

**ANALISIS BUDAYA DAN IKLIM KERJA DALAM PERSPEKTIF
AL-QUR'AN**

(Studi Aparatur Sipil Negara Pada Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel
Cilegon Provinsi Banten)

DISERTASI

Diajukan kepada Program Studi Doktor Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir sebagai
salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Tiga
untuk memperoleh gelar Doktor (Dr.)



oleh:

RUDDY YUNIVAN
NIM: 173530050

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU AL-QUR'AN DAN TAFSIR
KONSENTRASI PENDIDIKAN BERBASIS AL-QUR'AN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA
2024 M/ 1446 H**

ABSTRAK

Kesimpulan dari disertasi ini adalah bahwa peningkatan produktivitas budaya dan iklim kerja dapat terwujud melalui peran aktif seluruh *stakeholder* dengan memperhatikan unsur-unsur totalitas holistik yang terdapat dalam Al-Qur'an. Hal ini didasarkan pada isyarat Al-Qur'an mengenai empat unsur totalitas holistik, yaitu: integritas (النزاهة), profesionalisme (الاحترافية), tanggung jawab (المسؤولية), dan keteladanan (القدوة). Dalam konteks ini, kolaborasi yang kokoh antara semua pihak yang terlibat, dengan memperhatikan nilai-nilai yang diperintahkan oleh Al-Qur'an, akan memperkuat budaya kerja yang produktif dan berintegritas.

Temuan di atas membuktikan bahwa menerapkan budaya dan iklim kerja yang idealme menurut Al-Qur'an penting bagi ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, Banten. Nilai-nilai seperti kesetiaan, kejujuran, kerja keras, dan saling menghormati menjadi dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Diharapkan ASN di sekolah ini memberikan teladan dalam pelayanan kepada masyarakat serta menciptakan suasana yang mendukung perkembangan akademik dan moral siswa. Penerapan nilai-nilai ini berpotensi meningkatkan motivasi dan kinerja ASN, yang positifnya dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Melalui pemahaman dan implementasi ajaran Al-Qur'an tentang budaya dan iklim kerja, SMA 2 Krakatau Steel Cilegon diharapkan menjadi contoh inspiratif bagi lembaga pendidikan lain di Banten. Harmonisasi antara nilai-nilai agama dan tugas profesional diharapkan dapat terwujud secara sinergis, menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan di Indonesia.

Disertasi ini mendukung pendapat Edgar Schein (1928), Peter Drucker (1909), Geert Hofstede (1928), Clayton Alderfer (1940), Daniel Goleman (1946) yang menyatakan bahwa pentingnya budaya dan iklim kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan pengembangan pribadi. Mereka juga mengaitkan iklim kerja yang positif dengan pemahaman dan pengelolaan perbedaan budaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Sebaliknya Disertasi ini memiliki perbedaan pendapat dengan Frederick Taylor (1856), Herbert Simon (1916), Ouglas McGregor (1906), Max Weber (1864), dan Adam Smith (1723) yang berpendapat bahwa budaya dan iklim kerja tidak dianggap memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam lingkungan kerja, namun yang dianggap penting adalah standarisasi dan pengawasan yang ketat. Di samping itu mereka cenderung melihat kinerja organisasi dari sudut pandang struktur organisasi dan faktor eksternal daripada budaya internal.

Disertasi ini menggunakan metode kualitatif. Dalam pembahasan

tafsir Al-Qur'an metode maudhu'i (tematik) dipilih dalam penelitian ini untuk dapat menemukan konsep yang komprehensif tentang budaya iklim kerja perspektif Al-Qur'an. Selain itu, penelitian ini berbasis riset lapangan (*field research*), bersifat eksploratif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang budaya iklim kerja pada sekolah menengah atas yang berada di provinsi Banten dimana pada penelitian ini peneliti akan mengamati bagaimana realitas budaya dan iklim kerja pada sekolah menengah atas di provinsi Banten. selain itu data tersebut juga didukung dengan data berupa ayat-ayat Al-Qur'an dan kitab-kitab tafsir otoritatif, dan berbagai bahan tertulis yang dipublikasikan dalam bentuk buku, jurnal, artikel, website, software, majalah, dan prosiding yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan penelitian. Oleh sebab itu disertasi ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif.

ABSTRACT

The conclusion of this dissertation is that the increase in cultural productivity and work climate can be realized through the active role of all stakeholders by paying attention to the elements of holistic totality contained in the Qur'an. This is based on the Qur'an's cue regarding the four elements of holistic totality, namely: integrity (النزاهة), professionalism (الاحترافية), responsibility (المسؤولية), and exemplary (القدوة). In this context, solid collaboration between all parties involved, taking into account the values commanded by the Qur'an, will strengthen a productive and integrity work culture.

The author found that implementing an ideal work culture and climate according to the Qur'an is important for the State Civil Apparatus at Senior High School 2 Krakatau Steel Cilegon, Banten. Values such as loyalty, honesty, hard work, and mutual respect form the basis for creating a harmonious and productive work environment. It is hoped that the State Civil Apparatus at this school will set an example in serving the community and create an atmosphere that supports the academic and moral development of students. The application of these values has the potential to increase the motivation and performance of the State Civil Apparatus, which can positively have an impact on the achievement of organizational goals. Through the understanding and implementation of the Qur'anic teachings about culture and work climate, Sekolah Menengah 2 Krakatau Steel Cilegon is expected to be an inspirational example for other educational institutions in Banten. The harmonization between religious values and professional duties is expected to be realized synergistically, creating an educational environment that supports sustainable growth and development in Indonesia.

This dissertation supports the opinions of Edgar Schein (1928), Peter Drucker (1909), Geert Hofstede (1928), Clayton Alderfer (1940), Daniel Goleman (1946) who stated that the importance of a work culture and climate that supports the fulfillment of basic employee needs and personal development. Meraka also associates a positive work climate with understanding and managing cultural differences in creating an inclusive and productive work environment. On the contrary, this dissertation has a difference of opinion with Frederick Taylor (1856), Herbert Simon (1916), Douglas McGregor (1906), Max Weber (1864), and Adam Smith (1723) who argued that work culture and climate are not considered to have a significant impact on increasing efficiency and productivity in the work environment, but what is considered important is standardization and strict supervision. In addition, they tend to look at organizational performance from the point of view of organizational structure and external factors rather than internal culture.

This dissertation uses a qualitative method. In the discussion of the interpretation of the Qur'an, the maudhu'i (thematic) method was chosen in this study to be able to find a comprehensive concept of culture, working climate, and the perspective of the Qur'an. In addition, this research is based on *field research*, exploratory in nature which aims to obtain an overview of the culture of the work climate in high schools in Banten province where in this study the researcher will observe how the reality of culture and work climate in high schools in Banten province is. In addition, the data is also supported by data in the form of verses of the Qur'an and authoritative books of interpretation, and various written materials published in the form of books, journals, articles, websites, software, magazines, and proceedings that are directly or indirectly related to the research. Therefore, this dissertation is included in the type of qualitative research.

الملخص

وخلصت هذه الرسالة إلى أن الزيادة في الإنتاجية الثقافية ومناخ العمل يمكن تحقيقها من خلال الدور النشط لجميع أصحاب المصلحة من خلال الاهتمام بعناصر الكلية الكلية الواردة في القرآن. ويستند هذا إلى إشارة القرآن فيما يتعلق بالعناصر الأربعة للكلية الشمولية، وهي: (النزاهة)، والمهنية (الاحترافية)، (المسؤولية)، والمثالية (القُدوة). وفي هذا السياق، فإن التعاون الوطن بين جميع الأطراف المعنية، مع مراعاة القيم التي يأمر بها القرآن، سيعزز ثقافة العمل المنتجة والنزيهة.

تثبت النتائج المذكورة أعلاه أن تطبيق ثقافة عمل ومناخ مثاليين وفقا للقرآن أمر مهم لجهاز الدولة المدني في مدرسة عالية 2 كراكاتاو ستيل سيليجون ، باننتين. تشكل القيم مثل الولاء والصدق والعمل الجاد والاحترام المتبادل الأساس لخلق بيئة عمل متناغمة ومنتجة. ومن المؤمل أن يكون الجهاز المدني الحكومي في هذه المدرسة مثالا يحتذى به في خدمة المجتمع وخلق جو يدعم التطور الأكاديمي والأخلاقي للطلاب. إن تطبيق هذه القيم لديه القدرة على زيادة دوافع وأداء الجهاز المدني للدولة ، والتي يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على تحقيق الأهداف التنظيمية. من خلال فهم وتنفيذ تعاليم القرآن حول الثقافة ومناخ العمل ، من المتوقع أن تكون مدرسة علياء 2 كراكاتاو ستيل سيليجون مثالا ملهما للمؤسسات التعليمية الأخرى في باننتين. من المتوقع أن يتحقق التنسيق بين القيم الدينية والواجبات المهنية بشكل تآزري ، مما يخلق بيئة تعليمية تدعم النمو والتنمية المستدامين في إندونيسيا.

تدعم هذه الأطروحة آراء إدغار شاين (1928)، بيتر دراكر (1909)، جيرت هوفستيد (1928)، كلايتون ألدرفر (1940)، دانيال جولمان (1946) الذين ذكروا أن أهمية ثقافة العمل والمناخ الذي يدعم تلبية احتياجات الموظفين الأساسية والتنمية الشخصية. تربط ميرাকা أيضا مناخ العمل الإيجابي بفهم الاختلافات الثقافية وإدارتها في خلق بيئة عمل شاملة ومنتجة. على العكس من ذلك ، فإن هذه الأطروحة لها اختلاف في الرأي مع فريدريك تايلور (1856)، وهربرت سيمون (1916)، وأوغلاس ماكجريجور (1906)، وماكس ويبر (1864)، وأدم سميث (1723) الذين جادلوا بأن ثقافة العمل والمناخ لا يعتبران لهما تأثير كبير على زيادة الكفاءة والإنتاجية في بيئة العمل، ولكن ما يعتبر مهما هو التوحيد القياسي والإشراف الصارم. بالإضافة إلى ذلك ، فإنهم يميلون إلى النظر إلى الأداء التنظيمي من وجهة نظر الهيكل التنظيمي والعوامل الخارجية بدلا من الثقافة الداخلية.

تستخدم هذه الأطروحة طريقة نوعية. في مناقشة تفسير القرآن ، تم اختيار الطريقة المقصودية (الموضوعية) في هذه الدراسة لتكون قادرة على إيجاد مفهوم شامل للثقافة ومناخ العمل ومنظور القرآن. بالإضافة إلى ذلك، يستند هذا البحث إلى بحث ميداني استكشافي بطبيعته يهدف إلى الحصول على لمحة عامة عن ثقافة مناخ العمل في المدارس الثانوية في محافظة بانتن حيث سيرصد الباحث في هذه الدراسة

واقع الثقافة ومناخ العمل في المدارس الثانوية في محافظة بانتن. بالإضافة إلى ذلك ، يتم دعم البيانات أيضا ببيانات في شكل آيات من القرآن وكتب تفسير موثوقة ، ومواد مكتوبة مختلفة منشورة في شكل كتب ومجلات ومقالات ومواقع ويب وبرامج ومجلات وإجراءات مرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالبحث. لذلك ، يتم تضمين هذه الرسالة في نوع البحث النوعي.

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruddy Yunivan
Nomor Induk Mahasiswa : 173530050
Program Studi : Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
Konsentrasi : Pendidikan Berbasis Al-Qur'an
Judul Disertasi : Analisis Budaya dan Iklim Kerja dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Aparatur Sipil Negara di Sekolah SMA Negeri 2 Krakatau Steel Cilegon Banten)

Menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini adalah murni dan hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Disertasi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3.

Jakarta 25 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Ruddy Yunivan

TANDA PERSETUJUAN DISERTASI

Judul Disertasi:
Analisis Budaya dan Iktin Kerja Perspektif Al-Qur'an
(Studi Apoteker Sipil Negeri di SMA Negeri 2 Krakatau Steel Cilegon
Banten)

DISERTASI
Ditajukan kepada Program Studi Doktor Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Tiga
untuk memperoleh gelar Doktor (Dr.)

Dibaca dan Oleh
Ruddy Yurovan
NIM: 1735200391

Telah selesai dibimbing oleh kami dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
dijikan

Jakarta 31 Juli 2024
Menyetujui,

Pembimbing I,



Prof. Dr. Made Saifu, M.Pd.I.

Pembimbing II,



Dr. Nur Anfiyah Febrianti, M.A.

Mengesahkan,
Ketua Program Studi



Dr. Muhammad Hartoyo, M.A.

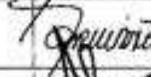
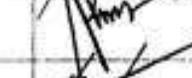
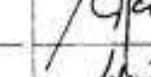
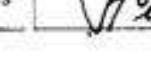
TANDA PENGESAHAN DISERTASI

ANALISIS BUDAYA DAN IKLIM KERJA PERSPEKTIF AL-QUR'AN
(STUDI APARATUR SIPIL NEGARA DI SMA NEGERI 2 KRAKATAU
STEEL CILEGON BANTEN)

Disusun Oleh:

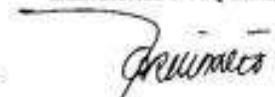
Nama : Ruddy Yunivan
Nomor Induk Mahasiswa : 173530050
Program Studi : Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
Konsentrasi : Pendidikan Berbasis Al-Qur'an

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal:
15 Agustus 2024

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2.	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.	Penguji I	
3.	Prof. Dr. H. Ahmad Thib Raya, M.A.	Penguji II	
4.	Prof. Dr. Armai Arief, M.A.	Penguji III	
5.	Prof. Dr. Made Sathu, M.Pd.I.	Pembimbing I	
6.	Dr. Hj. Nur Arfiyah Febriani, M.A.	Pembimbing II	
7.	Dr. H. Muhammad Hariyadi, M.A.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta 04 September 2024

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	z	ق	q
ب	B	س	s	ك	k
ت	T	ش	sy	ل	l
ث	ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	<u>h</u>	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	'	ء	a
ذ	dz	غ	g	ي	y
ر	r	ف	f	-	-

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبٌّ ditulis *rabba*.
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *au* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta' marbûthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya; زكاة المال *zakât al-mâl*, atau ditulis سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman Rasulullah saw, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Aamiin.

