawa
39	Sudihartono, S. Ag., M.Si	Kepala Seksi Bimas
40	Siti Musyarofah Al Hasani, S. Kom	Bimas
41	Mochammad Wahid, A. Ma	Bimas
42	Gusnizar Chamdani, S. Sos	Bimas
43	Yuwanuari Rizky Insyirah, S. ST	Bimas
44	Hadi Nurrianto, S. H	PHU
45	Firdatus Sholichah, A. Ma. Pd	PHU
46	Akhmad Qusairi, A. Ma	PHU
47	Budiono, S. Pd. I	PHU
48	Iwan Junaidi, S. H	Humas
49	Achmad Solechudin Khozali, S. AP	Security/Satpam
50	Khotibul Umam	Security/Satpam

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, Mei 2025

2. Letak Geografis dan Luas Wilayah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang beralamat di Jalan Pisang Agung No. 49, Desa Sumberejo, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Lumajang. Secara geografis, lokasi ini berada pada koordinat antara 7°54' hingga 8° Lintang Selatan dan 112°53' hingga 113°23' Bujur Timur, dengan luas wilayah mencapai 1.790,90 km².

Batas-batas wilayah Kabupaten Lumajang adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara : Kabupaten Probolinggo

Sebelah Selatan : Samudera Indonesia

Sebelah Barat : Kabupaten Malang

Sebelah Timur : Kabupaten Jember

Selain itu, Kabupaten Lumajang juga berbatasan dengan Tengger di sebelah timur dan Pegunungan Semeru. Memiliki 21 kecamatan diantaranya; Kecamatan Lumajang, Senduro, Klakah, Gucialit, Sukodono, Randuagung, Yosowilangun, Jatiroto, Ranuyoso, Tekung, Kunir, Tempeh, Pasirian, Tempursari, Candipuro, Rowokangkung, Pronojiwo, Padang, Kedungjajang, Summersuko dan Kecamatan Pasrujambe.

3. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat Lumajang yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

b. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.

- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- 7) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

4. Tugas dan Fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2010 Kementerian Agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 373 Tahun 2002, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kantor Departemen Agama Kabupaten Lumajang didasarkan pada kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Kepala Kantor Wilayah tersebut bertindak sebagai perpanjangan tangan dalam pelaksanaan program kerja Menteri Agama Republik Indonesia serta mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kementerian Agama dalam menyelenggarakan fungsi memiliki tugas yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas, pembinaan, serta memberikan dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama.

- 2) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama.
- 3) Mengkoordinasikan perencanaan, pengendalian, serta pengawasan terhadap program-program yang dijalankan.
- 4) Melaksanakan penyelenggaraan jaminan produk halal.
- 5) Memberikan pelayanan dan pembinaan dalam bidang kerukunan antar umat beragama.
- 6) Penyelenggarakan pelatihan, pengembangan, pendidikan, penelitian dan bidang agama dan keagamaan.
- 7) Mengelola barang milik negara atau kekayaan yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama.
- 8) Melaksanakan bimbingan teknis dan supervisi atas urusan Kementerian Agama di tingkat kecamatan.
- 9) Pelaksanaan dukungan substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama.
- 10) Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat Islam, Pelayanan Haji dan Umroh, Pengembangan Zakat dan Wakaf, Pendidikan Agama dan Keagamaan, Pondok pesantren, Pendidikan Agama Islam, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 11) Melaksanakan kebijakan teknis dalam pengelolaan administrasi serta informasi keagamaan.

- 12) Menjalin hubungan dan koordinasi dengan pemerintah daerah, instansi terkait, serta lembaga masyarakat guna mendukung pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten.

5. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dalam menjalankan tupoksinya, menyusun struktur organisasi sesuai dengan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama RI Pasal 550 – 552, yang terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Sumber: Website KanKemenag Kab. Lumajang⁴⁵

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa struktur organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang diantaranya Kepala Kantor, kemudian Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan seksi-seksinya yaitu seksi Pendidikan Madrasah, seksi Pendidikan

⁴⁵ Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, <https://kemenag-lumajang.com/>, diakses pada 5 April 2025.

Diniyah dan Pondok Pesantren (PD. Pontren), seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS), seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU), seksi Bimbingan Masyarakat (Bimas), seksi Zakat dan Wakaf (Zawa) dan Penyelenggaraan Syariah seperti seksi Keuangan, Perencana, Humas dan Kepegawaian.

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian dan analisis data yaitu bagian yang berisi paparan mengenai data dan temuan yang diperoleh selama penelitian, yang dilakukan sesuai berdasarkan metode yang digunakan dan cara atau prosedur yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Uraian ini mencakup deskripsi data yang disajikan berdasarkan pedoman pertanyaan penelitian. Hasil analisis data berisi temuan yang disajikan dalam bentuk struktur, topik utama, dan kecenderungan yang teridentifikasi dalam data.⁴⁶

Penelitian ini diawali dengan observasi yang dilaksanakan pada bulan September sampai dengan November 2024 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Penelitian kemudian berlanjut pada bulan April sampai dengan Mei 2025 setelah sebelumnya melakukan observasi lanjutan. Penelitian dilakukan dengan observasi yaitu pengamatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, seperti lingkungan, kondisi dan situasi yang ada. Peneliti dalam penelitian ini juga melakukan wawancara awal kepada beberapa pihak terkait dengan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai disana. Pengamatan dan hasil

⁴⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Tahun 2024.

wawancara tersebut berkaitan dengan optimalisasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai ditengah kurangnya pegawai di salah satu seksi yaitu Humas dimana hanya ada satu pegawai saja yang ditempatkan, berdasarkan data jumlah pegawai dan jabatannya masing-masing.

1. Etos Kerja Islam Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Berdasarkan serangkaian wawancara, observasi, dan dokumentasi selama penelitian. Hasil observasi menunjukkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memiliki beberapa seksi, selain itu juga sarana dan prasarana yang dimiliki juga memadai seperti adanya mushola, tempat parkir dan aula yang luas, kantin serta kamar mandi juga tersedia. Selanjutnya hasil temuan dalam penelitian ini dengan mengacu pada delapan indikator etos kerja Islam, yaitu sebagai berikut.

a. Kerja adalah rahmat

Etos kerja Islam yang pertama ialah kerja adalah rahmat. Rahmat disini diartikan sebagai bentuk pemberian Yang Maha Kuasa yaitu berupa anugerah, berkah, maupun kasih karunia yang diberikan kepada umat manusia. Rahmat merupakan anugerah atau pemberian dari Tuhan yang mencerminkan kasih sayang, kepedulian, dan kebaikan-Nya kepada seluruh makhluk, baik dalam bentuk kenikmatan yang dapat dirasakan secara langsung seperti kesehatan, rezeki, dan kebahagiaan, maupun dalam bentuk perlindungan serta petunjuk yang seringkali tidak disadari, sehingga rahmat menjadi bukti nyata bahwa kasih Tuhan

senantiasa menyertai kehidupan manusia, bahkan dalam situasi yang paling sulit sekalipun.

Peneliti melakukan observasi dengan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa kerja sebagai rahmat dari Allah SWT, yang berarti aktivitas kerja bukan sekadar kewajiban duniawi, melainkan juga bentuk ibadah dan tanggung jawab kepada Tuhan. Pegawai menekankan pentingnya kesehatan badan dan akal sebagai modal utama dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian, kondisi fisik dan mental yang baik dianggap sebagai anugerah yang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya. Selain itu, pegawai menunjukkan sikap syukur dengan cara melaksanakan tugas secara *enjoy* atau penuh rasa senang. Hal ini menggambarkan adanya etos kerja yang tinggi, di mana pekerjaan dijalankan dengan ikhlas, penuh tanggung jawab seperti melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditentukan, dan tidak terasa sebagai beban. Pegawai juga memiliki motivasi kerja bukan hanya didorong oleh faktor materi, tetapi juga oleh nilai-nilai religius yang menekankan pengabdian, rasa syukur, dan usaha untuk selalu memberikan yang terbaik.

“Kerja merupakan rahmat dari Allah SWT yang menjadi aktivitas kita sehari-hari, baik itu di kantor, di sawah, dimana saja terutama dengan dibekali kesehatan badan, akal sehingga menjadi tanggung jawab kita kepada Allah SWT untuk senantiasa melakukan yang terbaik. Dengan kita

enjoy melaksanakan tugas menjadi bentuk rasa syukur kita”.⁴⁷

Kemudian peneliti juga melakukan observasi selanjutnya yang menunjukkan, pegawai memiliki keyakinan yang kuat bahwa kerja adalah rahmat dari Allah SWT atau Sang Pemberi. Pegawai menekankan bahwa tidak semua orang mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja, sehingga bekerja dianggap sebagai nikmat yang harus disyukuri. Pegawai juga menunjukkan kesadaran sosial dengan menyebutkan bahwa masih banyak orang di luar sana yang tidak memiliki pekerjaan atau menganggur. Namun, kondisi tersebut bukan berarti mereka tidak mendapatkan rahmat, melainkan menjadi pengingat bagi kita untuk lebih menghargai dan mensyukuri kesempatan yang ada. Selain itu, pegawai menunjukkan kebanggaan dan rasa syukur yang mendalam atas profesinya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor. Pekerjaan sebagai ASN dinilai sebagai anugerah yang patut dijaga dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai memiliki etos kerja yang dilandasi nilai religius, yaitu memandang pekerjaan sebagai bentuk rahmat yang harus dijalankan dengan rasa syukur dan penuh tanggung jawab. Hal ini mencerminkan sikap positif yaitu dilihat ketika melakukan pelayanan yang terlihat mengalir dan *enjoy*, kemudian loyalitas, dan komitmen dalam bekerja.

⁴⁷ Bapak Qusairi, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

“Iya nduk, kerja adalah rahmat Sang Pemberi, karena apa? Karena tidak semua diberikan kesempatan yang sama. Banyak orang pengangguran diluar sana, namun bukan berarti ia tidak mendapat rahmat akan tetapi dengan melihat hal demikian harusnya kita selalu bersyukur dapat bekerja, seperti saat ini bekerja di kantor menjadi ASN merupakan hal yang patut di syukuri”⁴⁸

Kemudian hasil observasi selanjutnya menunjukkan bahwa di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang tidak semua pegawai berstatus ASN (Aparatur Sipil Negara). Sebagian pegawai merupakan non-ASN atau PTT (Pegawai Tidak Tetap). Hal ini menunjukkan adanya keragaman status kepegawaian di lingkungan kantor, namun menurut pegawai, hal tersebut tidak mengurangi makna dan nilai kerja itu sendiri. Pegawai menekankan bahwa kerja adalah rahmat yang diberikan Allah SWT kepada umat-Nya, terlepas dari status maupun besarnya gaji yang diterima. Hasil observasi juga menunjukkan adanya kesadaran spiritual dan sikap ikhlas dalam bekerja. Besar atau kecilnya penghasilan tidak menjadi tolok ukur utama dalam menilai keberkahan suatu pekerjaan. Sebaliknya, rasa syukur atas kesempatan untuk bekerja menjadi poin utama yang ditekankan.