Selanjutnya penulis menyadari dalam penyusunan Disertasi ini terdapat kendala, hambatan, serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan, bimbingan serta motivasi yang takterhingga dan takternilai dari berbagai pihak, dengan mengucapkan syukur walhamdulillah penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor Universitas PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. Nasaruddin Umar, M.A.
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas PTIQ Jakarta Bapak Prof. Dr. M. Darwis Hude, M. Si.
3. Ketua Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Dr. Muhammad Haryadi, M.A.
4. Dosen pembimbing I Disertasi Prof. Dr. Made Saihu, M.Pd,I, dan Pembimbing II Dr. Nur Arfiyah Febriani, M.A., yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuknya kepada penulis dalam menyusun Disertasi ini.

5. Segenap civitas Universitas PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Disertasi ini.
6. Kepala perpustakaan beserta staf Universitas PTIQ Jakarta, yang telah mempermudah fasilitas buku-buku dan referensi yang berkaitan dengan materi Disertasi.
7. Ibunda tercinta Hj. Tuti Lestari dan istri tercinta Humairah dan kepada anak-anak saya tercinta dan juga kepada kepala sekolah SMA 2 Negeri Cilegon serta para guru dan staff .
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya secara khusus, baik langsung dan tidak langsung yang telah membantu penyelesaian Disertasi ini.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Disertasi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga Disertasi ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak keturunan penulis kelak. Aamiin.

Jakarta,
Penulis

Ruddy Yunivan

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Disertasi	ix
Tanda Persetujuan Disertasi	xi
Tanda Pengesahan Disertasi	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi	xix
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan	15
1. Identifikasi Masalah	15
2. Pembatasan Masalah	15
3. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	16
E. Kerangka Teori	17
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan	19
G. Metodologi Penelitian	24
H. Sistematika Penulisan	26
BAB II: DISKURSUS TENTANG BUDAYA KERJA DAN IKLIM	
KERJA	29
A. Konsep Budaya Kerja dan Pengembangan Budaya Kerja	29
B. Persepsi Kerja dan Nilai-Nilai Budaya Kerja	35
1. Definisi Budaya Kerja	42

2. Etika Kerja dan Etos Kerja	45
3. Relasi antara <i>Clan Culture</i> , <i>Hierarchy Culture</i> dan <i>Adhocracy Culture</i>	46
C. Budaya Kerja dan Implikasi terhadap Disiplin Kerja	53
D. Diskursus Iklim Kerja	57
1. Definisi Iklim Kerja	60
2. Motivasi dan Komitmen	63
3. Integritas dan Loyalitas	71
E. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	77
F. Isyarat dan Manfaat Iklim Kerja	79
BAB III: DAMPAK DAN PERAN APARATUR SIPIL NEGARA	85
A. Konsep dan yang Melatar belakanginya Aparatur Sipil Negara	86
B. Dinamika Perkembangan Aparatur Sipil Negara	91
C. Apa itu Era Disrupsi	99
D. Optimalisasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Era Disrupsi	103
BAB IV: ISYARAT AL-QUR'AN TERKAIT BUDAYA DAN IKLIM KERJA	105
A. Term Al-Qur'an terkait Budaya Kerja	106
1. Ketulusan (اخلاص)	106
2. Keadilan (عادل)	112
3. Kesabaran (صبر)	115
4. Kepemimpinan yang Adil (قدوة حسنة)	120
5. Ketekunan (استقامة)	125
B. Isyarat Al-Qur'an terkait Budaya Kerja	128
1. <i>Shahihatun Fi An-Niyat</i>	128
2. <i>Shahihatun Fi At-Tahshil</i>	133
3. Sabar dan Tabah dalam bekerja	135
4. Nilai Moderasi dalam Bekerja dan Beribadah	142
5. Amanah sebagai Landasan Budaya Kerja	147
C. Isyarat Al-Qur'an terkait Iklim Kerja	151
1. Berusaha atau Bekerja dengan didasarkan Keikhlasan	152
2. Memiliki Sifat Jujur, Amanah, dan Kasih Sayang	159
3. Optimalisasi Karakter dalam Perspektif Al-Qur'an	180
D. Iklim Kerja dan Implikasinya terhadap Prestasi Bekerja	190
BAB V: HASIL ANALISIS BUDAYA DAN IKLIM KERJA ASN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS 2 KRAKATAU STEEL CILEGONPROVINSI BANTEN	195
A. Profil Sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	195

B. Budaya Kerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	215
1. Menjunjung Tinggi Integritas	215
2. Prinsip Profesionalisme	226
3. Jiwa Tanggungjawab	237
4. Sikap Keteladanan	245
C. Iklim Kerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	252
1. Kolaboratif ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon ...	254
2. Pengembangan Profesional ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	263
3. Komunikasi Terbuka ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	271
4. Iklim Pendidikan Inklusif ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	279
D. Problematika dan Pembinaan Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	291
1. Penyebab Rendahnya Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon.....	292
2. Strategi Peningkatan Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	297
3. Peran Kepemimpinan dalam Pembinaan Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon	304
4. Partisipasi dan Keterlibatan Seluruh Stakeholder di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon.....	309
BAB VI: PENUTUP	317
A. Kesimpulan	317
B. Implikasi	319
C. Saran	320
DAFTAR PUSTAKA	323
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

ASN (Aparatur Sipil Negara) mencakup berbagai jenis pegawai yang terlibat dalam pelayanan publik di Indonesia, dan tidak semua ASN merupakan PNS (Pegawai Negeri Sipil).¹ ASN terdiri dari dua kategori utama: PNS dan P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).² Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan ditunjuk secara permanen oleh pejabat berwenang untuk mengisi jabatan dalam pemerintahan.³ Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mencakup PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, dengan gaji yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.⁴ Oleh karena itu,

¹ Widhia Arum Wibawana, "Apa Perbedaan ASN PPPK dan PNS? Simak Penjelasan di Sini," <https://news.detik.com/berita/d-6549322/apa-perbedaan-asn-pppk-dan-pns-simak-penjelasan-di-sini>. Diakses 16 Juli 2024.

²² Kanti, et al., "Analisis Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer Menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Bantaeng," *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 4.3 (2023): 660-672.

³ Faiq Tobroni, "Tinjauan HAM Dalam Regulasi PPPK Dengan Intertekstualitas Teks Hukum (Human Rights Review in Regulations on PPPK with Intertextuality Legal Text)," *Jurnal HAM* 11 (2020): 219-38.

⁴ Zakiah, et al., "Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Pada Guru Honorer Di Kota Sukabumi Tahun 2021," *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 8.2 (2023): 102-116.

perbedaan antara keduanya adalah bahwa PNS pasti termasuk dalam ASN, sedangkan ASN belum tentu PNS. Seorang ASN bisa jadi merupakan seorang P3K.⁵

Dalam konteks ini, budaya dan iklim kerja memiliki peranan penting dalam menentukan prestasi karyawan ASN,⁶ yang pada akhirnya memengaruhi efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.⁷ Menurut Ki Hajar Dewantara, budaya merupakan hasil dari tingkah laku yang terpuji dalam masyarakat.⁸ Sikap yang terpuji tersebut merupakan hasil dari kebaikan hati, dan inilah yang disebut sebagai "budaya".⁹ Budaya memiliki beragam karakteristik, namun karena berasal dari sikap yang terpuji, maka cenderung memiliki sifat yang teratur, indah, bermanfaat, mulia, memberikan kedamaian, kebahagiaan, dan lain sebagainya.¹⁰ Ini menegaskan bahwa budaya selalu memiliki konotasi yang positif dan baik, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.¹¹

Sifat-sifat positif semacam itu terlihat dalam semua aspek kehidupan yang telah mencapai tingkat kebaikan moral yang tinggi. Sebaliknya, lingkungan yang kurang beradab tidak dapat disebut sebagai budaya.¹² Setiap tindakan manusia yang dilakukan dengan kebudayaan, termasuk dalam konteks kompleksitas dunia kerja, selalu mencerminkan sifat-sifat positif

⁵ Niken Dwi Sitoningrum, "5 Perbedaan PNS dan PPPK, dari Status Kepegawaian hingga Proses Seleksi" selengkapnya <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-6936530/5-perbedaan-pns-dan-pppk-dari-status-kepegawaian-hingga-proses-seleksi>. Diakses 16 Juli 2024.

⁶ Astuti, dkk., "Islamic leadership, Islamic work culture, and employee performance: The mediating role of work motivation and job satisfaction," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7.11 (2020): 1059-1068, <http://koreascience.or.kr/article/JAKO202032462597237.pdf>

⁷ Zainuddin Rahman, "Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four-star hotels," *European Journal of Business and Management Research* 5.1 (2020): 1-8, http://repository.umi.ac.id/5344/1/editor_in_chief%2C%2B181%23%2BDarwis%2BSaban_EJBMR.pdf

⁸ Umi Wahyuningsih, *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA*, Jakarta Selatan: Direktorat Pembinaan SMA, 2018, hal. 1-2.

⁹ Abdus salam Dz, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Cirebon: STAIN PRESS, 2008, hal. 1-3.

¹⁰ Setyaningsih, dkk., "Peran Iklim Kerja dalam Pembentukan Iklim Madrasah Islami (Studi di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, Riau)," *An-Nida'* 43.2: 219-239, file:///C:/Users/USER/Downloads/12328-35087-2-PB.pdf

¹¹ Yusaini and Indra Utama, "Pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.1 (2020): 107-118, file:///C:/Users/USER/Downloads/979-2265-1-PB.pdf

¹² Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008, hal. 5.

yang teratur. Budaya yang berkembang dalam suatu bangsa menjadi cerminan tingkat keadaban dari masyarakat tersebut.¹³ Budaya kerja yang hidup dan berkembang di suatu bangsa menjadi indikator atau patokan untuk mengukur tingkat keadaban masyarakatnya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya tidak hanya menjadi ciri khas suatu kelompok, tetapi juga mencerminkan moralitas dan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat tersebut.¹⁴

Dalam konteks aktivitas bekerja, budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang terbiasa dengan budaya kerja yang baik cenderung memiliki motivasi yang tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, serta kemauan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, organisasi yang menerapkan budaya kerja yang positif juga akan menjadi tempat yang diminati bagi para talenta, karena reputasi mereka yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.¹⁵

Di sisi lain, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Persaingan antar organisasi semakin meningkat, dan dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia harus berkembang dengan baik.¹⁶

Budaya kerja sebenarnya telah lama dikenal oleh manusia, tetapi kesadaran bahwa keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai tersebut muncul dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang dianut, yang kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan ini disebut budaya. Ketika hal ini dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, budaya kerja menjadi terkenal setelah Jepang

¹³ Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami," *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 4.1 (2017): 176-207, file:///C:/Users/USER/Downloads/The_Influence_Of_Work_Culture_And_Organizational_C.pdf

¹⁴ Radyasmita, dkk., "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 5.1 (2022): 120-129, file:///C:/Users/USER/Downloads/16228-Article%20Text-61126-1-10-20220607.pdf

¹⁵ Muhammad Rizki Pratama Ritonga and Ratnawili Ratnawili, "The Influence of Work Culture and Organizational Climate On The Performance Of Employees Of Perumda Tirta Hidayah Bengkulu City," *Journal of Indonesian Management* 4.1 (2024): 133-142, file:///C:/Users/USER/Downloads/14.-muhammad-rizki-pratama-ritonga-ratnawili.pdf

¹⁶ Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia, 2007, hal. 68.

mencapai tingkat kemajuan yang luar biasa dalam manajemen kualitas pada tahun 1970-an, yang berakar dari budaya mereka dan dikombinasikan dengan teknik-teknik manajemen modern.¹⁷

Setiap individu memiliki sifat yang unik yang membedakannya dari orang lain. Sifat-sifat ini menjadi ciri khas seseorang sehingga kita dapat memahami kepribadiannya. Sama seperti manusia, organisasi juga memiliki karakteristik tertentu. Melalui karakteristik ini, kita dapat memahami identitas sebuah organisasi. Karakteristik ini dikenal sebagai budaya organisasi atau organizational culture. Budaya organisasi memberikan identitas kepada anggotanya dan menumbuhkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian dari budaya itu sendiri dan dapat muncul di mana saja organisasi berada. Dalam perspektif administrasi publik, budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar untuk aturan perilaku, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.¹⁸

Definisi kinerja adalah sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sedangkan, menurut Edison kinerja adalah hasil dari suatu proses dimana seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diidentifikasi lalu diukur selama periode tertentu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kepuasan dalam bekerja, komitmen pada organisasi, tingkat gaji, disiplin kerja, tingkat stress, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain

Budaya dan Iklim saling terhubung dan saling memberi masukan. Jelas juga bahwa iklim sering kali dapat berubah dengan cepat. Iklim seringkali didasarkan pada peristiwa, reaksi masyarakat, dan insiden antar manusia. Budaya tidak terlalu bergantung pada peristiwa-peristiwa individual namun cenderung mendorong penafsiran, pemikiran, dan perspektif masyarakat terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi. Pada hakikatnya, iklim adalah persepsi dan sikap masyarakat dalam budaya tersebut. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai akan pekerjaan sekaligus ruang lingkup dimana budaya kerja itu diterapkan, sehingga akan sangat mempengaruhi sikap serta tingkah laku dalam bekerja. Jika ditinjau dalam sudut pandang Islam, bekerja dapat diartikan sebagai ibadah, sehingga dapat menjadi motivasi bagi individu itu sendiri dalam melahirkan karya yang bermutu untuk mencapai

¹⁷ Triguno, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Golden Terayon Press, 2018, hal. 1.

¹⁸ Shafira Andini Aulia, Jamiah, dan Achmad Jubaidi, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda", *Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, Vol. 2, 2021, hal. 4.

tujuan perusahaan tempat maupun tujuan individu sendiri dalam meningkatkan kualitas diri.¹⁹

Dibalik kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam operasinya, terdapat sumber daya manusia atau karyawan yang kinerjanya baik, hal ini karena karyawan tersebut dapat menjalankan budaya kerja diperusahaan dengan baik disamping budaya kerja, karyawan memiliki etos kerja dengan semangat yang penuh keikhlasan dalam pekerjaannya untuk mencapai kinerja. Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia agar mereka dapat meningkatkan kinerja dan siap menghadapi berbagai tantangan di masa depan.²⁰

Keberlangsungan sebuah organisasi dapat diprediksi dari nilai-nilai yang dianut dan dijadikan nilai bersama oleh organisasi tersebut. Nilai-nilai luhur ini menjadi dasar bagi visi dan misi organisasi dalam berkembang dan tumbuh lebih dinamis. Namun, tantangan, peluang, serta sejarah panjang organisasi telah menunjukkan bahwa manajemen organisasi tidak bisa hanya mengandalkan pendekatan matematis yang kompetitif. Masalah yang dihadapi adalah menentukan nilai-nilai luhur (*core values*) apa yang seharusnya dijadikan nilai bersama untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Budaya (*culture*) adalah gabungan kompleks dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang bersama-sama membentuk makna menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan diikuti bersama oleh anggota organisasi, sehingga mereka merasa seperti satu keluarga dan menciptakan identitas yang berbeda dari organisasi lain. Schein menjelaskan bahwa budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai cara untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diterapkan dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan dan diwariskan kepada anggota baru sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut.²¹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi juga merupakan sistem nilai dan kepercayaan bersama yang didasari oleh keyakinan dan kebiasaan yang berinteraksi dengan orang-orang di perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk membentuk norma-norma perilaku. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi, antara lain menetapkan batas-batas yang membedakan satu

¹⁹ Widagdho, Djoko, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. Ke-9, 2004, hal. 35.

²⁰ Achmad Rozi El Eroy, "Budaya Kerja Karyawan," Artikel, 13 juni 2010. <https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>. Diakses pada 15/03/17

²¹ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2014, hal. 3.

organisasi dengan yang lain. Budaya organisasi juga berfungsi untuk memberikan identitas kepada anggota organisasi, mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai tujuan yang lebih luas, membantu mengikat kebersamaan dalam organisasi dengan menyediakan standar yang jelas tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik budaya organisasi meliputi: pembelajaran, berbagi, lintas generasi, persepsi pengaruh, dan adaptasi. Dalam Islam, karakteristik budaya antara lain: bekerja sebagai ibadah, bekerja memperhatikan asas manfaat dan maslahat, bekerja sebagai aktualisasi kemampuan akal, bekerja dengan memperhatikan keseimbangan (tawazun), dan bekerja berdasarkan asas kehalalan.²²

Budaya organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari, ditanamkan, dan dinyatakan melalui berbagai cara secara berulang kali, sehingga anggota organisasi dapat mengamati dan merasakannya. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi, serta manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil yang optimal.²³

Budaya organisasi memungkinkan individu untuk melihat keselarasan tujuan, dengan nilai-nilai bersama yang membuat mereka merasa positif tentang organisasi dan potensi kontribusi mereka secara tulus. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan kerja tim adalah beberapa atribut dari budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini berperan sebagai pendorong utama untuk kinerja karyawan yang unggul dan merupakan sumber keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Perubahan membawa dampak pada budaya organisasi, yang harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan harus memadai untuk mendukung pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama halnya dengan budaya organisasi, perbaikan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. Mempertahankan budaya kerja yang baik memang merupakan tantangan bagi karyawan di perusahaan..

Budaya kerja adalah pandangan hidup yang mencakup nilai-nilai yang membentuk sifat, kebiasaan, dan dorongan dalam kehidupan karyawan saat menjalankan tugas mereka. Nilai-nilai ini tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang berwujud dalam

²² M.S Lukman Hakim, S.E., *"Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif,"* n.d., hal. 107 23.

²³Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Rineka Cipta,2006, hal. 9.

pekerjaan.²⁴ Budaya kerja dapat berfungsi sebagai motivasi yang efektif untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan.²⁵

Budaya kerja adalah sikap mental yang terus-menerus mencari perbaikan dan penyempurnaan dari apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode baru dan percaya akan kemajuan yang akan diperoleh. Setiap organisasi atau lembaga memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya ini mencakup energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Jenis-jenis sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya pengetahuan, dan sumber daya teknologi.²⁶ Di antara sumber daya yang disebutkan, sumber daya manusia adalah yang paling penting untuk kelangsungan organisasi. Keberhasilan suatu pekerjaan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai ini berasal dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan dan membentuk kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberikan makna terhadap pekerjaan. Dengan demikian, budaya kerja aparatur negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan kuat berdasarkan nilai-nilai yang diyakini, serta memiliki semangat tinggi dan komitmen untuk mencapai prestasi kerja yang baik.²⁷

Budaya kerja sangat berperan penting dalam aktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh dan sukses. Menciptakan lingkungan dimana setiap orang yang dapat berinteraksi dalam satu sama lain, saling mendukung upaya masing-masing, dan berprestasi. Saling berbagi informasi, dan saling menyadari cara membawa suatu instansi sesuai apa yang telah divisi misikan supaya lebih terarah luntarnya loyalitas dan kesetiaan pada tugas utama dalam instansinya. Akibatnya organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif atau organisasi menjadi kurang mampu menyelesaikan masalah integrasi internal dan masalah eksternal.

Pemicu kinerja bukan hanya dilihat dari budaya kerja yang telah dijalani dengan baik, tetapi iklim kerja dan kerja keras seorang karyawan dalam usahanya juga dapat mempengaruhi produktivitasnya pada setiap

²⁴ Dezanda R Pattipawae, "Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan PrinsipPrinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar", *Jurnal Sasi* Volume 17 Nomor 3, 2011, hal. 31.

²⁵ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012, Hal. 145.

²⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat, 2009, hal. 1.

²⁷ Suropto "Membangun Budaya Kerja" Gramedia: Banten, 2009. hal. 23.

pekerjaan. Bekerja keras untuk meraih prestasi tertinggi adalah kebutuhan yang tak bisa dihindari oleh setiap individu untuk mencapai kesuksesan. Kesuksesan yang tampak secara fisik bergantung pada adanya etos kerja, sementara kesuksesan jiwa ditentukan oleh sikap dan nilai-nilai spiritual.²⁸

Bagi ASN yang bertugas di lingkungan pemerintah daerah, selain gaji dan tunjangan jabatan, mereka juga menerima Tambahan Penghasilan (TPP) yang diberikan berdasarkan disiplin kerja dan pencapaian kinerja. Hal ini diatur dalam Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, yang menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan dapat diberikan sesuai dengan prestasi kerja, beban kerja, dan kelangkaan profesi. Selain itu, Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan menyebutkan bahwa ASN berhak menerima tambahan penghasilan dari Pemerintah Daerah dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah dan disetujui oleh DPRD, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku..

Iklim kerja di suatu perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang menikmati iklim kerja di tempatnya akan merasa betah dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, stres, dan sulit berkonsentrasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Misalnya, ruangan kerja yang panas, sirkulasi udara yang tidak memadai, kepadatan ruangan, lingkungan yang kotor, dan kebisingan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan mengganggu produktivitas mereka.²⁹

Iklim kerja dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan kenyamanan yang mendorong kinerja karyawan. Ini termasuk hubungan antar individu dalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Iklim kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu yang bersumber dari diri seseorang, serta faktor eksternal, yaitu yang berasal dari luar individu. Faktor-faktor ini dapat memberikan dampak positif atau negatif bagi kinerja seseorang, termasuk bagi seorang guru.

Iklim kerja adalah kondisi atau suasana kerja di sebuah instansi yang dirasakan nyaman, tenang, dan bebas dari rasa takut saat melakukan pekerjaan. Iklim kerja yang menyenangkan tercipta ketika hubungan antar individu berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini

²⁸ Muhammad Iqbal, *"Pembangunan Kembali Alam Pikiran Islam"*, Jakarta: Bulan Bintang, 1996, hal. 102.

²⁹ Febri Arin Putra, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 40 No.2 November 2016

sangat mendukung prestasi kerja karyawan. Dengan suasana kerja yang nyaman dan tenang, pegawai dapat bekerja dengan lebih baik..

Pendidikan merupakan aspek krusial untuk kemajuan bangsa di masa depan. Melalui pendidikan, manusia sebagai subjek pembangunan dapat dididik, dibina, dan dikembangkan potensinya. Pendidikan nasional diharapkan dapat menciptakan individu yang mampu membangun dirinya sendiri dan bertanggung jawab secara kolektif terhadap pembangunan bangsa. Namun, posisi strategis pendidikan berarti bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia hanya dapat terwujud jika pendidikan memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan dan menghasilkan hasil yang nyata. Pendidikan memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang merupakan proses yang tidak terpisahkan dari peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan menengah, sesuai Pasal 18, merupakan kelanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan, yang meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.³⁰

Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, dan kebijakan pemerintah mengenai pendidikan. Di antara faktor-faktor tersebut, disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sastrohadiwiryo, disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta kesiapan untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Usaha untuk meningkatkan kecerdasan bangsa dan mengembangkan kualitas manusia secara holistik merupakan misi pendidikan yang menjadi tanggung jawab profesional bagi semua pihak, terutama bagi setiap guru.³¹

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dan mengelompokkannya dalam dua dimensi utama, yaitu:

1. Kemampuan profesional, yang meliputi penguasaan materi pelajaran, termasuk bahan ajar dan dasar keilmuan dari materi tersebut,

³⁰ Depdiknas, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003*, Jakarta: Dirjen dikdasmen, 2003, hal. 14.

³¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktek)*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997, hal. 193.

pemahaman landasan dan wawasan kependidikan serta keguruan, serta penguasaan proses pendidikan, keguruan, dan pembelajaran peserta didik.

2. Kemampuan personal, yang mencakup penampilan dan sikap positif terhadap semua tugas sebagai guru dan terhadap situasi pendidikan secara keseluruhan, pemahaman dan penghayatan serta penampilan sesuai dengan nilai-nilai yang seharusnya dimiliki oleh guru, serta penampilan diri sebagai teladan dan panutan bagi peserta didik.³²

Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan, yang apabila dilanggar akan dikenakan hukuman disiplin. Disiplin kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru, karena kedisiplinan dapat memotivasi kemauan dan keinginan untuk bekerja sesuai dengan standar dan batasan yang ditetapkan, sehingga disiplin menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Namun, kenyataannya sering kali masalah disiplin kerja di kalangan guru terabaikan. Contoh masalah tersebut meliputi keterlambatan datang ke sekolah, ketidakhadiran selama jam kerja, penundaan pekerjaan, pulang lebih awal, dan lainnya. Bagi sebagian orang, yang dianggap penting hanya mengisi daftar hadir, yang secara tidak langsung memengaruhi kinerja guru..

Pengembangan kualitas manusia menjadi suatu keharusan, terutama di era globalisasi saat ini, untuk memastikan bahwa generasi muda kita tidak menjadi korban dari proses globalisasi itu sendiri. Guru tidak hanya bertugas untuk menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk memperoleh dan mengelola informasi yang relevan dengan kebutuhan profesinya. Mengajar kini bukan sekadar menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga menciptakan lingkungan belajar yang efektif agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal. Mengajar dalam konteks ini memerlukan strategi pembelajaran yang tepat. Tujuan pengajaran sendiri direncanakan dalam kurikulum, yang menetapkan baik tujuan instruksional maupun noninstruksional. Kurikulum juga mencakup materi dan pengalaman belajar, yang semuanya mempengaruhi pemilihan strategi pembelajaran. Strategi tersebut mencakup berbagai alternatif yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan pengajaran.³³

Mengajar pada dasarnya adalah usaha guru untuk menciptakan situasi

³² Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktek)*, hal. 193.

³³ Djoko Widagdo, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. Ke-9, 2004, hal. 48.

belajar yang efektif, sehingga metode yang dipilih oleh guru dapat merangsang berbagai aktivitas belajar bagi siswa. Proses pembelajaran merupakan interaksi edukatif antara guru, yang menciptakan suasana belajar, dan siswa, yang merespons upaya guru tersebut. Pemilihan metode yang tepat oleh guru adalah upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran atau pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Terkait dengan metode tersebut, guru sebaiknya memiliki pemahaman mendalam tentang ilmu pengetahuan serta situasi kerja, belajar, berkomunikasi, dan berinteraksi dalam proses pembelajaran. Ini menunjukkan bahwa guru perlu menciptakan budaya dan iklim kerja yang positif.

Mengajar pada intinya adalah usaha guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, di mana metode yang dipilih dapat memotivasi berbagai aktivitas belajar siswa. Proses pembelajaran melibatkan interaksi edukatif antara guru, yang menciptakan suasana belajar, dan siswa, yang memberikan respons terhadap usaha guru tersebut. Pemilihan metode yang tepat oleh guru adalah upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran atau pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu, guru sebaiknya memiliki pemahaman mendalam mengenai ilmu pengetahuan serta situasi kerja, belajar, berkomunikasi, dan berinteraksi dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan perlunya guru untuk menciptakan budaya dan iklim kerja yang mendukung.