Setiap pekerjaan yang dijalankan, baik sebagai ASN maupun non-ASN, harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, keikhlasan, dan rasa syukur. Secara keseluruhan, hasil observasi menggambarkan adanya etos kerja religius, yaitu memaknai pekerjaan sebagai rahmat dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja dengan tulus, disiplin, dan profesional.

⁴⁸ Bapak Iwan Junaidi, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

“Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang di dalamnya tidak semua merupakan ASN, namun ada beberapa pegawai yang merupakan non ASN atau PTT (Pegawai Tidak Tetap), sehingga dari sini kerja adalah rahmat yang diberikan kepada umat, berapa pun gaji yang kita peroleh”.⁴⁹

Adapun kesimpulan dari kerja adalah rahmat berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu pegawai memahami arti dari kerja merupakan pemberian dari Allah SWT yang menjadi anugerah dan karunia yang wajib di syukuri dengan menunjukkan kinerjanya yaitu bekerja sesuai dengan tugas pokok yang diberikan baik itu oleh ASN maupun non ASN. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di beberapa seksi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, dapat disimpulkan bahwa para pegawai memandang pekerjaan sebagai suatu bentuk rahmat dari Allah SWT yang harus disyukuri. Pandangan ini tercermin dari sikap mereka yang menjadikan kerja sebagai wujud tanggung jawab kepada Tuhan, serta bentuk rasa syukur atas kesempatan yang tidak semua orang miliki. Meskipun terdapat perbedaan status kepegawaian antara ASN dan non-ASN, seluruh pegawai menganggap bahwa kesempatan untuk bekerja apapun bentuk dan penghasilannya merupakan karunia yang patut dihargai dan dijalani dengan ikhlas serta penuh rasa syukur.

b. Kerja adalah ibadah

Etos kerja Islam yang kedua yaitu kerja adalah ibadah. Kerja adalah ibadah karena dalam setiap aktivitas bekerja, apabila dilakukan

⁴⁹ Bapak Abd. Rofik, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 21 Mei 2025.

dengan niat yang tulus, penuh tanggung jawab, dan dilandasi kejujuran serta keikhlasan, maka pekerjaan tersebut tidak hanya bernilai secara duniawi, tetapi juga menjadi bentuk pengabdian kepada Allah SWT, di mana seseorang tidak sekedar mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup, melainkan juga menjalankan amanah dan memberikan manfaat bagi orang lain serta lingkungan sekitarnya, sehingga setiap usaha dan jerih payah yang dilakukan akan dicatat sebagai amal kebaikan. Ibadah diartikan sebagai bentuk keseriusan dengan penuh kecintaan kepada Allah SWT.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang bekerja menjadi bagian dari ibadah. Ibadah dibedakan antara ibadah mahdhah (ibadah murni) dan ibadah ghairu mahdhah (ibadah tidak murni atau umum), di mana bekerja termasuk dalam ibadah ghairu mahdhah yang dapat bernilai ibadah apabila disertai dengan niat yang benar. Pegawai menjadikan niat sebagai kunci utama agar aktivitas bekerja memiliki nilai ibadah. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yang menyatakan bahwa amal perbuatan sangat tergantung pada niatnya. Oleh karena itu, jika pekerjaan diniatkan sebagai bentuk ibadah dan ikhtiar untuk mencari ridha Allah, maka pekerjaan tersebut akan bernilai pahala. Selain itu, pegawai juga menekankan pentingnya rasa muraqabah, yaitu merasa diawasi oleh Allah SWT dalam setiap aktivitas, dengan adanya kesadaran ini, pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh

kehati-hatian, tanggung jawab, dan kejujuran, serta berupaya untuk menghindari perbuatan yang merugikan diri sendiri maupun orang lain.

Hasil observasi juga menunjukkan adanya etos kerja religius yang kuat, yang mengarahkan pegawai untuk tidak hanya mengejar hasil duniawi, tetapi juga menekankan dimensi spiritual dan moral dalam bekerja. Sikap ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja serta membentuk lingkungan kerja yang berintegritas dan penuh keikhlasan.

Kegiatan ibadah murni (mahdah) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dapat dilihat dari kegiatan sholat berjamaah, istighosah rutin bersama setiap satu bulan sekali bersama dengan kepala-kepala KUA Kabupaten Lumajang dan kegiatan keagamaan lainnya.

“Jadi bekerja itu adalah ibadah, memang ibadah itu kan ada ibadah mahdah dan ghairu mahdah yaitu murni dan tidak murni. Nah ini bisa bernilai ibadah manakala jika diniati ibadah, seperti kata Rasul bahwa sesuatu yang paling baik itu adalah diniati ibadah, ikhtiar beribadah. Manakala kita merasa diawasi oleh Allah, sehingga apapun yang dilakukan dengan penuh hati-hati”.⁵⁰

Berdasarkan triangulasi sumber yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti juga melakukan wawancara kepada Bapak Umar Hasan selaku Kepala Seksi PD. Pontren pada pukul 10.30 WIB yang mana pada saat itu beliau berada diruangannya di PD. Pontren.

⁵⁰ Bapak Qusairi, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

Hasil observasi menunjukkan bahwa seluruh aktivitas kerja dipandang sebagai ibadah, dengan demikian, kinerja yang dihasilkan bukan hanya diukur dari capaian materi atau target administratif semata, melainkan juga memiliki nilai spiritual yang tinggi. Pegawai menekankan bahwa kinerja yang baik harus mengandung nilai keikhlasan, kejujuran, dan profesionalisme. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pemahaman mendalam tentang pentingnya integritas dalam bekerja, serta memadukan aspek religius dan etika profesional. Selain itu, pegawai mengkorelasikan dengan lima budaya kerja Kementerian Agama (KEMENAG), yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung jawab, Keteladanan. Pegawai menyadari bahwa pegawai Kementerian Agama bekerja tidak hanya di lingkungan kantor, tetapi juga berinteraksi dengan masyarakat luas, dengan demikian, prinsip-prinsip lima budaya kerja tersebut menjadi pedoman moral dan etika dalam melaksanakan tugas. Pegawai juga menegaskan pentingnya komitmen pribadi dalam memegang atau tidak memegang prinsip-prinsip tersebut. Hal ini berarti, meskipun sudah ada aturan dan nilai-nilai budaya kerja yang ditetapkan, pada akhirnya kembalinya pada kesadaran individu masing-masing untuk menjalankan dengan sepenuh hati. Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai memiliki etos kerja religius dan berprinsip, yang menekankan pentingnya niat ibadah, keikhlasan, kejujuran, profesionalisme, serta

penerapan nilai-nilai budaya kerja sebagai wujud tanggung jawab kepada Allah SWT dan masyarakat.

“Semua itu memandang sebagai ibadah, jadi kinerja itu semuanya bernilai ibadah yang punya nilai yang baik, nilai keikhlasan, kejujuran dan professional dalam bekerja. Kita bekerja di lingkungan kantor dan di lingkungan masyarakat yang memiliki prinsip-prinsip dalam lima budaya kerja KEMENAG dengan kita memegang prinsip itu atau tidak melaksanakan itu”.⁵¹

Kemudian hasil observasi menunjukkan pegawai memandang bahwa kerja adalah ibadah yang dilakukan karena Allah SWT. Pegawai juga menunjukkan bekerja bukan hanya bernilai spiritual sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan duniawi, yaitu untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sebagai seorang kepala keluarga, pegawai merasa memiliki tanggung jawab moral dan agama untuk menafkahi istri dan anak-anaknya. Kewajiban ini dijalankan dengan penuh kesadaran bahwa segala usaha yang dilakukan adalah Lillahi Ta'ala (semata-mata karena Allah). Selain itu, pegawai menunjukkan adanya keselarasan antara kewajiban spiritual dan tanggung jawab duniawi, dimana pekerjaan dijadikan sarana untuk memperoleh rezeki yang halal, menjaga kehormatan keluarga, serta memberikan kesejahteraan bagi orang-orang yang menjadi tanggungannya. Hal ini menunjukkan adanya nilai keikhlasan dan kesungguhan dalam bekerja. Pegawai tidak hanya fokus pada hasil materi, tetapi juga pada nilai ibadah yang terkandung di dalam setiap usaha yang dilakukan.

⁵¹ Bapak Umar Hasan, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 22 Mei 2025.

Secara keseluruhan, hasil observasi menggambarkan bahwa pegawai memiliki etos kerja yang religius dan bertanggung jawab, dimana bekerja dipandang sebagai ibadah sekaligus kewajiban sosial untuk memberikan nafkah kepada keluarga, dilakukan dengan niat yang tulus demi mendapatkan ridha Allah SWT.

“Kerja adalah ibadah Nduk, ibadah karena Allah SWT, mengapa? Karena selain kita kerja juga kita memenuhi kebutuhan keluarga. Jadi selain karena spiritual juga karena duniawi. Saya punya isteri dan anak yang butuh untuk dibiayai dan saya sebagai kepala keluarga berkewajiban untuk memenuhi itu semua karena Lillahi Ta’ala”.⁵²



Gambar 4.2

Kegiatan ibadah: istighosah rutin seluruh pegawai KanKemenag Kabupaten Lumajang beserta seluruh kepala kantor KUA
(Sumber: Humas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, Mei 2025)

Adapun kesimpulan dari wawancara diatas bahwa kerja adalah ibadah menjadi pijakan pertama sebagai umat Islam yang melakukan pekerjaan diawali dengan niat, yakni niat karena Allah Ta’ala. Para pegawai memandang kerja sebagai bentuk ibadah yang tidak hanya

⁵² Bapak Iwan Junaidi, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

bernilai duniawi, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang artinya niat ibadah tidak hanya dalam hati saja namun terealisasikan dalam kehidupan sehari-hari. Termasuk memperhatikan kegiatan ibadah yang dilakukan baik saat di dalam kantor maupun di luar kantor. Pandangan ini didasari pada pemahaman bahwa segala aktivitas yang dilakukan dengan niat yang tulus karena Allah SWT, serta dilandasi oleh nilai-nilai keikhlasan, kejujuran, dan profesionalitas, akan bernilai ibadah di sisi-Nya. Kerja bukan hanya sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab sosial dan spiritual, terutama ketika dijalani dengan kesadaran bahwa Allah SWT selalu mengawasi. Prinsip-prinsip lima budaya kerja Kementerian Agama turut menjadi pedoman dalam menjaga integritas dan makna ibadah dalam setiap tugas yang dijalankan.

c. Kerja adalah panggilan

Etos kerja Islam yang ketiga ialah kerja adalah panggilan Allah SWT yang artinya bekerja menjadi panggilan jiwa yang mencerminkan tanggung jawab, pengabdian, dan peran seseorang dalam memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya, bukan semata-mata untuk mencari penghasilan, tetapi sebagai wujud dari makna hidup, di mana seseorang menjalankan profesinya dengan sepenuh hati, dedikasi, dan integritas karena merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah bagian dari tugas moral dan spiritual yang harus dijalani dengan sungguh-sungguh.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai yang di mutasi merupakan masih baru di bagian sebelumnya. Seperti yang peneliti amati pada pegawai yang bertugas di seksi PAIS (Pendidikan Agama Islam), kemudian dimutasi ke Unit Pelaksana (UP). Perpindahan ini membuat pegawai harus belajar dari nol, karena menghadapi tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan bidang sebelumnya. Pegawai menunjukkan bahwa dalam menghadapi tugas baru ini, tidak ada bimbingan secara khusus. Oleh karena itu, pegawai harus berinisiatif sendiri untuk mencari informasi, belajar, dan beradaptasi, agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pegawai merasa sangat terbantu dengan adanya dukungan dari rekan kerja terlihat dalam saling membantu memahami tugas-tugas baru, dengan demikian pegawai menunjukkan adanya etos kerja yang baik, di mana pegawai memiliki semangat belajar tinggi, sikap mandiri, dan tanggung jawab untuk menuntaskan pekerjaan. Selain itu, keterbukaan menerima bantuan dan bimbingan juga mencerminkan sikap rendah hati serta kemampuan berkolaborasi yang baik. Secara keseluruhan, hasil observasi menggambarkan bahwa pegawai memiliki komitmen dan tekad kuat untuk terus meningkatkan kemampuan meskipun menghadapi keterbatasan, serta menunjukkan kesadaran untuk tetap memberikan kontribusi yang positif di lingkungan kerja yang baru.