Sikap utama yang harus dimiliki oleh pegawai di kantor adalah loyalitas. Loyalitas ini tercermin dari terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung, upaya menjaga citra organisasi, serta kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Loyalitas pegawai dapat terwujud ketika mereka merasa kebutuhan hidup mereka tercukupi melalui pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa nyaman dan betah bekerja di suatu instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai meliputi fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, serta kontribusi yang diterima dari instansi.³⁴

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan budaya kerja dalam menuju tujuan perusahaan, karena budaya kerja merupakan kebiasaan dan tingkah laku individu dan kelompok dalam organisasi yang perlu dikembangkan dengan cara membangun hubungan yang saling menguntungkan antara manajemen dengan perusahaan dalam proses mengoptimalkan efisiensi dengan tujuan akhir mencapai keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Budaya kerja itu terdiri dari budaya profesional berupa kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang memanfaatkan

³⁴ Vivi dan Rorlen, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.3, No.1, 2007, hal. 35.

pengetahuan, konsep, azas, dan menjunjung standar praktik kerja dan kode etik yang diakui bersama pada pelaksanaan tugasnya serta budaya kewirausahaan berupa kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang mampu melihat dan memanfaatkan kesempatan. Selain itu budaya kerja juga berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungan yang melahirkan makna dan pandangan hidup, sehingga akan mempengaruhi sikap, tingkah laku, pola nilai, dan sistem kerja.² Sehingga jelas betapa vitalnya fungsi dari budaya kerja dalam mencapai visi dan misi dari perusahaan.³⁵

Nilai-nilai dan keyakinan atau ritual membentuk budaya, nilai unggul yang berbentuk tersebut berdasarkan syariah Islam yang terus menerus dimutakhirkan melalui perintah belajar dan berfikir yang sangat banyak dalam Al-Qur'an dan Hadist. Dengan berdasarkan kenyataan bahwa masyarakat Indonesia mayoritas beragama Islam, maka diasumsikan terdapat kesesuaian antara budaya kerja syariah dengan nilai-nilai yang dipegang anggota organisasinya,¹⁹ Di mana hal ini menciptakan kepuasan kerja, selain itu adalah tugas manajemen untuk meningkatkan faktor ini karena salah satu fungsi dari budaya kerja adalah membentuk sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan budaya kerjanya.³⁶

Lingkungan kerja yang nyaman di sekolah akan membuat para guru merasa betah dan senang berada di sekolah, sekaligus memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya dan iklim kerja, semakin tinggi pula kinerja para guru. Kondisi yang baik seperti ini dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan dedikasinya di sekolah. Lingkungan kerja organisasi perusahaan yang menerapkan budaya kerja Islami dengan yang tidak menerapkan pun akan sangat terasa perbedaannya. Pada organisasi perbankan yang menerapkan budaya kerja Islam akan sering kita temui rasa hormat menghormati antara pegawai dengan pegawainya maupun para pegawai dengan para nasabah, saling sapa dengan mengucapkan salam bahkan ketika masuk waktu untuk beribadah kita akan diingatkan untuk segera beribadah dengan dikumandangkannya adzan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Bandingkan ketika berkunjung di bank konvensional, nasabah tidak akan diingatkan jika sudah saatnya untuk beribadah bahkan para nasabah kadang akan lupa jika ternyata sudah masuk waktu beribadah dan akhirnya mereka melewatkan kewajiban mereka. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa bank yang menggunakan sistem budaya kerja maupun sistem oprasional perbankan yang Islami akan jauh lebih nyaman dan lebih menentramkan

³⁵ Toto Tasmara. *Membudayakan etos kerja islami*, Jakarta: Gema insani, 2002, hal. 161.

³⁶ Didin Hadidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen syariah: dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pers, 2003, hal. 40.

dibandingkan dengan bank yang tidak menggunakan sistem budaya kerja maupun sistem operasional perbankan yang non Islami.³⁷

Untuk meningkatkan sumber daya tersebut dibutuhkan pembinaan pegawai, yang bertujuan untuk mewujudkan citra seorang pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Lembaganya. Dalam hal ini pegawai harus bersatu padu, berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur penentu dalam suatu organisasi. Salah satu bentuk keberhasilan dari seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja dapat diartikan “Sebagai tingkat keberhasilan dari seseorang di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.³⁸

Yang merupakan unsur paling penting mempengaruhi kualitas seorang pegawai adalah kinerja kerja pegawai. Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja merupakan prestasi kerja pegawai, yaitu perbandingan antara hasil pekerjaan yang dapat dilihat secara nyata dengan standarisasi kerja yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja pegawai dari beberapa pendapat, dapat dibuat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi, dan hasil kerja pegawai tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar-standar kinerja pegawai yang diberlakukan dalam organisasi. Orang dengan kinerja tinggi biasanya memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang besar.
2. Berani mengambil tindakan dan menghadapi risiko.
3. Menetapkan tujuan yang realistis.
4. Menyusun rencana kerja yang komprehensif dan berusaha keras untuk mencapai tujuannya.
5. Melakukan semua aktivitas kerja dengan memanfaatkan umpan balik yang konkret.
6. Mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah dibuat.³⁹

Tugas utama guru yang meliputi kegiatan pembelajaran dan tugas-tugas lain di sekolah mencerminkan kinerja guru. Kinerja guru akan optimal

³⁷ Tobari. *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintah*, Yogyakarta: DeePublish, 2015, hal. 46.

³⁸ Darmadi, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan Kerja”, *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol 13, 2016, hal. 266.

³⁹ I Gede Siden Sudaryana dan Ketut Udy Ariawan, “Hubungan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 17, No. 1, 2020, hal. 126.

jika guru melaksanakan beberapa unsur penting, seperti kesetiaan dan komitmen tinggi terhadap tugas mengajar, penguasaan dan pengembangan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar serta melaksanakan tugas lainnya, kreativitas dalam proses pengajaran, kerjasama dengan seluruh warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi teladan bagi siswa, kepribadian yang baik, kejujuran dan objektivitas dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab atas tugasnya. Peningkatan kinerja guru akan berdampak positif pada kualitas hasil kerja, sehingga dukungan dari berbagai pihak di sekolah sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Oleh karena itu, sekolah harus berkembang secara dinamis menuju perbaikan dan kemajuan pendidikan. Salah satu langkah dalam pengembangan organisasi sekolah adalah menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif. Meskipun konsep ini bukan hal baru, diharapkan sekolah dapat memperbaiki kondisi yang ada dan mewujudkan sekolah yang berkualitas secara efektif. Pengembangan profesional guru merupakan aspek yang sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan. Proses pengembangan profesional melibatkan pembelajaran dan penerapan pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai secara cepat oleh guru dan kepala sekolah. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional, tenaga pendidik harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks ini, penting untuk menyadari bahwa budaya dan iklim kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu dan tim.⁴⁰

Penelitian ini perlu dilakukan karena adanya tantangan signifikan dalam budaya dan iklim kerja di Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan menganalisis faktor-faktor ini, diharapkan dapat diidentifikasi solusi untuk meningkatkan kinerja ASN, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Seperti komunikasi yang tidak baik di antara staf dapat menyebabkan miskomunikasi, kebingungan, dan bahkan konflik, yang semuanya berdampak negatif pada efektivitas kerja. Selain itu, kurangnya kerja tim yang kompak dapat menghambat kolaborasi, mengurangi produktivitas, dan menciptakan suasana kerja yang tidak mendukung. Adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan pendidikan yang dinamis juga menjadi tantangan. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dapat mengakibatkan stagnasi dalam pengembangan profesional, serta mempengaruhi kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Di sini penulis akan mencoba meneliti tentang analisis budaya dan

⁴⁰ Aris, S. O, *Etika Profesi Guru*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010, hal. 7.

iklim kerja menurut perspektif Al-Qur'an dengan pendekatan teoritis maupun praktis, dengan harapan semoga dapat bermanfaat bagi umat Islam sekaligus dapat memotivasi diri untuk bekerja keras, dan menambah khazanah keilmuan semakin mendalam.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Beberapa isu yang berkaitan dengan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut;

- a. Sumber daya manusia yang terbatas.
Kualitas sumber daya manusia masih rendah karena kurangnya pendidikan dan keterampilan di antara tenaga kerja. Dampaknya adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia serta kelangkaan tenaga kerja yang berkualitas.
- b. Motivasi kerja yang sangat rendah.
Tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai.
- c. Belum tertanamnya prinsip kerja yang baik.
Prinsip kerja diperlukan supaya mempunyai sebuah pegangan untuk bertindak dan berperilaku dalam dunia Pendidikan.
- d. Tidak memiliki karakteristik dalam bekerja.
Sikap kerja dapat dijadikan indikator sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar Aparatur Sipil Negara ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi untuk lebih fokus, terarah, dan mendalam, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Fokus Penelitian
Penelitian ini mengarah pada analisis budaya dan iklim kerja dari perspektif Al-Qur'an. Metode yang digunakan meliputi penelitian kepustakaan (library research) dengan penekanan pada Al-Qur'an sebagai sumber utama, serta metode kualitatif untuk memperdalam analisis. Selain itu, studi kasus (field research) digunakan untuk mendukung temuan dari lapangan.
- b. Lokasi Penelitian
Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas yang terletak di provinsi Banten. Penelitian tidak mencakup sekolah-sekolah di luar provinsi Banten.

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juni 2023 hingga Desember 2023.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam disertasi ini adalah: bagaimana analisis budaya dan iklim kerja di kalangan Aparatur Sipil Negara di Sekolah Menengah Atas Provinsi Banten?

Rumusan pokok tersebut diperinci kedalam rumusan perincian sebagai berikut:

1. Bagaimana mengetahui budaya dan iklim kerja pada Aparatur Sipil Negara
2. Bagaimana mengkaji peran dan konsep budaya dan iklim kerja menurut pandangan Al- Qur'an
3. Bagaimana mengamati isyarat Al-Qur'an tentang budaya dan iklim kerja ASN pada sekolah menengah atas di provinsi Banten
4. Bagaimana mengetahui analisis budaya dan iklim kerja ASN di sekolah menengah atas di provinsi Banten

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus dan inti permasalahan yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui analisis budaya dan iklim kerja pada Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengkaji peran dan konsep budaya dan iklim kerja menurut pandangan Al-Qur'an.
3. Untuk mengamati isyarat Al-Qur'an tentang budaya dan iklim kerja ASN pada sekolah menengah atas di provinsi Banten
4. Untuk menganalisis budaya dan iklim kerja ASN di sekolah menengah atas di provinsi Banten.

D. Manfaat Penelitian

Signifikansi atau arti penting yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan gambaran realitas iklim dan budaya kerja Aparatur Sipil Negara.
2. Sebagai bahan informasi bahwa banyak sekali ayat-ayat Al-Qur'an yang berisikan tentang budaya dan iklim kerja yang baik.
3. Memberikan sumbangsih pemikiran mengenai budaya dan iklim kerja yang baik sehingga dapat di realisasikan pada sekolah menengah atas di provinsi Banten.

Selanjutnya, penelitian ini memberikan dua jenis manfaat, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis:

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan teori bahwa “budaya dan iklim kerja dalam perspektif Al-Qur’an dapat diimplementasikan di lingkungan sekolah menengah atas.” Teori ini perlu diteliti lebih lanjut untuk memastikan bahwa pengembangan pengetahuan tetap relevan dan sesuai dengan konteks Al-Qur’an.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan sebuah model pendidikan yang tidak hanya melahirkan individu yang agamis, tetapi juga mempertahankan budaya dan iklim kerja yang ada.

E. Kerangka Teori

Menurut penelitian Litwin dan Stringer, terdapat beberapa dimensi dalam Iklim Kerja, yaitu: *Structure* (struktur): Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan. *Responsibility* (tanggung jawab): Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan. *Reward* (penghargaan): Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik; lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif atau pemberian hukuman (*punishment*) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi. *Risk* (risiko): Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak berani mengambil risiko dalam arti mencari jalan “aman” saja. *Warmth* (kehangatan): Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri. Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi. *Support* (dukungan): Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok. *Standards* (standar kinerja): Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik. *Conflict* (konflik): Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflik resolution*) diorganisasi. *Identity* (identitas diri): Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

Terdapat beberapa pengertian kinerja.⁴¹

Teori Tingkah Laku (*Planned Behavior Theory*), Teori tingkah laku terencana merupakan suatu sikap yang mempengaruhi tingkah laku. Dalam tingkah laku ini, proses pengambilan keputusan yang serius akan didasarkan pada mediasi dan dapat berdampak pada hal-hal tertentu. Teori perilaku terencana merupakan suatu sikap yang mempengaruhi perilaku, dimana proses pengambilan keputusan yang serius akan didasarkan pada mediasi dan akan berdampak pada hal-hal tertentu. Teori perilaku rasional menjadi teori lain, teori perilaku terencana, dan menunjukkan hubungan antara tindakan yang diajarkan oleh individu dalam menanggapi sesuatu. Faktor utama dalam teori perilaku badan perencanaan kota adalah niat individu untuk bertindak dalam situasi berikut: niat tersebut diungkapkan oleh kesediaan atau intensitas seseorang untuk mencoba menerapkan perilaku tersebut. Secara umum, semakin kuat niat perilaku seseorang maka semakin besar kemungkinan perilaku tersebut akan terwujud atau dilaksanakan. *Theory of Planned Behavior* terbagi tiga macam alasan yang dapat mempengaruhi tindakan yang diambil oleh individu, yaitu:

a. *Behaviorial Belief*

Keyakinan perilaku adalah keyakinan tentang hasil perilaku dan evaluasi atau evaluasi hasil perilaku. Keyakinan dan evaluasi atau evaluasi hasil perilaku kemudian membentuk variabel sikap.

b. *Normative Belief*

Keyakinan normatif adalah keyakinan individu atau orang lain (seperti anggota keluarga, teman, atasan, atau konsultan pajak) yang menyetujui atau menolak untuk melaksanakan ekspektasi normatif dari suatu perilaku. Ini akan membentuk norma subjektif variabel (norma subjektif). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keyakinan normatif merupakan dorongan atau motivasi dari luar seseorang (orang lain) dan akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

c. *Control Belief*

Keyakinan pengendalian adalah keyakinan pribadi yang didasarkan pada pengalaman masa lalu atas perilaku dan faktor atau hal-hal yang mendukung atau menghalangi persepsi mereka terhadap perilaku. Keyakinan ini membentuk variabel kontrol perilaku yang dirasakan.⁴²

Iklim organisasi memiliki sejarah panjang dalam psikologi industri dan organisasi serta perilaku organisasi. Akarnya terletak pada karya Kurt Lewin,

⁴¹ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pe;aksana di Divisi OPerasi PT. Pusri Palembang", *Jurnal Psikologi Islam*, Vol 1, 2015, hal. 28-29.

⁴² Ajzen, I, *Attitudes, Personality and Behavior*, Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education 2nd edition, 2005, hal 36.

pada akhir 1930-an, di mana konsep iklim psikologis diteliti pada awalnya. Untuk menjelaskan konsep iklim secara psikologis, Lewin mengidentifikasi elemen-elemen tertentu yang harus diperhitungkan. Yaitu tujuan, stimuli, kebutuhan, hubungan sosial, lingkungan yang ramah atau bermusuhan serta jumlah kebebasan dalam suatu organisasi (Litwin & Stringer, 1968). Menurut Lewin, iklim bertindak sebagai penghubung fungsional yang esensial antara anggota organisasi dan lingkungannya. Pandangan ini ditunjukkan dalam sebuah penelitian oleh Lewin, Lippitt, & White, di mana iklim menunjukkan pengaruh yang lebih kuat pada individu daripada kecenderungan perilaku yang diperoleh sebelumnya, dan di samping itu, mampu mengubah pola perilaku yang diamati dari anggota organisasi.

Iklim organisasi dapat dianalisis melalui tiga pendekatan utama: Pertama, Pendekatan Pengukuran Berganda melihat iklim organisasi sebagai serangkaian karakteristik deskriptif yang memiliki tiga sifat utama: ia relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, dan memengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi tersebut. Kedua, Pendekatan Pengukuran Persepsi – Atribut Organisasi memandang iklim organisasi sebagai atribut dari organisasi itu sendiri. Namun, pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi dibandingkan dengan pengukuran obyektif, seperti ukuran dan struktur organisasi. Ketiga, Pendekatan Pengukuran Persepsi – Individu melihat iklim sebagai sekumpulan persepsi global yang mencerminkan interaksi antara kejadian nyata dalam organisasi dan persepsi individu terhadap kejadian tersebut.

Sri Haryani menjelaskan bahwa produktivitas seorang karyawan atau kelompok karyawan diukur berdasarkan kinerjanya. Kinerja merujuk pada hasil karya individu dalam hal kuantitas dan kualitas dalam suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan ini, penelitian ini akan menggunakan pendekatan hasil kerja (*result approach*), yang mengukur berdasarkan hasil akhir kerja Aparatur Sipil Negara.⁴³

Amstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian strategis organisasi dan memberikan kontribusi signifikan. Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, merupakan istilah yang berasal dari "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*."

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian dengan tema bahasan “Analisis Budaya dan Iklim Kerja

⁴³ Yoeyong Rahsel, “Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi pada Bagian Administrasi Umum Unpad)”, *Jurnal Manajemen Magister*, Vol 02, 2016, hal. 109.

dalam Perspektif Al-Qur'an” mempunyai relevansi terhadap beberapa disertasi. Disertasi Amiruddin. *Analisis Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Biak Numfor*, mengupas dan meneliti tentang Kinerja Aparatur Sipil Negara di wilayahnya. Akan tetapi disertasi ini tidak meneliti dalam Perspektif Al-Qur'an.

Disertasi Selanjutnya adalah karya Alinurdin. *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Perspektif Al-Qur'an*, didalam disertasi ini meneliti tentang pembentukan karakter sesuai apa yang diajarkan Agama, Disertasi selanjutnya Karmani. *Budaya Kerja Pegawai dalam pelayanan Publik di kabupaten Tuban*.

Disertasi selanjutnya Moehammad Reza Arfiansyah. *Implementasi Perilaku Kerja Berbasis Nilai Budaya Kerja (NBK) pada Kementerian Agama Republik Indonesia: Analisis dengan Pendekatan Modifikasi Theory of Planned Behaviour (TPB)*, Didalam Disertasi ini ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kerja berbasis NBK di Kemenag, yaitu budaya organisasi, peer reference, dan spiritualitas. Namun, ketiga variabel tersebut hanya dapat mempengaruhi perilaku kerja berbasis NBK jika dimediasi oleh niat kepatuhan (compliance intentions). Tanpa adanya niat kepatuhan, maka ketiganya tidak akan mempengaruhi perilaku kerja.

Disertasi Selanjutnya dengan Judul Peningkatan Kinerja melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian, Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya untuk mengatasi masalah kinerja guru dengan cara mengetahui kekuatan variabel-variabel yang diduga memengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan Kepribadian baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Disertasi Pengaruh Kepemimpinan Partisipasif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerjadan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah (Studi pada Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias) oleh Jumaria Sirait tahun.

Disertasi Pengaruh Kepemimpinan Partisipasif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah (Studi pada Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Aktif oleh Mukhtar Latif.

Disertasi Tubagus Hkualizaman, Membangun Loyalitas Di Era Disrusi sebuah Refleksi Kinerja ASN di Pemerintah Kota Cilegon, Kajian dan Penelitian terhadap masalah sumber daya manusia di Indonesia memang sudah cukup banyak dilakukan, tetapi hanya sedikit orang-orang yang memandang masalah seputar loyalitas atau integritas kinerja ASN melalui sudut pandang Internal kepemimpinan dan budaya organisasinya.

Budaya dan Iklim Kerja dalam Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Penelitian) karya Wirawan membahas konsep budaya dan iklim kerja di

berbagai organisasi, dengan menyertakan contoh konkret dari Indonesia seperti Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pajak, Catur Prasetya Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta Sapta Marga dan Sumpah Prajurit Tentara Nasional Indonesia. Buku ini mengeksplorasi definisi dari beberapa pakar, sekaligus melakukan perbandingan antara budaya dan iklim kerja organisasi. Selain itu, juga dibahas strategi manajemen perubahan budaya organisasi, dimulai dari tahap awal..

Profil Budaya Organisasi Mendiagnosis Perubahannya oleh Neviszond Chatab buku ini menjelaskan budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi, seperti budaya mempunyai peran menetapkan batas-batas pembeda (artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain), budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang, dan juga budaya itu meningkatkan kemandirian sistem social.

Evaluasi Kinerja SDM, buku ini ditulis oleh Abdul Majid Latief, buku ini menjelaskan manajemen sumber daya manusia yang baik mempengaruhi kualitas kinerja dalam organisasi yang sangat berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan dan pengimplementasian. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute, buku ini di tulis oleh Tubagus Ahmad Darajat, mengulas Budaya Kerja Tinggi yang penting dan mutlak dilakukan dan dimiliki oleh sebuah perusahaan untuk menuju pencapaian yang dituju oleh masing-masing perusahaan.

Daryanto menjelaskan dalam bukunya tentang Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah bahwa proses belajar dan mengajar tidak hanya berarti mentransfer ilmu dari guru ke siswa. Kegiatan seperti membiasakan seluruh warga sekolah untuk disiplin dan mematuhi peraturan, saling menghormati, menjaga kebersihan dan kesehatan, serta semangat berkompetisi secara fair, adalah kebiasaan yang perlu ditanamkan dalam lingkungan sekolah setiap hari. Herdian Rangga Permana, dalam penelitiannya mengenai pengaruh Budaya Kaizen terhadap kinerja karyawan, menjelaskan budaya Kaizen, kinerja, motivasi internal, dan disiplin kerja, serta menganalisis bagaimana budaya Kaizen mempengaruhi kinerja melalui motivasi internal dan disiplin kerja karyawan.

Budaya Kerja Kelas Dunia Mengenal Kaizen dan Omotenashi Jepang ditulis oleh Indra Kesuma Nasution buku ini menjelaskan hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau bisnis Anda. Hal penting tersebut dalam perusahaan disebut sebagai budaya kerja. Ada banyak model dan gaya dalam budaya kerja yang bisa dikembangkan dalam sebuah perusahaan atau bisnis.

Penelitian oleh Dedeh Sofia Hasana mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah

Dasar di Kecamatan Babakancika, Kabupaten Purwakarta, bertujuan untuk mengungkap kontribusi dari kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru. Dalam studi ini, diambil sampel sebanyak 78 dari total 260 guru dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Metode yang digunakan adalah survei dengan instrumen angket, dan hasilnya dianalisis melalui regresi linear berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan dalam pelatihan kepemimpinan dan perbaikan iklim kerja berpotensi meningkatkan kinerja guru di sekolah.⁴⁴

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena keduanya membahas tema yang sama yaitu diklat kepemimpinan guru, iklim kerja, dan kinerja guru. Namun, penelitian tersebut fokus pada menguji pengaruh diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini hanya menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan metode survei dengan sampel yang dipilih secara *proportional random sampling*, sedangkan penelitian ini melibatkan seluruh populasi guru sebagai responden. Perbedaan lainnya adalah jumlah variabel yang diteliti; penelitian tersebut mencakup tiga variabel, sementara penelitian ini hanya melibatkan dua variabel.

Syarifuddin melakukan penelitian mengenai dampak iklim kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh iklim kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja mereka. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori, yang dirancang untuk mengungkap dan menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen. Teknik survei dipilih untuk mengambil sampel dari populasi, dengan sampel yang diambil secara representatif untuk dianalisis dan digeneralisasikan ke seluruh populasi. Populasi penelitian ini terdiri dari 125 Aparatur Sipil Negara di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner, dan data dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik iklim kerja maupun disiplin pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun kedua variabel tersebut telah diterapkan, belum ada optimalisasi karena adanya variabel lain yang juga memengaruhi kinerja namun tidak diteliti dalam studi ini. Oleh karena itu, perbaikan iklim kerja dan disiplin pegawai dapat

⁴⁴ Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Dedeh Sofia Hasana, “*Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*”, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol.11, no. 2 (Oktober 2010), hal. 90-105. http://jurnal.upi.edu/file/8-Dedeh_Sofia_Hasanah.pdf

meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.⁴⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin mengenai iklim kerja dan kinerja pegawai memiliki tema yang serupa dengan penelitian ini. Namun, penelitian tersebut fokus pada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini juga mengevaluasi pengaruh kedua variabel tersebut. Penelitian Syarifuddin dilakukan di Badan Pendapatan Daerah/Keuangan, sementara penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan. Metode analisis yang digunakan dalam kedua penelitian adalah regresi linear sederhana.

Yoeyong Rahsel meneliti "Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi pada Bagian Administrasi Umum Unpad)" yang dipublikasikan dalam Jurnal Manajemen Magister. Kiki Cahaya Setiawan mengkaji "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang," yang terbit di Jurnal Psikologi Islam. Sudarijati mempelajari "Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor," yang dimuat dalam Jurnal Visionida. Fadhil Firmansyah mengidentifikasi "Kontribusi Budaya Kerja terhadap Loyalitas," yang dipublikasikan dalam Jurnal Ilmu Manajemen Surabaya. Vivi dan Rorlen meneliti "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta," yang dipublikasikan dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen. Amna Hatalea, Sugeng Rusmiwari, dan Akhirul Aminulloh membahas "Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara" dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP). Kekuatan budaya kerja tercermin dalam cara pegawai memandangnya, yang berpengaruh terhadap motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan, dan komitmen mereka.

Reggy Andrian dalam jurnal yang diterbitkan oleh Institut Pemerintahan Dalam Negeri membahas implementasi kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun kebijakan ini telah dilaksanakan sesuai prosedur, pencapaiannya belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya memenuhi kewajibannya sebagai Aparatur Sipil Negara..

G. Metodologi Penelitian

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*),⁴⁶ bersifat

⁴⁵ Uraian lebih lanjut dapat dilihat dalam Syarifuddin, "Pengaruh iklim kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai pada badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi Tenggara", Jurnal, Mahasiswa S2 Program Studi Administrasi Pembangunan Konsentrasi Administrasi Pembangunan PPS UHO

⁴⁶ Menurut Kenneth D. Bailey istilah studi lapangan (*Field Research*) merupakan istilah yang sering digunakan bersamaan dengan istilah studi etnografi (*ethnographic study* atau *ethnography*). Kenneth D. Bailey, *Methods of Social Research* (New York: A Division

eksploratif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang budaya iklim kerja pada sekolah menengah atas yang berada di provinsi Banten dimana pada penelitian ini peneliti akan mengamati bagaimana realitas budaya dan iklim kerja pada sekolah menengah atas di provinsi Banten.

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode risert kepustakaan (*library research*) yaitu metode kualitatif yang menjadi sumber utamanya dari Al-Qur'an. Hasil penelitian ini bersifat deskriptif dan pengambilan kesimpulan bersifat induktif.

- a. Obyek penelitian yaitu buku-buku literature, tafsir, yang berkaitan dengan motivasi kerja seorang muslim menurut perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadis, juga dengan buku-buku fiqih sebagai pelengkap.
- b. Teknik pengumpulan data. Studi kepustakaan dengan menganalisa buku-buku yang berkaitan dengan motivasi kerja seorang muslim.
- c. Analisa data. Data-data yang telah terkumpul dari pandangan yang terdahulu dan pandangan yang sekarang mengenai Islam itu miskin, terbelakang, karena motivasi kerja seorang muslim itu lemah, pandangan yang sekarang yaitu faktor sumberdaya manusia yang tidak berkualitas, walaupun motivasi itu sendiri bagian dari sumberdaya manusianya sehingga dapat diambil kesimpulan yang valid dan kredibel.
- d. Langkah-langkah penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga langkah yang meliputi (*discovery, interpretation*) dan (*explanation*). (*Discovery*) meliputi pengumpulan data secara literatur, kemudian mengadakan pendalaman. (*Interpretation*) langkah ini dimulai dengan melakukan analisis data kemudian diadakan klasifikasi dan komperasi pokok masalah bahwa Islam itu motivasi kerjanya lemah. (*Explanation*) langkah ini merupakan tahap akhir suatu penelitian, yaitu menyusun karya ilmiah.

3. Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana proses kerja dalam penelitian kualitatif, yaitu peneliti itu sendiri merupakan instrumen kunci, baik dalam pengumpulan data maupun analisis datanya.⁴⁷ Dalam proses pengumpulan data kajian ini lebih banyak

of Macmillan Publishing Co. Inc, 1982), 254. Lawrence Neuman juga menjelaskan, bahwa penelitian lapangan juga sering disebut etnografi atau penelitian participant observation. Akan tetapi, menurut Neuman, etnografi hanyalah merupakan perluasan dari penelitian lapangan. Etnografi mendefinisikan kembali bagaimana penelitian lapangan harus dilakukan. W. Lawrence Neuman, *Social Research Methods (Qualitative and Quantitative Approaches)*, eds., (Boston: Allyn and Bacon, 2003), 363-366.