“Di kepegawaian ini saya memang baru mbak, saya sudah lama berada di seksi PAIS kemudian di mutasi di UP. Saya belajar dari 0 sesuatu yang belum pernah saya tangani, ini dibantu Mbak Yunita karena memang tidak ada bimbingan

secara khusus jadi ya apa-apa mesti harus berusaha mencari tahu agar pekerjaan baru ini dapat saya tuntaskan dengan baik, meskipun belum optimal”.⁵³

Wawancara dengan Ibu Fani tersebut dilakukan pada pukul 08.30 WIB. Adapun kesimpulan dari hasil wawancara tersebut bahwa kerja adalah panggilan yaitu adanya mutasi dan rotasi oleh pegawai dan pegawai harus siap dengan keputusan tersebut. Mutasi dan rotasi dilakukan berdasarkan beberapa hal yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya yaitu salah satunya karena kebutuhan, meskipun begitu pegawai berusaha melakukan tugas dengan baik di luar ketiadaan bimbingan teknologi maupun teknis secara khusus namun berusaha mencari tahu dan memiliki kemauan belajar. Proses adaptasi dalam lingkungan kerja baru membutuhkan kemauan untuk belajar, kemandirian, dan inisiatif pribadi, terutama ketika tidak tersedia bimbingan secara khusus. Meskipun menghadapi tantangan karena berpindah dari bidang yang berbeda, semangat untuk memahami tugas dari nol serta dukungan dari rekan kerja menjadi faktor penting dalam menjalankan tanggung jawab baru, meskipun hasil yang dicapai belum sepenuhnya optimal.

d. Kerja adalah amanah

Etos kerja Islam yang keempat yaitu kerja adalah amanah yang merupakan bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT, Negara, dan masyarakat tentunya. Kerja merupakan amanah yang harus dijalankan

⁵³ Ibu Fani, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 21 Mei 2025.

dengan penuh tanggung jawab, karena setiap tugas dan jabatan yang diemban merupakan titipan yang kelak akan dimintai pertanggungjawabannya, baik secara moral, sosial, maupun spiritual, sehingga dalam menjalankan pekerjaan, seseorang dituntut untuk menjaga integritas, kejujuran, dan komitmen agar amanah tersebut tidak disalahgunakan dan dapat memberikan manfaat bagi banyak orang.

Hasil observasi menunjukkan bahwa setiap orang memiliki tingkat kesadaran yang berbeda-beda terhadap tanggung jawabnya. Ada pegawai yang memiliki kesadaran penuh untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan ada pula yang kurang menyadari tanggung jawabnya. Pegawai menekankan bahwa setiap pegawai sudah diberikan surat tugas oleh negara, yang berarti pegawai memiliki amanah yang harus dijalankan. Amanah tersebut seharusnya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, tanpa memandang apakah pekerjaan itu diawasi langsung oleh atasan atau tidak. Hal ini menunjukkan adanya nilai integritas yang tinggi, yaitu kejujuran dan komitmen dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan. Pegawai menyadari bahwa tanggung jawab sebagai pegawai bukan hanya kepada atasan atau instansi, tetapi juga kepada negara dan masyarakat, serta pada akhirnya kepada Tuhan. Selain itu, sikap ini juga mencerminkan penerapan prinsip lima budaya kerja Kementerian Agama, khususnya nilai integritas dan tanggung jawab.

Secara keseluruhan, hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai memiliki etos kerja Islam yang kuat dan prinsip moral yang kokoh, yang mendorong pegawai untuk tetap bekerja dengan baik dan profesional, terlepas dari adanya pengawasan atau tidak.

“Setiap orang tidak sama Nduk, ada yang sadar dengan tanggung jawabnya, ada yang tidak. Namun kita sudah diberi surat tugas oleh Negara mestinya harus melaksanakan sesuai amanah, baik itu nanti di liat oleh atasan maupun tidak”.⁵⁴

Hasil observasi menunjukkan latar belakang pendidikan tidak menjadi tantangan besar karena pegawai tidak semua memiliki latar belakang keilmuan di bidang yang sesuai. Meski demikian, pegawai menunjukkan etos kerja yang positif, dengan berusaha belajar dari teman-teman yang sudah berpengalaman di bidangnya. Hal ini menggambarkan sikap adaptif, mau membuka diri, dan semangat untuk meningkatkan kompetensi. Pegawai menyadari bahwa hasil kerjanya belum sepenuhnya optimal, tetapi tetap berkomitmen untuk amanah dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kesadaran ini mencerminkan nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja. Secara keseluruhan, hasil wawancara ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk tetap melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, meskipun menghadapi penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian awal. Pegawai tetap berupaya menjalankan tugas secara

⁵⁴ Bapak Iwan Junaidi, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

amanah sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab terhadap instansi dan masyarakat.

“Awalnya formasi yang saya ambil adalah staff di KUA, gak tau kok tiba-tiba masuknya malah di madrasah. Dan di mutasi lagi di kantor KEMENAG sejak tahun 2017. Saya Sarjana Ekonomi mbak, masuk pertama kali di bagian analis keuangan UP masih masuk lah dengan bidang saya tapi kemudian di pindahkan ke bagian PD. Pontren yang notabene tidak punya ilmu didalamnya tentu sangat sulit. Namun untuk bagian operasionalnya saya belajar dari teman yang berada dibidangnya sehingga dapat berupaya bekerja dengan baik walaupun tentu saja masih di rasa kurang. Tapi saya berusaha amanah dengan tugas yang diberikan ini.”⁵⁵

“Mutasi memang sering kali terjadi, jadi tidak heran dan kita sebagai ASN maupun non ASN harus siap dan amanah dalam mengemban tugas tersebut.”⁵⁶ penegasan Bapak Hidayat selaku Kasi Zawa sekaligus Plt PAIS yang diwawancarai oleh peneliti pada sore hari sekitar pukul 15.00 WIB.



Gambar 4.3

Upacara Setiap Hari Senin dan Penyampaian Amanat serta Informasi Terbaru Kankemenag Kab. Lumajang

⁵⁵ Ibu Nurul Jamilah, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

⁵⁶ Bapak Dayat, diwawancarai oleh penulis, Lumajang 23 Mei 2025.

(Sumber: Humas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang)

Adapun kesimpulan dari hasil wawancara tersebut bahwa etos kerja Islam salah satunya kerja adalah amanah menjadi semangat bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang di tengah adanya mutasi dan rotasi, baik itu ASN atau pun non ASN. Kerja dipandang sebagai bentuk amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pilihan awal. Pegawai menyadari tugas yang diberikan oleh negara adalah sebuah kepercayaan yang harus dilaksanakan sebaik mungkin, baik diawasi atasan maupun tidak. Meskipun menghadapi tantangan karena penempatan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian, semangat untuk belajar, beradaptasi, dan menjaga integritas tetap menjadi bagian dari upaya mereka dalam menunaikan amanah secara profesional.

e. Kerja adalah aktualisasi

Etos kerja Islam selanjutnya adalah kerja merupakan aktualisasi yang berupa potensi menjadi aktual untuk dikembangkan dari hari ke hari sehingga menjadi lebih baik. Kerja merupakan bentuk aktualisasi diri, di mana seseorang tidak hanya menjalankan tugas dan tanggung jawab semata, tetapi juga mengekspresikan potensi, kemampuan, nilai-nilai pribadi, dan kontribusinya terhadap lingkungan sosial, sehingga melalui pekerjaan, individu dapat merasakan makna hidup,

menunjukkan eksistensinya, serta terus bertumbuh secara profesional dan emosional dalam mencapai kepuasan batin dan tujuan hidup yang lebih luas.

Peneliti melakukan observasi dengan mengamati beberapa pegawai non ASN, potensi apa yang dimiliki sehingga bisa menjadi bagian dan memiliki kontribusi di Kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang. Pegawai non ASN direkrut di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang karena memiliki pengalaman yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti pegawai yang berada di bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren. Pegawai memiliki keterlibatan di berbagai lembaga keagamaan, seperti Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, dan TPQ, telah menjadi bagian penting dalam kehidupannya. Pengalaman tinggal dan beraktivitas di lingkungan tersebut serta keterlibatan dalam proses perizinan operasional lembaga menjadi modal utama yang mendukung kompetensinya. Pengalaman tersebut kemudian diaktualisasikan dalam peran barunya di PD. Pontren KEMENAG Kabupaten Lumajang. Pegawai menekankan bahwa keikutsertaannya bukan hanya ditunjukkan untuk kepentingan pribadi, melainkan juga sebagai bentuk pengabdian yang diharapkan dapat membawa keberkahan serta memberikan manfaat yang luas bagi lembaga-lembaga pendidikan agama Islam di seluruh Kabupaten Lumajang. Selain itu, pegawai memiliki semangat untuk memanfaatkan pengetahuan dan pengalamannya secara optimal agar dapat mendukung

kinerja kantor dalam membina dan memajukan lembaga pendidikan keagamaan. Hal ini menunjukkan adanya komitmen yang tinggi terhadap pengembangan pendidikan Islam serta nilai-nilai sosial dan spiritual yang terkandung di dalamnya.