⁴⁷ Penggunaan manusia sebagai instrumen dalam penelitian kualitatif mempunyai beberapa keuntungan, yaitu: a) Responsif; manusia dapat merasa dan merespons; b) Adaptif;

mendasarkan diri pada budaya dan iklim kerja di sekolah menengah atas yang berada di provinsi Banten.

Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi.⁴⁸ Wawancara mendalam merupakan teknik penting dalam penelitian ini karena memungkinkan informan untuk menyampaikan pandangan dan definisi mereka tentang diri mereka dan lingkungan mereka menggunakan istilah mereka sendiri, sesuai dengan penjelasan Deddy Mulyana.⁴⁹ Selain wawancara mendalam, studi dokumentasi juga digunakan untuk memperkaya kerangka teoretis dan mengkaji data historis yang relevan dengan topik penelitian, yaitu budaya dan iklim kerja di sekolah menengah atas di Provinsi Banten.

4. Teknik Analisis Data

Prosedur analisis data dalam penelitian ini mengikuti panduan Milles dan Huberman. Menurut mereka, dalam penelitian kualitatif, analisis data dimulai dari pengumpulan data, dilanjutkan dengan reduksi data, penyajian data, dan akhirnya penarikan kesimpulan atau verifikasi. Metodologi ini mencakup elemen-elemen yang bersifat interaktif, mencerminkan komponen-komponen analisis yang saling terkait.⁵⁰ Selama proses pengumpulan data, analisis dilakukan untuk menentukan fokus di lapangan, menyusun temuan sementara, merencanakan pengumpulan data berikutnya, mengembangkan pernyataan analitis, dan menetapkan sasaran data yang akan dikumpulkan selanjutnya. Setelah data dikumpulkan, dilakukan reduksi data sebagai langkah untuk menyaring, menyederhanakan, dan mengabstraksi data lapangan.

Selama pengumpulan data, analisis dilakukan untuk menetapkan fokus lapangan, menyusun temuan sementara, merencanakan langkah-langkah pengumpulan data selanjutnya, mengembangkan pernyataan analitis, dan menentukan sasaran data yang akan dikumpulkan. Setelah data

manusia fleksibel sehingga dapat berfungsi multi-purpose dan mengumpulkan informasi multi-factors secara serempak; c) Holistic emphasis; hanya manusialah alat yang dapat memahami keseluruhan konteks; d) Memungkinkan perluasan pengetahuan secara langsung; e) Memungkinkan pemrosesan data segera sehingga dapat mengemukakan hipotesis di lapangan; f) Kesempatan untuk melakukan klarifikasi dan peringkasan data sewaktu masih di lapangan; g) Kesempatan untuk mencari respons yang artifisial. Lihat Aminuddin, *Pengembangan Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bahasa dan Sastra* (Malang: Hiski, 1990), 15-16.

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, Hal. 145.

⁴⁹ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, Hal. 183.

⁵⁰ Milles Mathew dan Michael Huberman, *Analisis data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992, hal. 92.

terkumpul, dilakukan reduksi data untuk menyaring, menyederhanakan, dan mengabstraksi informasi dari lapangan.

H. Sistematika Penulisan

Pembahasan masalah dalam penelitian ini akan disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan, pada bab ini, penulis akan menguraikan latar belakang masalah yang mencakup problematika budaya dan iklim kerja Aparatur Sipil Negara di sekolah menengah atas provinsi Banten. Selanjutnya, bab ini juga akan membahas identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tujuan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan. Fokus pembahasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi budaya dan iklim kerja dalam konteks tersebut serta menetapkan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut.

BAB II. Diskursus tentang budaya kerja Aparatur Sipil Negara, pada bab ini akan membahas secara mendalam mengenai budaya kerja, mulai dari definisinya hingga faktor-faktor yang membentuk budaya tersebut. Bab ini akan menguraikan budaya kerja sebagai elemen penting dalam mencapai keberhasilan, serta menyajikan kajian teori yang meliputi landasan teori tentang budaya kerja, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan relevansi budaya kerja Aparatur Sipil Negara dalam mendukung kesuksesan hidup manusia. Selain itu, penelitian terdahulu yang relevan juga akan dibahas untuk memberikan konteks tambahan.

BAB III. Pembahasan mengenai dampak dan peran Aparatur Sipil Negara, di dalamnya menjelaskan tentang optimalisasi Aparatur Sipil Negara dan membahas optimalisasi pegawai di era disrupsi.

BAB IV. Dalam bab ini akan dibahas isyarat-isyarat Al-Qur'an terkait budaya dan iklim kerja. Penjelasan pertama akan mencakup istilah-istilah dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan budaya kerja, diikuti dengan analisis isyarat Al-Qur'an yang menggambarkan budaya kerja serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi perilaku di tempat kerja. Selanjutnya, bab ini akan menguraikan isyarat Al-Qur'an mengenai iklim kerja dan bagaimana iklim kerja yang baik dapat mendukung prestasi kerja. Implikasi dari iklim kerja yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas juga akan dibahas untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan nilai-nilai tersebut dalam konteks profesional.

BAB V. Pada bab ini, akan dipaparkan hasil analisis mengenai budaya dan iklim kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, Provinsi Banten. Analisis dimulai dengan profil sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, memberikan gambaran umum tentang institusi

tersebut. Selanjutnya, bab ini akan mengeksplorasi budaya kerja ASN di sekolah tersebut, termasuk nilai-nilai dan kebiasaan yang ada. Kemudian, akan dibahas iklim kerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, mencakup suasana dan lingkungan kerja. Akhirnya, bab ini akan mengidentifikasi problematika yang dihadapi serta mengusulkan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja ASN di sekolah tersebut, termasuk strategi dan rekomendasi yang relevan.

BAB VI. Membahas kesimpulan, implikasi, dan saran-saran.

BAB II

DISKURSUS TENTANG BUDAYA KERJA

Kinerja, atau prestasi kerja, merujuk pada hasil yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya menggantikan konsep produktivitas dengan menekankan pada kemampuan individu atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat, serta kontribusi terhadap ekonomi. Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.¹ Budaya kerja perlu ada karena berfungsi sebagai nilai dasar yang memandu perilaku karyawan dalam organisasi. Budaya (*Culture*) mencerminkan pola kebiasaan yang berkembang dalam suatu kelompok masyarakat. Budaya yang kuat dan terbangun dengan baik akan menghasilkan tingkat komitmen yang tinggi dari para karyawan.²

A. Konsep Budaya Kerja dan Pengembangan Budaya Kerja

Budaya kerja merujuk pada serangkaian pola perilaku yang melekat pada setiap individu dalam sebuah organisasi secara menyeluruh.³

¹ Khizar Kumayaun Anshari dan June Jackson, *Managing Cultural Diversity at Work*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996, hal.35.

² Tri Maryati, *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Umy Press, 2021, hal. 27.

³ Novientry Sangiang Dauhan, "Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru," *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*. Vol. 3. No. 3. 2020.

Memperkuat budaya tersebut berarti meningkatkan dan mempertahankan aspek positifnya, serta berusaha membiasakan pola perilaku tertentu agar terbentuk suatu bentuk baru yang lebih baik. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda karena dasar dan sikap perilaku yang tercermin dari setiap anggota.⁴ Budaya kerja yang positif penting karena setiap anggota membutuhkan kontribusi, pendapat, dan kritik yang membangun untuk kemajuan organisasi. Namun, budaya kerja dapat menjadi negatif jika anggota organisasi tidak menghargai perbedaan pendapat karena setiap individu memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda.

Hadari Nawawi⁵ menggambarkan budaya kerja sebagai kebiasaan yang diulang-ulang oleh pegawai dalam sebuah organisasi, di mana pelanggaran terhadap kebiasaan tersebut mungkin tidak dikenai sanksi tegas, tetapi secara moral diakui oleh anggota organisasi bahwa kebiasaan tersebut harus dihormati dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, budaya kerja mencerminkan perilaku yang menjadi kebiasaan bagi setiap individu dalam sebuah organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya kerja merupakan sebuah falsafah yang berakar pada pandangan hidup yang mendasarkan pada nilai-nilai yang menjadi ciri, kebiasaan, dan dorongan yang dipraktikkan dalam suatu kelompok, yang tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan yang diwujudkan dalam bentuk pekerjaan. Sementara itu, Nurdin⁶ mengartikan budaya kerja sebagai kumpulan pikiran dasar atau program mental yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan kerjasama manusia dalam suatu kelompok masyarakat.

Menurut Luthans karakteristik budaya kerja meliputi enam dimensi yaitu:

1. Adanya norma, dimana organisasi membutuhkan sebuah norma tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan agar organisasi memiliki standar perilaku.
2. Organisasi memiliki filosofis tentang kebijakan bagaimana memperlakukan anggota dan pihak lainnya.
3. Adanya nilai-nilai yang dominan berupa nilai-nilai utama yang diinginkan organisasi yang dipahami untuk dicapai secara bersama-sama.

⁴ Ali, et al, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1.1 (2022): 83-93.

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 2004.

⁶ Nurdin, et al, "Konsep dan Penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK pada Pelayanan Sektor Publik di Indonesia," *Musamus Journal of Public Administration* 6.1 (2023): 463-478.

4. Adanya perilaku rutin yang berulang, contohnya dalam berinteraksi satu sama lainnya.
5. Adanya aturan berupa panduan tentang bagaimana pegawai atau pekerja dalam bersosialisasi.
6. Adanya iklim atau atmosfer dilingkungan kerja dan tata cara berinteraksi kepada pimpinan.⁷

Menurut Jason A. Colquitt, *Organizational Culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes behaviors of its employees*,⁸ definisi ini membantu menyoroti karyawan atau pegawai belajar tentang aspek budaya yang paling penting dari individu lainnya, pengalihan pengetahuan ini mungkin melalui komunikasi eksplisit, pengamatan sederhana, atau metode lain yang mendukungnya.⁹

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi tantangan di masa depan. Penerapan budaya kerja yang baik memiliki beragam manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan semangat kerjasama.
2. Memperkuat rasa kebersamaan.
3. Membuka diri untuk berkomunikasi secara terbuka.
4. Membangun suasana kerja yang seperti keluarga.
5. Memperkuat ikatan kekeluargaan di antara anggota tim.
6. Membangun komunikasi yang efektif.
7. Meningkatkan produktivitas kerja.
8. Menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002, budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang berkualitas dan selalu didasari oleh nilai-nilai yang bermakna, menjadi motivasi dan inspirasi bagi para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, serta memuaskan bagi masyarakat yang dilayani.

⁷ Tubagus Hkualizaman, *Membangun Loyalitas di Era Disrupsi sebuah Refleksi Kinerja Pns di Pemerintahan Kota Cilegon*, Unj Press, 2022, hal. 56.

⁸ Budaya Organisasi sebagai pengetahuan sosial yang dimiliki bersama dalam suatu organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap, perilaku, dan perilaku karyawannya

⁹ Tubagus Hkualizaman, *Membangun Loyalitas di Era Disrupsi sebuah Refleksi Kinerja Pns di Pemerintahan ...*, hal. 57.

Model Kesesuaian Budaya Kerja

FLEXIBILITY and DISCRETION

<p>CLAN • <i>Family-type organizations</i> <i>Commitment to employees</i> <i>Participation and teamwork</i></p>	<p>ADHOCRACY• <i>Dynamic and enterpreneur organizations</i> <i>Cutting-edge output innovation</i></p>
<p>HIERARCHY • <i>Formalized and structured organizations•</i> <i>Smooth functioning•</i> <i>Stability</i></p>	<p>MARKET• <i>Competitive organizations</i> <i>Increasing market share</i> <i>Productivity</i></p>

STABILITY and CONTROL

Sumardjan merumuskan budaya sebagai semua hasil karya, rasa dan cipta manusia sebagai anggota masyarakat di mana:

1. Karya manusia sebagai anggota masyarakat menghasilkan budaya teknologi dan kebendaan (*material culture*) yang diperlukan masyarakat untuk menguasai alam sekitarnya, agar hasilnya dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam kehidupannya.
2. Rasa adalah hasil anggota masyarakat yang berkaitan dengan jiwa manusia yang diperlukannya untuk mengatur dan melestarikan kehidupannya, seperti agama, ideologi, kebatinan, dan kesenian.
3. Cipta adalah hasil karya anggota masyarakat yang merupakan kemampuan mental atau kemampuan berfikir yang berupa pengetahuan, seperti teori, dalil, hukum.¹⁰

Budaya memberikan identitas bagi para pegawai dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri.

¹⁰ Darmadi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Eksekutif*, Vol 3, 2016, hal.268.

Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dengan loyalitas afektif yang tinggi.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh pegawai yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Etika organisasi bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku pegawainya. Proses pengembangan budaya organisasi dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan untuk diinternalisasikan dalam setiap pegawai dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi.¹¹

Faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yaitu *“Observed behavioral regularities when people interact”*, yaitu bahasa yang digunakan dalam organisasi, kebiasaan dan organisasi yang ada, dan ritual para karyawan dalam menghadapi berbagai macam situasi; *Group Norms*, yaitu nilai dan standar baku dalam organisasi, *Exposed Values*, yaitu nilai-nilai dan prinsip-prinsip organisasi yang ingin dicapai, misalnya kualitas produk, dan sebagainya; *Formal Philosophy*, yaitu kebijakan dan prinsip ideologis yang mengarahkan perilaku organisasi terhadap karyawan, pelanggan, dan pemegang saham; *Rules of the Game*, yaitu aturan-aturan dalam perusahaan, hal-hal apa saja yang harus dipelajari oleh karyawan baru agar dapat diterima organisasi tersebut; *Climate* yaitu perasaan yang secara eksplisit dapat terasa dari keadaan fisik organisasi dan interaksi antar karyawan, interaksi antarsan dengan bawahan, juga interaksi dengan pelanggan atau organisasi lain; *Embedded Skills*, yaitu kompetensi khusus dari anggota organisasi dalam menyelesaikan tugasnya, dan kemampuan menyalurkan keahliannya dari satu generasi ke generasi lainnya; *Habits of thinking, mental models, and/or linguistic paradigms*, yaitu adanya suatu kesamaan *“frame”* yang mengarahkan pada persepsi (untuk dapat mengurangi adanya perbedaan persepsi), pikiran, dan bahasa yang digunakan oleh para karyawan dan diajarkan pada karyawan baru pada awal proses sosialisasi; *Shared Meanings*, yaitu rasa saling pengertian yang diciptakan sendiri oleh karyawan dari interaksi sehari-hari; *Root Metaphors or Integrating Symbols*, yaitu ide-ide, perasaan dan citra organisasi yang dikembangkan sebagai karakteristik

¹¹ Tika Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal. 67.

organisasi yang secara sadar ataupun tidak sadar tercermin dari bangunan, *lay out* ruang kerjadan materi artifact lainnya. Hal ini merefleksikan respon emosional dan estetika anggota organisasi, disamping kemampuan kognitif atau kemampuan *evaluative* anggota organisasi. Tujuan dari budaya kerja yakni mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi tantangan di masa datang. Beberapa manfaat dari budaya kerja, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong.
- b. Meningkatkan kebersamaan.
- c. Membangun komunikasi yang baik.
- d. Meningkatkan kinerja Tanggap dalam perkembangan dunia luar.
- e. Saling terbuka satu sama lain.
- f. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.¹²

Budaya kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam membangun budaya inti yang kuat untuk menjamin Tindakan Bersama (*Cooperative Action*) walaupun konsepsinya budaya kerja sudah dirumuskan dengan baik, apabila tidak didukung sosialisasi yang tepat aplikasinya belum tentu mencapai hasil optimal. Para karyawan berada dalam tahap perjuangan untuk menentukan keputusan apakah sudah siap menjadi anggota sistem social perusahaan, ragu-ragu atautkah mengundurkan diri, maka tiap karyawan harus difasilitasi dengan pelatihan dan pengembangan diri secara terencana dari situ karyawan harus membuktikan kemampuan keterampilan kerja yang sesuai dengan peran dan nilai serta norma yang berlaku dalam kelompok kerjanya sampai mencapai tahap metamorphosis, secara keseluruhan keberhasilan proses pengembangan budaya kerja yang diukur dari produktivitas kerja, komitmen dan tujuan, dan kebersamaan dalam ber organisasi.¹³

Budaya kerja tumbuh menjadi mekanisme control mempengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi dengan sesama, perubahan budaya kerja berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam lingkungannya, keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuh kembangkan budaya kerja sangat ditentukan oleh perilaku pimpinan organisasi, hampir selalu dipastikan bahwa sebagai pimpinan harus mencontohkan kepegawai lainnya. Aktualisasi budaya kerja antara lain dapat dilihat pada hal-hal berikut:

1. Pemahaman terhadap makna bekerja.
2. Sikap terhadap pekerjaan atau apa yang dikerjakan.
3. Sikap terhadap lingkungan pekerjaan.

¹²baca: <https://www.kompas.com/skola/read/2022/06/15/193015769/budaya-kerja-pengertian-manfaat-dan-jenisnya?page=all>. Diakses pada tanggal 22 oktober 2023.

¹³ Departemen Agama RI Inspektorat Jendral, *Pengembangan Budaya kerja Departemen Agama*, Depertemen Agama, 2009, hal. 43

4. Sikap terhadap waktu.
5. Perilaku ketika bekerja atau mengambil keputusan.

Budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai yang telah disepakati secara konsisten dan disosialisasikan dilingkungan.¹⁴

Di sisi yang lain, budaya kerja memiliki berbagai fungsi. Fungsi itu antara lain adalah pertama, budaya mempunyai satu peranan pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.¹⁵

Menurut Gordon di dalam buku *Budaya Organisasi* pengarang Edy Sutrisno, dalam hubungan dengan segi sosial, budaya kerja berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.¹⁶

Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Nilai budaya kerja menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauh mana karyawan menerima dan menjadikan budaya kerja sebagai landasan kerja.¹⁷

B. Persepsi Kerja dan Nilai-Nilai Budaya Kerja

kinerja merupakan hasil kerja keras seseorang atau sekelompok orang, sekelompok orang dalam suatu organisasi atau dengan kata lain adalah pegawai, Seperti halnya wewenang dan tanggung jawab, setiap individu bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dengan legal, tidak melanggar hukum dan disesuaikan dengan etika dan moral. Pada kenyataan tidak selalu kinerja pegawai atau kondisi yang diinginkan baik oleh pegawai maupun pihak yang bersangkutan organisasi. Banyaknya hambatan mempengaruhi kinerja kedua organisasi kinerja dan kinerja individu, bahwa unsur-unsur pelaksanaan pekerjaan yang dinilai pada daftar penilaian

¹⁴ B. S. Wibowo dan Khairil Anwar, *et al*, *Budaya Kerja Unggul Mewujudkan Insan Tunas Bangsa yang Berkualitas*, Jakarta: Politeknis Kemenkes, 2013, hal. 31.

¹⁵ Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010 hal. 10.

¹⁶ Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi ...*, hal. 11.

¹⁷ Testiani Makmur. *Budaya kerja pustakawan di era Digitalisasi: perspektif organisasi, relasi dan organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, hal. 13.

pelaksanaan pekerjaan ada 8 macam yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif, dan kepemimpinan.¹⁸

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menciptakan budaya kerja kuat yaitu:

1. Manajemen harus menjadi model peran yang *visible*, seluruh karyawan akan memperhatikan sikap dan perilaku unsur manajemen puncak. Karena itu jadilah model yang baik agar dapat dijadikan acuan oleh karyawan dalam menilai standar budaya yang baik dalam perusahaan. Berperilaku yang baik dalam membangun budaya organisasi hal tersebut akan memberikan pesan yang baik dan positif kepada seluruh karyawan.
2. Manajemen harus dapat mensosialisasikan harapan-harapan yang etis. Ketidakpedulian terhadap etika dapat diminimalkan dengan menciptakan dan mengkomunikasikan kode etik organisasi. Kode etik ini harus mengandung nilai-nilai utama organisasi dan berbagai aturan etis organisasi yang akan dipatuhi oleh seluruh karyawan.
3. Manajemen harus mengadakan pelatihan, seminar-seminar dan lokakarya-lokakarya dan program pelatihan etis untuk memperkuat standar tuntutan organisasi, menjelaskan praktek yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam organisasi dan cara menangani dilema dan kendala etis yang mungkin akan terjadi dalam etika organisasi.
4. Manajemen harus memberikan penghargaan dan hukuman secara tegas kepada Tindakan yang etis dan tidak etis dari perlakuan karyawan dalam organisasi.

Apabila sebuah budaya organisasi sudah terbentuk dibutuhkan praktek yang nyata dari para pelaku budaya organisasi tersebut agar budaya tersebut tetap dipelihara. Proses seleksi, kriteria, evaluasi kinerja, kegiatan pelatihan bahwa hal tersebut sesuai dengan budaya organisasi yang ada.¹⁹

Dalam pengembang kerja tahap para karyawan berada dalam tahap perjuangan untuk menentukan keputusan apakah sudah siap dalam menjadi anggota sistem social perusahaan atau ragu-ragu ataukah mengundurkan diri. Ketika karyawan sudah memutuskan untuk terus bekerja namun proses perubahan relative masih membutuhkan waktu yang lama maka tiap karyawan perlu difasilitasi dengan pelatihan dan pengembangan diri secara terencana, dalam hal ini karyawan membuktikan kemampuan diri dalam penguasaan keterampilan kerja yang disesuaikan dengan peran dan niali serta

¹⁸ Djoko Soelistya, "The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable", *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Vol. 4, No. 4, 2021, hal. 8274.

¹⁹ Tubagus Achmad Darajat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*, Bandung: Refika Aditama, 2015, hal. 62.

dan norma yang berlaku dalam kelompok kerjanya.²⁰

Budaya kerja memiliki tujuan untuk merubah sikap dan perilaku manusia agar mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. diharapkan selalu dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi perubahan iklim dan budaya yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk dengan organisasi yang mengacu pada peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan membentuk dan mengendalikan perilaku pencatat meter dalam proses pengembangan budaya organisasi dimulai dari kesepakatan atas nilai- nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan dan diterapkan dalam aktivitas tugas.²¹

Budaya kerja tumbuh menjadi mekanisme kontrol mempengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan para pemangku kepentingan (*Stakeholder*) di luar organisasi perubahan budaya organisasi berpengaruh pada perilaku pegawai dalam organisasi tersebut, keberhasilan dalam mengembangkan dan menumbuhkembangkan budaya organisasi sangat ditentukan dari perilaku pimpinan organisasi. Dalam pengembangan budaya organisasi hampir selalu dipastikan bahwa pimpinan organisasi menjadi agen perubahan (*Change Agent*) sebagai agen perubahan salah satu kontribusi signifikan yang diharapkan adalah berperan sebagai panutan (*role model*).²²

konsep yang juga penting adalah budaya kerja, di mana budaya kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku para anggota organisasi. Nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi sangat berhubungan dengan kemampuan daya serap organisasi terhadap inovasi yang ada. Budaya tersebut akan memengaruhi penyebaran informasi tersebut melalui saluran komunikasi organisasi. Oleh karena itu, perlu diadakan suatu sosialisasi agar target pengguna dapat mengadopsi dengan baik suatu inovasi baru. Inovasi sebagai suatu paket atau kompleks ideide baru yang saling berkaitan. Pengadopsian satu ide baru bisa merupakan pemetik picu bagi pengadopsian beberapa ide baru lainnya. Selain itu, Aparatur Sipil Negara juga tak lepas dari gempuran *negative word-of-mouth* dari pegawai yang sudah lebih lama bekerja di tempat itu, seperti “kerja rajin atau malas, penghasilan sama”, “bekerja sesuai disposisi pimpinan saja”, dan lain-lain. Secara tidak langsung, nilai-nilai negatif dalam budaya organisasi birokrasi akan turut disampaikan melalui berbagai kisah dan cerita dari mulut ke mulut.²³

Persepsi Kerja dan Nilai-Nilai Budaya Kerja Bekerja merupakan

²⁰ Departemen Agama RI Inspektorat Jendral, *Pengembangan Budaya kerja Departemen Agama*, Departemen Agama, 2009, hal. 41.

²¹ Fadhil Firmansyah, “Kontribusi Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Pencatat Meter di Persusaahn X”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 4 No 2, 2016, hal. 162.

²² B.S. Wibowo, *Budaya Kerja Unggul*, Jakarta: Poltekkes Kemenkes, 2013, hal. 26.

²³ Dewi Ariningrum Rusmiarti, Analisis Difusi Inovasi Pengembangan Budaya Kerja pada Organisasi Birokrasi”, *Jurnal Masyarakat Telematika dan Informasi*, Vol. 6, No.2, 2015, hal. 87.

bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya, bekerja bentuk nyata dari nilai-nilai yang dapat menjadi motivasi dan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan. Bahkan dalam konsep agama (Islam) bahwa bekerja dimaknai sebagai ibadah, bekerja merupakan perintah Tuhan atau panggilan tugas mulia dan menempatkannya sebagai bentuk ibadah.²⁴

Unsur dasar budaya kerja itu adalah mata rantai proses dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya, dalam suatu organisasi bekerja melalui serangkaian proses yang saling berkaitan yang terjadi melalui dan melewati batas-batas birokrasi.

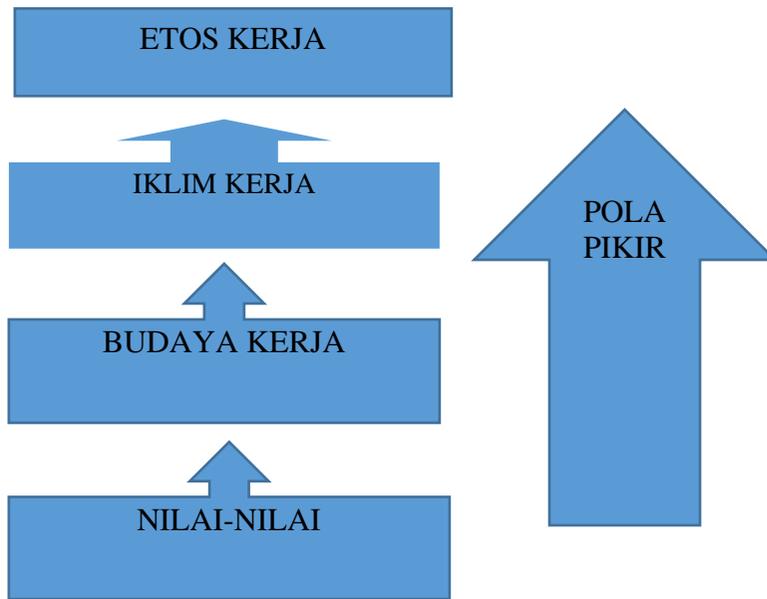
suatu organisasi juga memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah lingkungan kerja. Setiap perusahaan yang didirikan pasti ingin mempunyai lingkungan kerja yang baik untuk menunjang karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud baik adalah lingkungan yang dapat menciptakan kondisi aman, nyaman, sehat dan kondusif agar memberikan dampak positif bagi karyawan yang ada di dalamnya, setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai lingkungan kerjanya, dan didapatkan hasil bahwa lebih dari separuh karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.²⁵

Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin lebih baik diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri, setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi seperti nilai apa spetutnya pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.gagasan budaya kerja kedalam manajemen merupakan suatu tantangan yang cukup serius untuk ditelaah secara mendalam karena menyangkut berbagai hal yang perlu diketahui oleh semua SDM yang terlibat dalam program visi, misi, strategi, nilai-nilai dan asas pedoman.²⁶

²⁴ Departemen Agama RI Inspektorat Jendral, *Pengembangan Budaya kerja Departemen Agama...*, hal. 38.

²⁵ Elviana Sebastian, "Persepsi Karyawan terhadap Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik dihotel Sumi Semarang", *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2020, 241.

²⁶ Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 56.