“Saya direkrut disini sebagai non ASN karena sedikit banyak memiliki pengalaman didalamnya, Mbak Yanti. Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah dan TPQ menjadi bagian dari saya, saya pernah tinggal didalamnya dan memproses terkait perizinan operasional dan semacamnya. Hingga disinilah saya sekarang, bergabung dengan PD. Pontren Kantro KEMENAG Kabupaten Lumajang. Bentuk mengaktualisasikan apa yang saya ketahui membawa keberkahan dan saya upayakan tidak untuk kepentingan pribadi saja, namun berharap dapat bermanfaat pada lembaga-lembaga pendidikan agama Islam yang ada diseluruh Kabupaten Lumajang dan juga kantor tentunya.”⁵⁷

Hasil obsevasi selanjutnya menunjukkan bahwa kabupaten Lumajang memiliki 21 kecamatan dengan jumlah lembaga pendidikan Islam yang telah memiliki izin operasional mencapai ribuan. Banyaknya lembaga yang harus dibina dan diawasi menjadi tantangan tersendiri bagi KEMENAG Kabupaten Lumajang. Pegawai menekankan pentingnya keberadaan tenaga yang kompeten dan memiliki pengalaman langsung di lapangan untuk mendukung efektivitas kerja. Lebih lanjut, pegawai memiliki motivasi bekerja bukan sekadar untuk kepentingan pribadi, melainkan juga sebagai bentuk pengabdian dan aktualisasi diri. Harapannya, keberadaan dan kontribusinya dapat membawa keberkahan serta memberikan manfaat yang luas bagi lembaga-lembaga pendidikan Islam di seluruh

⁵⁷ Bapak Rois, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

Kabupaten Lumajang, sekaligus mendukung kinerja kantor secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan adanya apresiasi terhadap kualitas dan dedikasi pegawai, serta kebutuhan nyata akan tenaga profesional yang memahami kondisi riil di lapangan.

“Kabupaten Lumajang memiliki 21 kecamatan dan lembaga pendidikan Islam yang sudah mendapatkan izin operasional surah ada ribuan yang terdaftar, saya juga membutuhkan seseorang seperti mas Rois dalam membantu kinerja saya mbak.”⁵⁸



Gambar 4.4

Rapat Koordinasi PD. Pontren bersama Pengasuh Lembaga Pendidikan Islam
(Sumber: Seksi PD. Pontren Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang)

Adapun kesimpulan dari wawancara diatas bahwa kerja dipahami sebagai sarana aktualisasi diri yang tidak hanya mencerminkan pengalaman dan kompetensi pribadi, tetapi juga diarahkan untuk

⁵⁸ Ibu Nurul Jamilah, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

memberi manfaat yang lebih luas bagi masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan keagamaan di Kabupaten Lumajang. Pengembangan diri yang dilakukan pegawai yaitu dengan menunjukkan bahwa mampu dan siap dengan tugas yang di emban.. Berdasarkan pernyataan pengalaman yang dimiliki oleh Bapak Rois di bidang Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, dan TPQ menjadi bekal penting dalam menjalankan tugas di PD. Pontren. Dukungan rekan kerja juga menunjukkan bahwa kemampuan dan kontribusi yang dimiliki sangat dibutuhkan dalam mendukung efektivitas kinerja lembaga. Hal ini menegaskan bahwa kerja bukan sekadar rutinitas, tetapi bentuk pengabdian yang membawa keberkahan dan berdampak positif bagi lingkungan sekitar.

f. Kerja adalah seni

Etos kerja Islam keenam yaitu kerja adalah seni yang menjadi aktivitas yang inovatif, kreatif dan interaktif. Setiap prosesnya terdapat kreativitas, rasa, kepekaan, dan keterampilan dalam menyusun langkah, menyelesaikan tantangan, serta menciptakan hasil yang tidak hanya fungsional tetapi juga bernilai, sehingga bekerja tidak melulu soal rutinitas, melainkan tentang bagaimana seseorang mengekspresikan diri, menghadirkan solusi, dan memberi makna melalui apa yang ia lakukan dengan sepenuh hati.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pentingnya adaptasi terhadap perkembangan teknologi bagian dari kreativitas dan inovatif dari perkembangan zaman. Saat ini, teknologi menjadi tuntutan yang

harus dipenuhi oleh setiap pegawai negeri dalam rangka mengabdikan kepada negara. Segala bentuk pelayanan, administrasi, hingga pelaporan kini dapat diakses dengan lebih mudah melalui kecanggihan teknologi. Oleh karena itu, teknologi dapat membantu menjalankan tugas secara lebih cepat, efektif, dan akurat. Kesadaran akan pentingnya teknologi ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya berorientasi pada pengalaman masa lalu, tetapi juga memiliki visi ke depan untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan zaman, demi mendukung pelayanan publik yang lebih baik.

“Sekarang teknologi menjadi tuntutan yang harus dipenuhi sebagai pegawai negeri dalam mengabdikan pada Negara. Semua dapat diakses dengan kecanggihan teknologi, sehingga mau tidak mau kita harus eksplor.”⁵⁹

Hasil observasi selanjutnya menunjukkan bahwa pekerjaan dipandang sebagai sebuah seni, terutama dalam hal kreativitas dan inovasi. Pekerjaan yang dijalankan dengan semangat kreatif dan inovatif akan melahirkan banyak terobosan baru serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Jika tidak mau berinovasi dan berkreasi, maka pegawai akan tertinggal oleh perkembangan zaman dan tidak mampu memberikan kontribusi optimal, dengan demikian, pegawai tidak hanya memiliki pengalaman praktis yang kuat, tetapi juga memiliki kesadaran tinggi untuk terus berkembang, beradaptasi, serta berinovasi dalam menjalankan tugas dan pengabdian.

⁵⁹ Ibu Nisa, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 30 April 2025.

“Pekerjaan menjadi seni terutama dalam kreativitas dan inovatif, kalo gak mau ya kita akan tertinggal.”⁶⁰

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa dalam era digital saat ini, kerja bukan lagi sekadar rutinitas administratif, melainkan telah berkembang menjadi sebuah seni yang menuntut kreativitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi. Sebagai aparatur negara, pegawai dituntut untuk terus mengeksplorasi dan menguasai teknologi agar tidak tertinggal, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif, efisien, dan relevan dengan kebutuhan zaman. Seni dalam bekerja tercermin dari cara seseorang mengolah ide atau menyelesaikan masalah dalam setiap tugas yang dijalankan.

g. Kerja adalah pelayanan

Etos kerja Islam yang ketujuh adalah kerja merupakan pelayanan, terutama kepada Negara dan masyarakat secara luas. KEMENAG Kabupaten Lumajang merupakan bagian universal yang artinya menyeluruh melakukan pelayan kepada masyarakat seluruh kabupaten sesuai dengan tujuan pokok dan tugas dari KEMENAG.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sangat menekankan pentingnya menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan, sesuai dengan motto Kementerian Agama (KEMENAG) yaitu *Ikhlas Beramal*. Motto ini menjadi landasan utama dalam memberikan pelayanan kepada

⁶⁰ Bapak Dayat, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

masyarakat di Kabupaten Lumajang. Pegawai memahami bahwa setiap pelayanan yang diberikan selalu diupayakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap prosedur ini menunjukkan adanya komitmen terhadap prinsip profesionalitas, transparansi, serta akuntabilitas dalam bekerja. Selain itu, rasa tanggung jawab juga menjadi nilai penting yang selalu ditekankan. Tanggung jawab tidak hanya dalam arti menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga dalam memastikan bahwa pelayanan yang diberikan benar-benar bermanfaat dan dirasakan oleh masyarakat luas, khususnya oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam yang menjadi binaan. Lebih jauh lagi, pegawai menekankan bahwa dalam bekerja di lingkungan KEMENAG, keikhlasan harus menjadi dasar utama. Bekerja dengan ikhlas berarti melaksanakan tugas tanpa pamrih dan tidak semata-mata mengejar keuntungan pribadi, melainkan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan sebagai ibadah, dengan demikian, pegawai memandang bahwa pelayanan yang baik bukan hanya sekadar menjalankan prosedur, tetapi juga harus dilandasi dengan niat yang tulus, tanggung jawab yang tinggi, serta semangat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi lembaga, masyarakat, dan bangsa.

“Sesuai dengan motto dari KEMENAG sendiri mbak yaitu ikhlas beramal, jadi pelayanan disini diupayakan sesuai dengan prosedur dan rasa tanggung jawab serta mesti ikhlas dalam menjalankan tugas.”⁶¹ Pernyataan Bapak Abd. Rofik selaku Kasi PHU sekaligus Plt Kasubag TU.

⁶¹ Bapak Abd. Rofik, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 21 Mei 2025.

Kemudian hasil observasi menunjukkan adanya tantangan yang cukup besar dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seperti beban pekerjaan di Humas sangat beragam, mulai dari pengeditan dokumen, pembuatan berita acara, pembuatan flayer, hingga berbagai tugas lain yang berkaitan dengan publikasi dan pelayanan informasi. Kekurangan sumber daya manusia membuat pegawai harus menangani banyak tugas secara mandiri, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan optimalisasi pelayanan. Meskipun menghadapi berbagai keterbatasan dan kendala, pegawai tetap berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pegawai menyadari bahwa pelayanan yang diberikan belum dapat dikatakan sepenuhnya optimal, tetapi tetap berkomitmen untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai kemampuan yang ada dengan demikian, hasil observasi ini menunjukkan adanya dedikasi tinggi dan semangat pengabdian yang kuat pada diri pegawai. Di sisi lain, kondisi ini juga mengindikasikan perlunya perhatian lebih dari pihak terkait, khususnya dalam penyediaan sumber daya manusia yang memadai, agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih maksimal dan selaras dengan prinsip *Ikhlas Beramal* yang menjadi moto KEMENAG.

“Pelayanan memang harus sesuai dengan motto ikhlas beramal, namun saya cukup kesulitan dalam menjalankan tugas ini karena saya di Humas ini sendiri Nduk. Saya lama di Humas sendiri, kemudian sempat dipindahkan ke Bimas sehingga Humas kosong, tidak ada pegawainya dan pekerjaan tidak dapat di *backup* dengan baik, akhirnya saya di mutasi lagi ke Humas. Iya untuk sekarang ini saya dibantu mas Gofur tapi beliau juga mendampingi bapak

kepala, jadi untuk apa-apa mulai dari pengeditan, berita acara, flayer dan lain tentang ke humas an tentu saja kekurangan orang. Tapi kembali lagi, saya berusaha yang terbaik dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat meskipun tidak bisa dikatakan optimal.”⁶²



Gambar 4.5

Pelayanan di KanKemenag Kabupaten Lumajang

(Sumber: Humas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang)

Adapun kesimpulan dari wawancara tersebut bahwa pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memaknai kerja sebagai bentuk pelayanan yang dilandasi oleh motto “Ikhlās Beramal” dimana terdapat keterangan dengan jelas bahwa menolak gratifikasi di beberapa ruangan seksi, seperti seksi PD, Pontren dan seksi Pendidikan Madrasah. Pelayanan kepada masyarakat dijalankan dengan menjunjung tinggi prosedur, rasa tanggung jawab, serta keikhlasan dalam melaksanakan tugas. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia dan beban kerja yang tidak

⁶² Bapak Iwan Junaidi, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

seimbang, seperti yang dialami di bagian seksi Humas, para pegawai tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat pelayanan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sistem atau personel, tetapi juga oleh sikap dan komitmen individu dalam menjalankan amanahnya secara tulus dan profesional.

h. Kerja adalah kehormatan

Etos kerja Islam yang terakhir adalah kerja merupakan kehormatan yang artinya bekerja menampilkan mutu sebaik-baiknya sehingga penuh keunggulan dan ketekunan. Kerja merupakan kehormatan karena melalui pekerjaan, seseorang tidak hanya menunjukkan kapasitas dan integritas dirinya, tetapi juga membuktikan bahwa ia dipercaya untuk memegang tanggung jawab tertentu, sehingga bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dan penuh dedikasi merupakan cara menjaga martabat diri, institusi, serta wujud syukur atas kesempatan yang tidak dimiliki oleh semua orang.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa peningkatan jabatan sebagai bentuk *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan peningkatan kinerja terutama dalam menunjukkan kapasitas dan integritas. Peningkatan ini dapat berupa perbaikan dalam pelaksanaan tugas, inovasi dalam pekerjaan, maupun kontribusi nyata terhadap kemajuan instansi. Banyak pegawai yang terus berupaya meningkatkan kinerja mereka dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Upaya tersebut kemudian diapresiasi oleh instansi

dalam berbagai bentuk, baik berupa tunjangan tambahan, penghargaan non-finansial, maupun kenaikan jabatan struktural atau fungsional. Peningkatan jabatan atau pemberian tunjangan tidak hanya dimaknai sebagai bentuk penghargaan semata, tetapi juga sebagai motivasi bagi pegawai lain untuk turut meningkatkan kualitas kerja mereka, dengan demikian, *reward* tersebut berfungsi sebagai pendorong (motivator) agar tercipta etos kerja yang penuh inovasi di lingkungan instansi.

“Peningkatan jabatan menjadi *reward* bagi pegawai yang terdapat peningkatan, banyak sekali dalam hal ini yang meningkatkan kinerjanya kemudian mendapat entah berupa tunjangan atau jabatan.”⁶³ pernyataan dari Ibu Fani selaku pegawai bagian kepegawaian.

Hasil observasi selanjutnya menunjukkan bahwa pegawai yang tidak mau berkembang akan mengalami stagnasi. Sikap pasif tersebut tidak hanya berdampak pada keterbatasan pengembangan diri pegawai yang bersangkutan, tetapi juga berpotensi mempersulit pegawai lainnya. Beban kerja menjadi tidak merata karena pegawai yang stagnan cenderung tidak dapat mengikuti perkembangan tugas, teknologi, maupun prosedur kerja yang terus berkembang. Ketidaksiapan dan ketidakinginan untuk berubah dapat menurunkan efektivitas kerja tim, menghambat pencapaian target, serta memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan demotivasi pada pegawai lain yang sudah berusaha bekerja dengan maksimal, dengan demikian, kerja adalah kehormatan yang menekankan perlunya

⁶³ Ibu Fani, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 21 Mei 2025.

kesadaran kolektif untuk terus beradaptasi dan berinovasi dalam melaksanakan tugas. Pegawai diharapkan tidak hanya sekadar menjalankan kewajiban, tetapi juga aktif meningkatkan kapasitas diri agar dapat mendukung kinerja organisasi secara optimal.

“.. dan sebaliknya, pegawai yang tidak mau berkembang akan stagnan dan tentu saja sangat mempersulit pegawai lainnya.”⁶⁴

Adapun kesimpulan dari wawancara diatas bahwa peningkatan jabatan dan tunjangan merupakan bentuk penghargaan (*reward*) atas peningkatan kinerja dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sistem *reward* ini menjadi motivasi agar pegawai terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja baik individu maupun secara tim dalam seksi-seksi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Kenaikan pangkat dan jabatan menjadi salah satu contoh dari kerja adalah kehormatan. Pegawai yang tidak menunjukkan kemauan untuk berkembang akan mengalami stagnasi, yang tidak hanya menghambat kemajuan dirinya sendiri, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja tim dan lembaga secara keseluruhan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator dalam faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai.

⁶⁴ Ibu Nurul, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

Ketepatan waktu mencerminkan sikap disiplin, profesionalisme dan tanggung jawab. Peneliti melakukan observasi, wawancara dan juga dokumentasi yaitu dimana hasil observasi terkait dengan ketepatan waktu bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memiliki absen secara mandiri dan harus dengan pegawai yang berkaitan, sehingga dengan alat tersebut menunjukkan kapan pegawai datang dan kapan pegawai pulang. Selain itu, absensi tersebut tidak bisa diwakilkan, oleh karena itu apabila adanya keterlambatan maka akan terbaca oleh sistem. Kemudian hasil wawancara dengan Ibu Nisa selaku analis kepegawaian, sebagai berikut.

“Pegawai terutama ASN memiliki perjanjian kerja atau sumpah jabatan yaitu harus menjalankan tugas dari Negara sesuai dengan hal yang telah ditetapkan. Salah satunya disiplin waktu. Ada pegawai yang sadar akan hal tersebut dan sebaliknya, lalai dengan tanggung jawabnya yang harus berangkat dan pulang sesuai jamnya namun kesadaran itu tidak sama.”⁶⁵

Hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin waktu merupakan bagian penting dari tanggung jawab dan integritas seorang pegawai, terutama ASN yang telah mengucapkan sumpah jabatan untuk menjalankan tugas negara sesuai aturan yang berlaku. Ketepatan waktu ditunjukkan melalui kapan pegawai datang ke kantor dan kapan pegawai pulang melalui sistem absen yang dapat diakses oleh pegawai.

“.. disiplin waktu itu penting mbak, banyak orang lalai akan hal tersebut. Namun sebagai contoh beserta tim, saya berusaha melakukan yang terbaik.”⁶⁶

⁶⁵ Ibu Nisa, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 30 April 2025.

⁶⁶ Bapak Dayat, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

Adapun kesimpulan dari pernyataan diatas ketepatan waktu dalam bekerja bukan hanya bentuk kepatuhan terhadap perjanjian kerja, tetapi juga cerminan kesadaran diri dan komitmen profesional. Meskipun masih ada pegawai yang lalai, terdapat pula individu dan tim yang menjadikan disiplin waktu sebagai prinsip utama dalam menjalankan tugas demi memberikan pelayanan yang terbaik.

b. Kualitas

Faktor yang mempengaruhi etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya yaitu kualitas yang dapat diukur melalui keterampilan atau kemampuan pegawai. Kualitas dalam bekerja mencerminkan tingkat ketelitian, ketepatan, tanggung jawab, dan komitmen seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, karena hasil kerja yang berkualitas bukan hanya dilihat dari seberapa cepat diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik, akurat, dan bermanfaat hasil tersebut bagi lembaga maupun masyarakat yang dilayani.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Penempatan menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai. Meskipun tidak memiliki latar belakang formal di bidang yang berbeda-beda, pegawai menunjukkan semangat yang tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Pegawai secara mandiri mempelajari berbagai keterampilan yang dibutuhkan misalnya di Humas, seperti pembuatan flayer, penulisan berita acara, serta materi publikasi lainnya. Untuk menunjang proses

belajarnya, pegawai memanfaatkan berbagai media modern, seperti TikTok, YouTube, dan sumber daring lainnya. Hal ini menunjukkan adanya inisiatif dan kreativitas yang tinggi dalam beradaptasi dengan tugas baru. Upaya pegawai dalam mengembangkan kemampuan di luar bidang akademik yang dikuasainya mencerminkan kualitas dirinya yang memiliki sikap terbuka, fleksibel, dan mau berinovasi. Selain itu, hal ini juga memperlihatkan komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik kepada instansi meskipun dihadapkan pada keterbatasan dan tantangan baru, dengan demikian, hasil observasi ini menggambarkan bahwa pegawai tidak hanya memiliki kualitas serta kemampuan adaptasi yang baik, tetapi juga menunjukkan dedikasi dan etos kerja yang tinggi dalam mendukung kelancaran tugas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

“Meskipun saya lulusan hukum, ditempatkan di seksi Humas menjadi tantangan bagi saya untuk terus belajar. Saya belajar mulai dari cara pembuatan flayer, berita acara dan sebagainya dengan melalui tik-tok, youtube dan media lainnya.”⁶⁷

“Banyak pegawai yang memiliki kualitas SDM yang kurang namun tidak memiliki etos belajar yang tinggi sehingga yang sebaliknya terforsir dan capek sendiri. Saya pernah *down* mbak, kemana-mana membawa pekerjaan saya di tengah musim haji tahun lalu. Waktu itu pak kasi sedang melakukan pendampingan haji dan saya yang masih baru di PD. Pontren, saya pontang-panting bingung sendiri.”⁶⁸

Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut bahwa kualitas kerja tidak hanya soal kemampuan awal, tetapi juga ditentukan oleh

⁶⁷ Bapak Iwan, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

⁶⁸ Ibu Nurul, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

komitmen untuk berkembang dan mendukung kerja tim secara adil dan seimbang. kualitas pegawai menjadi hal penting yang perlu ditingkatkan oleh setiap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

c. Kuantitas

Faktor yang mempengaruhi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai selanjutnya adalah kuantitas atau berupa bentuk dalam kuantitas nilai, jumlah, atau dalam kegiatan tugas yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat produktivitas pegawai, namun tetap harus diimbangi dengan kualitas agar hasil kerja tidak hanya banyak secara jumlah, tetapi juga tepat guna, akurat, dan memberikan dampak positif bagi instansi maupun masyarakat yang dilayani.

Hasil observasi menunjukkan ketidakdisiplinan, sekecil apa pun, dapat berdampak negatif terhadap kuantitas kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu contoh kebiasaan sebagian pegawai yang pada pukul 09.00 sudah menjadwalkan untuk sarapan di kantin, padahal pada jam tersebut masih merupakan waktu aktif untuk bekerja. Kebiasaan seperti ini dinilai sebagai bentuk korupsi waktu, yaitu penyalahgunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi. Tindakan korupsi waktu tidak hanya merugikan instansi, tetapi juga secara langsung memengaruhi efektivitas dan kegiatan pelayanan publik. Pegawai yang tidak disiplin akan menunda penyelesaian pekerjaan, memperlambat proses

pelayanan, dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja lembaga pemerintah, dengan demikian, narasumber mengajak seluruh pegawai untuk selalu menjaga integritas dan disiplin, tidak hanya dalam hal kehadiran, tetapi juga dalam pemanfaatan waktu kerja secara maksimal.

“.. apabila seorang pegawai tidak disiplin, seperti jam 9 tett selalu menjadwalkan untuk sarapan di kantin padahal belum waktunya, itu termasuk korupsi waktu tentu berdampak pada pelayanan kepada masyarakat”⁶⁹ tutur Bu Nisa, selaku analis kepegawaian.

Sejalan dengan pernyataan Pak Iwan selaku pegawai seksi Humas.

“Hal yang paling membahagiakan ketika dapat membantu keperluan orang lain yang datang ke kantor, misal mereka datang dari kecamatan yang jauh kalo sampeai kantor mendapatkan apa yang menjadi tujuan kan itu menyenangkan orang toh..”⁷⁰

Adapun kesimpulan dari pernyataan diatas bahwa disiplin mempengaruhi kuantitas yaitu kegiatan tugas yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu tertentu terutama dalam pelayanan yang menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan berdampak positif terhadap pelayanan prima Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

C. Pembahasan Temuan

Pada tahap ini, peneliti akan mengulas dan mengungkapkan hasil yang berkaitan dengan kategori-kategori dengan temuan-temuan serta penafsiran dan penjelasan temuan yang didapatkan dari lapangan melalui

⁶⁹ Ibu Nisa, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 30 April 2025.

⁷⁰ Bapak Iwan, diwawancarai oleh penulis, Lumajang, 23 Mei 2025.

observasi, wawancara maupun dokumentasi yang kemudian diidentifikasi untuk menyesuaikan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

1. Etos Kerja Islam Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Menurut Jensen Sinamo seorang ahli pengembangan sumber daya manusia, mengemukakan ada delapan pengukuran etos kerja Islam.⁷¹ Adapun delapan cara-cara pengukuran etos kerja Islam meliputi hal-hal berikut:

a. Kerja adalah rahmat

Rahmat adalah anugerah, karunia, keberkahan dimana pemberian tersebut merupakan kebaikan Allah Yang Maha Kuasa.

Menurut Jensen Sinamo kerja adalah rahmat yang artinya bekerja adalah anugerah atau karunia Tuhan yang patut disyukuri. Kerja adalah rahmat yang mana menekankan bahwa pekerjaan bukanlah beban, hukuman, atau kutukan, melainkan sesuatu yang luhur dan mulia. Maka, seseorang seharusnya bekerja dengan rasa syukur, gembira, dan penuh tanggung jawab, karena melalui kerja, manusia bisa menemukan makna hidup dan mencapai martabat sebagai manusia seutuhnya.⁷²

Adapun bekerja adalah rahmat yang diungkapkan oleh Jensen Sinamo sejalan dengan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang menganggap pekerjaan sebagai

⁷¹ Jansen Sinamo H, *8 Etos Kerja Profesional*, Jakarta: PT. Malta Printindo, 2008, 18.

⁷² Jansen Sinamo. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Sinergi Transformasi Indonesia. 2019. 20–21.

sesuatu yang harus di syukuri. Berdasarkan hasil wawancara pegawai bekerja dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga memberikan pandangan bahwa bekerja adalah rahmat yang merupakan pemberian dan kebaikan Allah Yang Maha Kuasa kepada umat manusia, sehingga manusia harus beryukur dan berterima kasih dengan bentuk bekerja secara sungguh-sungguh. Hal ini tercermin dari sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin sebagai bentuk ungkapan rasa syukur tersebut. Baik ASN maupun non ASN memahami kerja adalah rahmat dimana bekerja di kantor dengan berapa pun gaji yang diterima tidak menjadikan pegawai lalai akan tanggung jawab yang diberikan.

b. Kerja adalah ibadah

Menurut Jensen Sinamo ibadah adalah manifestasi dari hubungan vertikal manusia dengan Tuhan, yang melahirkan hubungan horizontal dengan sesama manusia secara adil dan penuh kasih.⁷³ Bekerja adalah bagian dari ibadah jika diniatkan untuk mencari nafkah halal dan menunaikan tanggung jawab terhadap keluarga dan masyarakat.

Adapun pendapat Jensen Sinamo tersebut sejalan dengan kerja adalah ibadah, baik itu ibadah mahdah maupun ibadah ghairu

⁷³ ⁷³ Jansen Sinamo. *Delapan Etos Kerja Profesional*. 21–22.

mahdah yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

Tabel 4.3
Kegiatan Ibadah di Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Lumajang

No.	Proram	Kegiatan
1.	Program Sholat Berjamaah Terjadwal (PSBT)	Sholat berjamaah dengan diadakan jadwal per hari nya
2.	Istighosah Bersama Kemenag Lumajang	Istighosah rutinan bersama seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang beserta kepala KUA seluruh kecamatan di Kabupaten Lumajang
3.	Penyuluhan	Melakukan penyuluhan yang dilakukan oleh Bimas dengan KUA setempat
4.	Santunan anak yatim	Penyaluran santunan bersama Zawa (uang, sembako, atau perlengkapan sekolah)
5.	Visitasi Pontren	Mengunjungi pondok pesantren, madin dan TPQ di seluruh Kabupaten Lumajang.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2025

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memiliki mushola yang sangat memadai dan mudah dijangkau. Terletak di tepat depan pintu gerbang utama. Shalat menjadi kewajiban paling utama manusia sehingga dalam hal ini pegawai sangat memperhatikan hal tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan bahwa pegawai sangat

memperhatikan waktu shalat dengan adanya penjadwalan imam shalat.

Ibadah ghairu mahdah merupakan amalan yang pelaksanaannya tidak ditetapkan oleh nash Al-Quran atau hadis namun bisa menjadi ibadah karena ada niat ikhlas dari muslim bersangkutan, seperti halnya dalam hal ini bekerja. Bekerja dapat bernilai pahala apabila diniatkan ibadah. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang meniatkan bekerja karena Allah SWT dengan landasan kerja adalah ibadah yang mana selain karena akhirat juga duniawi yaitu pemenuhan kebutuhan keluarga serta merupakan kewajiban sebagai umat manusia, terutama bagi laki-laki yang mengemban sebagai kepala keluarga.

c. Kerja adalah panggilan

Jansen Sinamo menyatakan kerja adalah panggilan yang dipandang sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, sehingga seseorang harus bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab, bukan semata-mata demi keuntungan materi.⁷⁴ Kerja merupakan panggilan dengan etos panggilan seseorang akan merasa timbul kebenaran di hati untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik. Sejalan dengan hasil wawancara sebelumnya bahwa seorang pegawai yang hatinya terpanggil, maka akan selalu merasa diawasi

⁷⁴ Jansen Sinamo. *Delapan Etos Kerja Profesional*. 23–24.

kinerjanya baik ketika terdapat atasan maupun tidak, karena pada dasarnya sudah diawasi secara langsung oleh Allah Yang Maha Esa. Selain itu, dengan adanya mutasi dan rotasi yang memang tidak ada bimbingan teknologi secara khusus namun pegawai harus tetap menjalankan kinerjanya dengan tuntas.

Pelaksanaan kerja sebagai panggilan Allah SWT telah tercermin melalui sikap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dalam menghadapi tantangan pekerjaan baru di tengah mutasi dan rotasi pegawai, dimana setiap pegawai harus siap. Bentuk panggilan diri pegawai yang di pindah yaitu pegawai siap belajar dengan hal baru di seksi yang sudah di pindah tugaskan. Nilai etos kerja adalah ibadah mendorong pegawai untuk tetap bekerja secara maksimal, meskipun di luar zona nyaman, sebagai wujud pengabdian kepada Allah SWT serta kontribusi nyata terhadap instansi dan masyarakat Kabupaten Lumajang.

d. Kerja adalah amanah

Menurut Jensen Sinamo menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh manusia adalah amanah yang harus dijaga dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, sebab setiap pekerjaan merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT.⁷⁵ Oleh karena itu, seseorang harus menjaga kejujuran dan tidak boleh mengkhianati tanggung jawab yang diamanahkan. Bekerja adalah amanah yang wajib

⁷⁵ Jansen Sinamo. *Delapan Etos Kerja Profesional*. 25-26.

dipertanggung jawabkan kepada Negara, bangsa dan Allah Yang Maha Kuasa, bukan sekadar tugas atau sumber penghasilan, tetapi sebuah tanggung jawab moral dan spiritual yang harus dijalankan dengan penuh integritas.

Berdasarkan hasil wawancara, etos kerja adalah amanah sejalan dengan integritas, tanggung jawab dan profesionalitas di Kantor Kementerian Agama. Kerja adalah amanah menjadi nilai dasar bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dalam menghadapi dinamika mutasi dan rotasi. Para pegawai memahami bahwa tugas dan jabatan adalah kepercayaan yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, baik di bawah pengawasan langsung maupun tidak. Meskipun menghadapi tantangan karena ketidaksesuaian bidang, semangat untuk terus belajar dan beradaptasi menjadi wujud nyata dari tanggung jawab moral dan spiritual.

e. Kerja adalah aktualisasi

Melalui pekerjaan, seseorang dapat mencapai kepuasan tertinggi karena mampu mewujudkan potensi dirinya secara penuh, mengejar kreativitas, dan memperluas kontribusi sosial. Bekerja adalah aktualisasi yang merupakan pandangan yang sangat bermakna dan melengkapi makna kerja sebagai amanah. Kerja bukan hanya kewajiban, tapi juga sarana untuk mengaktualisasikan potensi diri dengan menjadikan diri berguna dan bermakna, baik

bagi diri sendiri maupun orang lain. Menurut Jensen Sinamo etos kerja adalah aktualisasi yaitu wujud diri dan potensi, makna dan identitas, pencapaian dan pertumbuhan,

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang bekerja secara aktual yaitu telah terinternalisasi dengan baik dalam bentuk kerja nyata dengan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing. Kerja sebagai aktualisasi menekankan pengembangan potensi dan kontribusi positif yang meluas. Sehingga terciptanya kinerja yang profesional, bernilai ibadah, serta berorientasi pada kemaslahatan umat. Seperti halnya Bapak Rois selaku narasumber yang memiliki potensi terutama di bagian Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sehingga memiliki kontribusi yang sangat besar terutama dalam mengaktualisasikan pengalaman dan ilmu yang menjadi kontribusi bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang.

f. Kerja adalah seni

Jensen Sinamo dalam bukunya yang berjudul “Delapan Etos Kerja Profesional”, menegaskan bahwa kerja, terutama kerja yang dilakukan dengan keterampilan dan dedikasi, merupakan sebuah bentuk seni yang mengandung estetika, ketelitian, dan nilai-

nilai kemanusiaan.⁷⁶ Bekerja adalah seni membuka sudut pandang yang lebih dalam dan indah tentang makna bekerja.

Memasuki era digital saat ini, pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang sudah mulai memaknai kerja bukan hanya sebagai beban administratif, melainkan sebagai seni yang menuntut inovasi, kreativitas, dan adaptasi teknologi yaitu dengan pemanfaatan dan penggunaan beberapa aplikasi dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat seperti di Kepegawaian menggunakan Simpeg, di PHU menggunakan Siskohat dan seksi-seksi lainnya. Oleh karena itu, etos kerja kerja adalah seni mendorong pegawai untuk tidak sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga mengembangkan diri, memberikan makna, serta berkontribusi lebih luas dalam menghadapi tantangan dan dinamika pekerjaan di era modern.

g. Kerja adalah pelayanan

Menurut Jensen Sinamo kerja adalah pelayanan yaitu memberi manfaat bagi orang lain serta menumbuhkan rasa tanggung jawab sosial. Kerja adalah pelayanan memiliki makna yang sangat mulia. Ia mengangkat kerja dari sekadar aktivitas ekonomi menjadi pengabdian kepada sesama manusia dan bahkan sebagai sarana bentuk beribadah.

⁷⁶Jansen Sinamo. *Delapan Etos Kerja Profesional*. 26-27.

Melihat kerja sebagai pelayanan mengubah cara pandang: dari *"apa yang saya dapat"* menjadi *"apa yang bisa saya berikan."* yang peneliti dapat dari hasil wawancara dengan Bapak Iwan Junaidi selaku pegawai di seksi Humas. Etos kerja, kerja adalah pelayanan telah tertanam dalam diri pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Para pegawai menempatkan pekerjaan sebagai sarana pengabdian kepada masyarakat dengan prinsip ikhlas, sabar, dan professional seperti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak memandang siapa sehingga tidak ada unsur kepentingan pribadi. Namun adanya kendala keterbatasan personel dan tingginya beban kerja tidak menyurutkan komitmen mereka untuk tetap memberikan layanan terbaik sesuai dengan prinsip "Ikhlas Beramal."

Maka, makna pelayanan dalam etos kerja Islam tidak hanya bersifat formalitas, melainkan juga mencerminkan nilai ibadah, moralitas, dan kepekaan sosial, yang mendukung terciptanya pelayanan publik yang humanis, profesional, dan bernilai spiritual.

h. Kerja adalah kehormatan

Jensen Sinamo dalam memandang kerja adalah kehormatan merupakan pandangan yang menegaskan nilai luhur dari bekerja. Ia menempatkan kerja bukan sekadar kewajiban atau sumber penghasilan, tetapi sebagai cerminan harga diri, martabat, dan

integritas seseorang. Etos kerja Islam "kerja adalah kehormatan" telah diinternalisasi oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Pegawai memandang kerja sebagai sarana untuk membangun kehormatan diri, menunjukkan kualitas dan loyalitas, serta membuktikan layaknya sebuah amanah yang harus dijaga dengan sungguh-sungguh.

Selain menjadi bentuk penghargaan, sistem *reward* berupa peningkatan jabatan atau tunjangan juga berfungsi sebagai motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk terus memperbaiki kinerja, mengembangkan kompetensi, serta berkontribusi lebih maksimal terhadap lembaga dan masyarakat. Berdasarkan hasil analisis, pegawai Kantor Kementerian Agama dalam bekerja sebagai kehormatan tidak hanya membawa dampak positif pada individu, tetapi juga mendukung terciptanya budaya kerja yang profesional, produktif, dan berorientasi pada keunggulan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

a. Ketepatan waktu

Menurut Bernardin dan Russell, ketepatan waktu (*punctuality*) adalah salah satu indikator perilaku kehadiran (*attendance behavior*) yang termasuk dalam dimensi penilaian kinerja (*performance appraisal*). Ketepatan waktu menunjukkan

tingkat disiplin karyawan dalam mematuhi jam kerja, serta mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi. Mereka menyebutkan bahwa ketepatan waktu terkait erat dengan *absence* (ketidakhadiran), *lateness* (datang terlambat), dan *turnover* (pergantian karyawan). Pegawai yang tepat waktu dinilai memiliki sikap kerja positif dan loyalitas yang tinggi.⁷⁷

Pendapat di atas sejalan dengan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang memiliki absensi dengan sistem, sehingga akan secara langsung terbaca dan hasil analisis bahwa pegawai datang antara pukul 07.00 sampai dengan 07.30. Ketepatan waktu menjadi nilai penting dalam pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang memandang bukan hanya soal datang tepat waktu, tapi juga soal disiplin, integritas, dan penghargaan terhadap orang lain dan diri sendiri.

b. Kualitas

Menurut Bernardin dan Russell, kualitas kerja (*quality of work*) merupakan salah satu dimensi penting dalam penilaian kinerja (*performance appraisal*).⁷⁸ Mereka mendefinisikan kualitas kerja sebagai tingkat di mana hasil pekerjaan memenuhi persyaratan atau standar yang telah ditentukan, serta sejauh mana hasil tersebut bebas dari kesalahan atau cacat.

⁷⁷ Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 98.

⁷⁸ Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 99.

Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memandang kualitas adalah inti dari setiap pekerjaan, produk, atau layanan yang bermakna. Ia bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga mencerminkan proses, niat, keahlian, dan integritas di baliknya. Kualitas adalah pembeda antara sesuatu yang biasa-biasa saja dan sesuatu yang luar biasa. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memkanai kualitas yaitu fokus pada proses, bukan sekadar hasil. Mutasi dan rotasi menjadi tantangan tersendiri bagi setiap pegawai, sehingga pegawai dituntut untuk mampu. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang memiliki semangat untuk belajar, meskipun setiap orang memiliki kapasitas masing-masing.

c. Kuantitas

Bernardin dan Russell mengaitkan kuantitas dengan kecepatan kerja, efektivitas waktu, serta konsistensi dalam menghasilkan output dalam jumlah yang stabil. Menurut Bernardin dan Russell, kuantitas kerja (*quantity of work*) adalah salah satu dimensi penting dalam menilai kinerja karyawan. Mereka mendefinisikan kuantitas kerja sebagai volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Kuantitas mencerminkan produktivitas individu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan oleh organisasi.

Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang bekerja dengan produktivitas yang mana bekerja dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00 WIB baik itu di kantor maupun luar (perjalanan dinas) seperti kegiatan visitasi atau sebagainya. Melakukan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Lumajang dengan sebaik mungkin menjadi kuantitas dalam faktor meningkatkan optimalisasi etos kerja Islam dan kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Etos kerja Islam di Kantor Kemenag Kabupaten Lumajang mencerminkan integrasi nilai-nilai agama dalam budaya kerja yang sejalan dengan visi KEMENAG Kabupaten Lumajang yang bertujuan mewujudkan masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri, dan sejahtera secara lahir maupun batin. Oleh karena itu kesimpulan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penerapan etos kerja Islam dapat dilihat dari indikator-indikator etos kerja Islam yang mencakup;
 - a) Kerja adalah rahmat, pegawai di Kantor KEMENAG Kabupaten Lumajang memaknai kerja sebagai rahmat dari Allah SWT yang harus disyukuri dan dijalani dengan ikhlas sebagai bentuk tanggung jawab kepada-Nya.
 - b) Kerja adalah ibadah, para pegawai memandang kerja sebagai ibadah yang bernilai spiritual ketika dilakukan dengan niat karena Allah SWT, disertai profesionalitas dan berlandaskan lima budaya kerja Kementerian Agama.
 - c) Kerja adalah panggilan, proses adaptasi kerja setelah mutasi dan rotasi menuntut kemauan belajar, kemandirian, dan inisiatif, dengan dukungan rekan kerja sebagai faktor pendukung meski hasil belum sepenuhnya optimal.

- d) Kerja adalah amanah, pegawai memaknai kerja sebagai amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab dan integritas, meskipun menghadapi tantangan penempatan di luar bidang keahlian.
- e) Kerja adalah aktualisasi diri, kerja dipandang sebagai sarana aktualisasi diri dan bentuk pengabdian yang membawa manfaat bagi masyarakat di Kabupaten Lumajang.
- f) Kerja adalah seni, di era digital kerja dipahami sebagai seni yang menuntut kreativitas, inovasi, dan penguasaan teknologi agar tugas dapat dijalankan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan perkembangan zaman.
- g) Kerja adalah pelayanan, pegawai memaknai kerja sebagai bentuk pelayanan yang ikhlas dan profesional dengan menjunjung motto “Ikhlas Beramal”.
- h) Kerja adalah penghormatan, peningkatan jabatan dan tunjangan dipahami sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai yang mendorong motivasi, sementara kurangnya kemauan berkembang dapat menghambat kinerja individu dan tim.
2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lumajang yang didasari pada beberapa faktor seperti:
- a) Ketepatan waktu, disiplin waktu dipandang sebagai wujud tanggung jawab dan integritas pegawai, serta cerminan komitmen profesional dalam memberikan pelayanan terbaik.

- b) Kualitas SDM ditentukan oleh kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi, bukan hanya latar belakang pendidikan.
- c) Kuantitas, kuantitas kinerja pegawai dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian diatas terdapat saran yang disampaikan penulis, diantaranya:

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dapat lebih mengoptimalkan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik yang ASN maupun non ASN sehingga tidak hanya sebatas memahami maknanya saja namun juga dalam penerapannya. Seperti integritas nilai-nilai etos kerja Islami dalam budaya organisasi misalnya memberikan pelatihan rutin tentang etika dan profesionalisme Islam dan adanya *reward* serta *punishment* berbasis nilai Islami contohnya pemberian apresiasi khusus bagi pegawai dengan sikap ihsan dan disiplin tinggi dan pembinaan rohani untuk yang mengalami penurunan kinerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini pada aspek yang lebih spesifik, seperti pengaruh variable tertentu etos kerja Islam terhadap jenis kinerja tertentu (misalnya, pelayanan publik), atau membandingkan implementasinya di kantor Kemenag di wilayah yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ala'uddin, Muhammad, dan Muhammad Syafruddin Ubaidilla. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Etos Kerja dalam Islam." *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, Vol. 9 No. 1. ISSN: 2528-2913 E-ISSN: 2721-3587 (2023): 1-18. <https://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/4021/2791/pengembangan->
- Arifin, Johan. *Fiqih Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail, 2007.
- Armstrong, Michael. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. London, UK & Philadelphia, USA: Kogan Page, 2006.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahan*. Cetakan Ke-5, Jakarta: Syamil Cipta Media. *Al-Qur'an dan Terjemahnya : Departemen Agama Republik Indonesia*.
- Fattah, Abdul. "Memaknai Jihad dalam Al-Qur'an dan Tinjauan Historis Penggunaan Istilah Jihad dalam Islam." *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Volume 3. No. 1 (Juli- Desember, 2016): 5-9. <https://www.neliti.com/id/publications/321433/memaknai-jihad-dalam-al-quran-dan-tinjauan-historis-penggunaan-istilah-jihad-dal>.
- Guntur, Muhamad, Evi Rosdiyanti, dan Farid. Implementasi Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi* Vol. 4 No. 1, (2022): 8-13. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIHAD/issue/view/98/>.
- Ishad, Mohamad Fihkri Azim, dan Ahmad anfan. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islami Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal PERMANA (Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi Pengaruh Lingkungan Kerja.)*, ISSN (Online) :2685-600X (September 2024): 7-11 <http://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana>.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Meranti, Inud Danis Ikhwan. Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi). *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol 11. No. 02 P-ISSN : 2088-6365 | E-ISSN : 2477 – 5576 | (Desember 2020): 1-15. <https://www.jurnalfai-uikabogor.org/index.php/alinfai/issue/view/64/>.

- Nabila, Awalia, Hidayat HT, dan Muzayanah. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. *Yönetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol.5 No.2 (Desember 2022): 1-9. <https://scispace.com/pdf/pengaruh-etos-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-pegawai-ec1pd4m0.pdf>.
- Nurcholis, Majid. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000.
- V, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sinamo, Jansen H. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Malta Printindo, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Yogyakarta: (Alfabeta: Bandung), Desember 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Veronica, Liliani, dan Sulisty Seti Utami. Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Taraadin* Vol.2 No. 2 (September 2021). <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin>.
- Wibowo. *Manajemen Kinera*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

MATRIKS PENELITIAN KUALITATIF

1	2	3	4	5
Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Metode Penelitian	Teknik Pengumpulan Data
OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG) KABUPATEN LUMAJANG	1) Etos Kerja Islam	Etos Kerja Islam (Jensen Sinamo) 1) Kerja adalah rahmat 2) Kerja adalah ibadah 3) Kerja adalah panggilan 4) Kerja adalah amanah 5) Kerja adalah aktualisasi 6) Kerja adalah seni 7) Kerja adalah pelayanan 8) Kerja adalah kehormatan	1) Jenis Penelitian : Kualitatif dengan pendekatan deskriptif 2) Analisis Data : a. Pengumpulan data b. Penyajian data dengan menguji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi c. Kesimpulan 3) Subjek Penelitian : Teknik <i>purposive sampling</i>	1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi

	2) Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Bernard dan Russel) 1) Ketepatan waktu 2) Kualitas 3) Kuantitas		
--	---------------------	---	--	--

Lampiran 1 : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kustiyanti Kosasih

NIM : 211103040007

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa isi skripsi dengan judul Optimalisasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang secara keseluruhan merupakan hasil murni penelitian dan karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber penelitian. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagai mestinya.

Jember, 26 Mei 2025

Penulis,



Kustiyanti Kosasih

NIM. 211103040007

Lampiran 2 : Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG) KABUPATEN LUMAJANG

Subjek Wawancara

1. Bapak Abd. Rofik S.Ag., M.MPd sebagai PLT Kepala Sub Bagian Tata Usaha
2. Ibu Khoirotun Nisak, S.Ag., MA sebagai analis kepegawaian
3. Bapak Umar Hasan, S. Ag., MA sebagai kepala seksi PD. Pontren
4. Akhmad Qusairi A.Masebagai pengelola data dan pada seksi penyelenggaraan haji dan umrah
5. Ibu Tufani Indriana S. Kom sebagai analis kinerja
6. Ibu Nurul Jamilah S.E sebagai analis informan pengembangan sumber daya manusia aparatur
7. Bapak Iwan Junaidi, S.H sebagai analis data dan informasi
8. Bapak Ro'is sebagai staff PD. Pontren
9. Bapak Hidayatullah, S. Kom sebagai Kepala Seksi Zawa dan Plt Kepala Seksi PAIS

Pertanyaan Wawancara

- A. Etos kerja Islam pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang
 1. Bagaimana anda memahami etos kerja dalam perspektif Islam?
 2. Seperti apa etos kerja Islam yang ada di lingkungan kerja anda?
 3. Bagaimana anda menjaga kualitas kerja anda dengan semangat beribadah dan meraih ridha Allah SWT?

4. Bagaimana anda memandang peran penting kerja dalam mencapai tujuan hidup di dunia dan akhirat, sesuai dengan ajaran Islam?

B. Penerapan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

1. Apakah Anda menjalankan pekerjaan Anda dengan niat sebagai bentuk ibadah?
2. Bagaimana sifat-sifat Illahi dan petunjuk dari Allah SWT memengaruhi sikap Anda dalam melaksanakan pekerjaan?
3. Bagaimana anda menerapkan prinsip-prinsip seperti ikhlas, jujur, amanah dan tanggungjawab dalam menjalankan tugas anda?
4. Apakah pekerjaan yang Anda lakukan mampu menumbuhkan atau meningkatkan sikap aktif, kreatif, dan inovatif dalam diri Anda?
5. Bagaimana cara Anda memprioritaskan tugas serta mengatur waktu dengan efektif?
6. Bagaimana anda beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan dalam pekerjaan anda, sambil tetap menjaga etika kerja Islami?

C. Optimalisasi kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

1. Menurut Anda, apakah hingga saat ini Anda sudah mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik?
2. Apakah Anda merasa telah memanfaatkan waktu kerja secara optimal?
3. Apakah penerapan etos kerja Islami, seperti yang Anda jelaskan pada bagian B, berpengaruh terhadap kinerja Anda?
4. Bagaimana cara Anda mengatur waktu dan memprioritaskan pekerjaan?
5. Menurut Anda, dalam bentuk apa peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh etos kerja Islami dapat terlihat?
6. Langkah apa yang anda ambil untuk memastikan bahwa anda memberikan pekerjaan berkualitas tinggi secara konsisten?

Lampiran 3 : Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

OPTIMALISASI ETOS KERJA ISLAM DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA (KEMENAG) KABUPATEN
LUMAJANG

No.	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Tanda Tangan
1.	25 Sept - 06 Okt 2024	Observasi tempat penelitian	
2	20 April 2025	Penyerahan surat izin penelitian (Bu Mimin PTSP)	
3	30 April 2025	Observasi lanjutan dan wawancara dengan Bu Nisa (kepegawaian/UP)	
4	21 Mei 2025	Wawancara dengan Bu Fani (kepegawaian/UP)	
5	21 Mei 2025	Wawancara dengan Bapak Rofiq (Plt Kabag TU)	
6	22 Mei 2025	Wawancara dengan Bapak Umar Hasan (Kasi PD. Pontren)	
7	23 Mei 2025	Wawancara dengan Ibu Nurul (pegawai divisi PD. Pontren)	
8	23 Mei 2025	Wawancara dengan Bapak Ro'is (staff PD. Pontren)	
9	23 Mei 2025	Wawancara dengan Bapak Qusairi (pegawai divisi PHU)	
10	23 Mei 2025	Wawancara dengan Bapak Iwan (Pegawai divisi Humas)	
11	26 Mei 2025	Meminta surat keterangan selesai penelitian	

Lumajang, 26 Mei 2025

Plt. Kabag TU

 Abd. Rofik, S.Ag., M.M.Pd

Lampiran 4 : Foto Hasil Dokumentasi



(dokumentasi penyerahan surat izin penelitian ke PTSP)



(dokumentasi wawancara dengan Ibu Nisa selaku analis kepegawaian)



(dokumentasi wawancara dengan
Ibu Fani seksi kepegawaian)



(dokumentasi wawancara dengan
Ibu Nurul seksi PD. Pontren)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Jember



(dokumentasi wawancara dengan Bapak Abd. Rofik Kasi PHU sekaligus Plt
Kasubag TU)



(dokumentasi wawancara dengan Bapak Umar selaku Kasi PD. Pontren dan Bapak Rois selaku staff PD. Pontren)



(dokumentasi wawancara dengan Bapak Qusairi selaku pegawai seksi PHU dan Pak Iwan selaku pegawai seksi Humas)



(dokumentasi wawancara dengan Bapak Dayat selaku Kasi Zawa sekaligus Plt Kasi PASI)



(Dokumentasi meminta surat keterangan selesai penelitian)

Lampiran 5 : Surat Permohonan Tempat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 FAKULTAS DAKWAH
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
 email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://dakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B. 1671 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 04 /2024 22 April 2025
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Bapak Achmad Faisol Syaifullah, S.Ag, M.H.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Kustiyanti Kosasih
 NIM : 211103040007
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Optimalisasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama (KEMENAG) Kabupaten Lumajang "

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan,



Lampiran 6 : Surat Melakukan dan diperizinkan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG

Jalan Pisang Agung Nomor 49 Lumajang
 Telephone (0334) 881627, Faksimili (0334) 881627
 Website : www.kemenaglumajang.com, E-mail : kankemenag.kab.lumajang@gmail.com

Nomor : B-489/Kk.13.05.01/PP.00.9/04/2025 25 April 2025
 Sifat : Segera
 Lampiran : -
 Perihal : Jawaban Izin Penelitian Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Dakwah
 Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
 Jember

Menindaklanjuti surat saudara nomor : B.1677/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/04/2025 tertanggal 22 April 2025 perihal permohonan izin penelitian skripsi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang, maka dengan kami memberikan izin dan memfasilitasi tempat kegiatan tersebut kepada mahasiswi :

Nama : Kustiyanti Kosasih
 NIM : 211103040007
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : Optimalisasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Kepala Kantor



Achmad Faisol Syaifullah, S.Ag.M.H

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Lampiran 7 : Surat Selesai Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG

Jalan Pisang Agung Nomor 49 Lumajang
 Telephon (0334) 881627, Faksimili (0334) 881627
 Website : www.kemenaglumajang.com, E-mail : kankemenag.kab.lumajang@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-559/Kk.13.05.01/PP.00.9/05/2025

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, nomor : B.1677/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/04/2025 tertanggal 22 April 2025 perihal Permohonan Izin Penelitian Skripsi, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ACHMAD FAISOL SYAIFULLAH, S.Ag, MH
 NIP : 197711182009011007
 Pangkat/Gol : Penata Tk. I (III/d)
 Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Lumajang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah melaksanakan kegiatan Penelitian Skripsi pada Kantor Kementerian Agama Kab. Lumajang :

Nama : Kustiyanti Kosasih
 NIM : 211103040007
 Fakultas : Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul Skripsi : Optimalisasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lumajang, 27 Mei 2025

Kepala Kantor,



Achmad Faisol Syaifullah, S.Ag.M.H

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Lampiran 8 : Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
 Jl. Mataran No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
 Website : <http://iain.jember.ejb.net> – e-mail : fdiainjember@hotmail.com.

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Kustiyanti Kosasih
 NIM : 211103040007
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Judul Skripsi : Optimalisasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai Kantor Kementerian Agama Lumajang.

Dosen Pembimbing : Ani Qotus Zuhro' Fitriana, S.E., M.M.

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	29/10/2024	Bab 1	[Signature]
2	06/11/2024	Revisi bab 1 & Matrks Penelitian	[Signature]
3	14/11/2024	Bab 1 - 3	[Signature]
4	03/12/2024	Revisi bab 1 - 3	[Signature]
5	05/12/2024	Revisi Kajian Teori dan Matrks	[Signature]
6	29/01/2025	Revisi Sempro dan Pedoman Wawancara	[Signature]
7	6/05/2025	Bab 1-3	[Signature]
8	20/05/2025	Pemantapan Bab 1-3 & Konsul bab 4	[Signature]
9	17/06/2025	Bab 4 dan Bab 5	[Signature]
10	25/06/2025	Revisi Kesimpulan, Abstrak, dan ACC	[Signature]
11			
12			
13			
14			
15			
16			

Mengetahui, 28 Mei 2025


 Ani Qotus Zuhro' Fitriana, S.E., M.M.
 199104232018012002

Lampiran 9 : Biodata Penulis

BIODATA PENULIS**DATA PRIBADI**

Nama : Kustiyanti Kosasih
 Tempat/Tanggal Lahir : Banyuwangi, 15 Februari 2002
 Alamat : Dusun Jalen RT 03/RW 04, Desa Setail,
 Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi
 Email : kustiyantikosasih@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

2007 – 2009 TK Khadijah 42
 2009 – 2015 SD N 2 Setail
 2015 – 2018 MTs N 8 Banyuwangi
 2018 – 2021 MAN 2 Banyuwangi
 2021 – Sekarang UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

PENGALAMAN ORGANISASI

Periode 2016 – 2017 PMR MTs N 8 Banyuwangi
 Periode 2017 – 2018 MEC (Menteng English Club) MTs N 8 Banyuwangi
 Periode 2018 – 2019 Takmir Masjid At-Ta'awun MAN 2 Banyuwangi
 Periode 2019 – 2020 PMR MAN 2 Banyuwangi
 Periode 2019 – 2020 DA (Dewan Ambalan) MAN 2 Banyuwangi
 Periode 2019 – 2020 Religion Club MAN 2 Banyuwangi
 Periode 2023 – 2024 HMPS MD UIN KHAS Jember