Hubungan antara Nilai-nilai Pola Pikir dan Budaya Kerja

Gambaran ini menjelaskan bahwa mengubah budaya kerja membutuhkan waktu yang cukup Panjang dengan tingkat kesulitan yang tinggi, sesuai prinsip dasar, budaya kerja merupakan hasil proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang selanjutnya diekspresikan dalam perilaku kerja sehari-hari. Secara sederhana untuk mengembangkan budaya kerja, perlu ditempuh tiga tahapan besar yaitu:

1. Perumusan Nilai-nilai.
2. Implementasi.
3. Monitoring dan Evaluasi.²⁷

Sikap terhadap nilai kerja bisa berubah, diubah atau dibarui, mengingat sikap berada di dalam ruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dan karena itu dapat diubah melalui informasi dan pengetahuan tentang kerja, kesadaran akan kepentingan tertentu, di masa jaya orang memilih-milih pekerjaan tetapi sebaliknya dimasa krisis orang melakukan apa saja untuk bisa bertahan hidup. Sikap juga bisa berubah dari positif (menerima), ragu-ragu, sampai negative (menolak) terhadap kerja, dan sebaliknya. Dalam hubungan itu sikap bisa dating dari dalam pendirian dan bisa oleh tekanan dari luar.²⁸

Selanjutnya, karakter ASN yang berperan penting dalam pembentukan budaya dan iklim kerja yang baik meliputi:

²⁷ B.S. Wibowo, *Budaya Kerja Unggul...*, 2013, hal. 31.

²⁸ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2021, hal. 212.

- a. **Integritas:** ASN yang memiliki integritas tinggi cenderung menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan profesionalisme. Hal ini tidak hanya mendorong kepercayaan di antara sesama pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, yang merupakan fondasi bagi budaya organisasi yang sehat.²⁹
- b. **Komitmen terhadap Pelayanan Publik:** ASN yang berkomitmen tinggi pada pelayanan publik akan selalu berorientasi pada kepentingan masyarakat. Karakter ini menciptakan semangat kerja yang positif dan memotivasi ASN lain untuk bekerja dengan fokus pada hasil yang bermanfaat bagi publik.³⁰
- c. **Kerjasama dan Kolaborasi:** Kemampuan untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja adalah kunci dalam membangun iklim kerja yang kondusif. ASN yang memiliki kemampuan ini cenderung memfasilitasi komunikasi yang efektif, meminimalisir konflik, dan meningkatkan produktivitas tim.³¹
- d. **Adaptabilitas:** Dalam lingkungan kerja yang dinamis, ASN yang adaptif akan lebih mampu menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul. Karakter ini memungkinkan organisasi untuk tetap fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan dan situasi yang terus berubah.³²
- e. **Kepemimpinan yang Inklusif:** ASN yang memiliki karakter kepemimpinan inklusif mampu menginspirasi dan memimpin timnya dengan melibatkan seluruh anggota dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan bersama yang meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap visi dan misi organisasi.³³

Karakter-karakter tersebut memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan iklim kerja yang produktif, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Di samping itu, terdapat perbedaan karakter antara ASN perempuan dan laki-laki sering kali mengacu pada aspek-aspek seperti gaya

²⁹ Fred Luthans and Carolyn M. Youssef-Morgan, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge* (Oxford: Oxford University Press, 2017), 102.

³⁰ James L. Perry and Annie Hondeghem, *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (London: Routledge, 2018), 87.

³¹ Seong Soo Kim and Sung Min Park, "The Role of Trust in the Organizational Climate and Job Satisfaction of Public Employees," *Public Personnel Management* 48, no. 2 (2019): 159.

³² Ronald Heifetz, Alexander Grashow, and Marty Linsky, *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World* (Boston: Harvard Business Review Press, 2017), 124.

³³ Juliet Bourke and Bernadette Dillon, *The Six Signature Traits of Inclusive Leadership* (Deloitte University Press, 2018), 67.

kepemimpinan, komunikasi, serta nilai-nilai dan prioritas kerja. Beberapa perbedaan yang mungkin muncul berdasarkan literatur adalah:

1. Gaya kepemimpinan: penelitian menunjukkan bahwa ASN perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan partisipatif dibandingkan laki-laki, yang lebih sering menggunakan gaya kepemimpinan yang tegas dan direktif. Perempuan sering kali lebih berfokus pada hubungan interpersonal dan membangun tim, sementara laki-laki mungkin lebih berorientasi pada pencapaian tujuan dan pengambilan keputusan cepat
2. Komunikasi: ASN perempuan umumnya lebih mengutamakan komunikasi yang empatik dan terbuka, yang mendorong dialog dan partisipasi dari seluruh anggota tim. Sebaliknya, ASN laki-laki mungkin lebih condong pada komunikasi yang lebih langsung dan terkadang lebih formal, yang bisa lebih efisien tetapi mungkin kurang melibatkan aspek emosional
3. Nilai-nilai dan prioritas kerja: penelitian juga menunjukkan bahwa perempuan dalam peran ASN cenderung lebih menghargai keseimbangan kerja-kehidupan dan lebih memperhatikan aspek kesejahteraan sosial dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, laki-laki mungkin lebih fokus pada aspek-aspek seperti kompetisi dan prestasi individu
4. Respon terhadap tekanan: beberapa studi mengindikasikan bahwa perempuan mungkin lebih resisten terhadap stres interpersonal dan lebih cenderung mencari dukungan sosial dalam menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, laki-laki mungkin lebih sering menggunakan strategi coping individual atau internal dalam menghadapi situasi stres
5. Keterlibatan dan pengambilan risiko: laki-laki ASN sering kali lebih siap mengambil risiko dalam pengambilan keputusan, sementara perempuan mungkin lebih cenderung melakukan evaluasi risiko yang lebih hati-hati dan mempertimbangkan dampak keputusan tersebut terhadap tim dan lingkungan kerja secara keseluruhan.³⁴

Perbedaan ini tidak bersifat mutlak dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, pengalaman kerja, dan pendidikan. Namun, memahami perbedaan ini dapat membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan inklusif.

Nilai budaya kerja adalah pilihan nilai-nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif, meliputi nilai social budaya positif yang relevan,

³⁴ Croson, R., & Gneezy, U. (2018). "Gender Differences in Preferences," *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448-474.

norma dan kaidah, etika dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai tersebut dipedomani secara individu atau kelompok yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam rangka pelaksanaan tugas.³⁵

1. Definisi Budaya Kerja

Menurut Koentjaraningrat, budaya merupakan keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia yang berkembang dalam konteks kehidupan masyarakat. Budaya ini menjadi bagian dari identitas manusia melalui proses pembelajaran. Hal ini diperkuat menurut *The American Heritage Dictionary* yang mengartikan kebudayaan sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Selain itu definisi mengenai budaya diperkuat oleh Suwardi Endraswara dalam bukunya *Metode, Teori, teknik penelitian kebudayaan* bahwa budaya adalah sesuatu yang hidup, berkembang, dan bergerak menuju titik tertentu.³⁶

Menurut Fahmi, Kebudayaan merupakan hasil ciptaan manusia yang dihasilkan dan dimanfaatkan sebagai bagian dari tatanan kehidupan sehari-hari. Suatu kebudayaan yang diterapkan dan digunakan dalam kehidupan pada kurun waktu tertentu akan mempengaruhi polanya pembentukan suatu masyarakat. Oleh karena itu, bukan hal yang mustahil untuk mengubah suatu kebudayaan, asalkan ada kemauan dan semangat yang kuat untuk melakukan perubahan itu, dan yang mampu mengubahnya hanyalah manusia diri mereka sendiri. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang bertahan lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan kerja kegiatan sebagai salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan. Suatu organisasi pada dasarnya melewati tahapan-tahapan dari waktu ke waktu, atau biasa disebut dengan siklus organisasi. Artinya suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menjalani suatu kehidupan proses atau organisme hidup.³⁷

Budaya adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan prinsip kerja abadi yang memandu perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan merupakan konsekuensi dari budaya kerja karena mereka berperilaku timbal balik dengan pengalaman mereka.³⁸ Budaya kerja merupakan suatu konsep

³⁵ Gering Supriyadi dan Tri Guno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Administrasi, 2006, hal. 21

³⁶ Suwardi Endraswara. *metode, teori, teknik penelitian kebudayaan : ideologi, epistemologi dan aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Widiatama, 2006 hal.77.

³⁷ Dedi Iskanto, "Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance", *Journal Management and Digital Business*, Vol 2, No1, 2023, hal. 47.

³⁸ Prakash Kumar Gautam, "Work Culture for Employee Work-Behavior: Mediating

manajemen organisasi yang berkaitan dengan sikap, keyakinan, dan persepsi pegawai terhadap prinsip dan praktik yang dianut oleh institusi.

Kinerja menurut Mangkunegara bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam pencapaian sebuah tujuan adalah bagaimana kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam melaksanakan kinerja. Kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini disebut dengan kompetensi.³⁹

budaya kerja menentukan bagaimana staf, dan profesional lainnya benar-benar bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Komponen utama pekerjaan budaya yang mencakup pernyataan misi dan visi, kebijakan institusi, prosedur kerja, dan aturan organisasi. Selain itu, perkembangan organisasi saat ini merupakan elemen penting karena menentukan kematangan organisasi yang secara langsung dapat mempengaruhi budaya kerja secara keseluruhan. Dengan mempertimbangkan unsur-unsur penting tersebut, maka setiap anggota organisasi, baik manajer maupun staf, mengharapkan adanya budaya kerja yang kuat untuk memaksimalkan potensi. Budaya kerja positif diarahkan pada perbaikan progresif bagi staf individu dan organisasi, sedangkan budaya kerja negatif mendorong disintegrasi, hilangnya kerja sama dan kolaborasi antar staf. Dengan demikian, hal ini akan mengakibatkan kemunduran nilai organisasi dan kinerja secara keseluruhan.⁴⁰

Budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi, yang akan menjadi landasan sikap, perilaku dan tindakan seluruh anggotanya organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan merupakan seperangkat norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku yang dianut bersama dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai yang dibentuk dan dilaksanakan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mempengaruhi sifat atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat melaksanakannya dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yaitu bagaimana anggota atau sekelompok pegawai mampu menghadapi

Role of Satisfaction”, *Journal of Management*, Vol XIII, No 1, hal. 17

³⁹ Yuniarto Rahmad Satato, Bima Prahar Adilase, dan Ganda Subrata, “Kompetensi, Displin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Jempper*, Vol. 1, No. 1, 2022, hal. 2.

⁴⁰ Marlon L. Bayot, *Work Culture A service of the National Library of Medicine*, StatPearls Publishing; 2021. hal. 45.

eksternal dan internal permasalahan, oleh karena itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar menjadi pedoman perilaku bagi anggota dalam menghadapi permasalahan.⁴¹ Menurut Jufrizen Pentingnya budaya organisasi yang efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan tidak bisa dipungkiri dan diabaikan. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang cenderung merasa terhubung dengan budaya organisasi yang positif dan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya lebih aktif terlibat dalam pekerjaannya, memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan berkontribusi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik juga dapat meningkatkan kerjasama dan kolaborasi antar karyawan, mengurangi konflik antar pribadi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Melalui yang kuat budaya organisasi, perusahaan dapat menginspirasi karyawan untuk mengadopsi standar kinerja yang tinggi, inovasi, dan orientasi pelanggan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing perusahaan keuntungan.⁴²

Menurut Cameron & Quinn, Kerangka Nilai Bersaing dimungkinkan untuk digunakan dalam konteks organisasi. Selain itu, juga dapat digunakan untuk menentukan budaya organisasi yang ada dan diinginkan. Selain itu bisa juga digunakan untuk memeriksa kesenjangan organisasi dalam proses perubahan suatu organisasi. Ini membantu untuk memahami dan mewujudkan berbagai jenis fungsi dan proses organisasi. Ini juga memberikan yang lebih baik pemahaman tentang organisasi di semua tingkatan untuk memimpin lebih efektif. Ditinjau dari *Competing Values Framework* sebagai landasannya (Cameron & Quinn 1999), budaya organisasi diklasifikasikan berdasarkan fleksibilitas pola hubungan di dalam organisasi, dan fokus dalam melakukan upaya menuju tujuan. Budaya-budaya tersebut membentuk karakteristik tertentu pada dimensinya, meliputi karakter dominan, kepemimpinan, manajemen, ikatan organisasi, penekanan strategis, dan kriteria keberhasilan.⁴³

Unsur dasar budaya kerja itu adalah mata rantai proses, dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya. Dalam suatu organisasi bekerja melalui serangkaian proses yang berkaitan yang terjadi mealalui dan melewati batas-batas birokrasi, tujuan fundamental budaya kerja untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa

⁴¹ Dedi Iskanto, "Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance", *Journal Management and Digital Business* ..., hal. 48.

⁴² Dedi Iskanto, "Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance", *Journal Management and Digital Business* ..., hal. 49.

⁴³ Osman Ferda Beytekdn, Münevver Yalcinkaya., *et al*, "The Organizational Culture At The University" *The International Journal of Educational Researchers*, 2010, hal. 4.

mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu budaya kerja berupaya merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.⁴⁴

2. Etika Kerja dan Etos Kerja

Etika merupakan bahasa yang dikenal masyarakat pada umumnya yang dianggap sepadan dengan moral (moralitas), akhlak. Dalam bahasa Arab, disamping kata akhlak terdapat kata lain yang sejenis dengan akhlak, yaitu kata *adab*.⁴⁵ Bekerja adalah bukti prestasi dan kemandirian, dimana orang akan menjadi sukses dan maju dikarenakan bekerja keras, keadilan dan transparansi merupakan hal yang penting bagi seorang muslim. Prestasi yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan dengan memberikan manfaat bagi orang lain, adanya rasa keadilan, rasa kepuasan terhadap pekerjaan untuk menumbuhkan etika kerja yang Islami.⁴⁶

Selanjutnya, secara etimologi, istilah "etos kerja" sendiri dalam konteks Islam diterjemahkan dalam bahasa Inggris sebagai "*Islamic work ethic*", sementara "etika kerja Islam" diartikan sebagai "*ethics of Islamic work*". Asal mula kata "etos" berasal dari bahasa Yunani, yaitu "ethos", yang merujuk pada sifat dasar atau karakter yang tercermin dari kebiasaan dan watak seseorang.⁴⁷ Dalam bahasa sehari-hari, kedua istilah "etos" dan "etika" sering muncul dalam diskusi mengenai perilaku dan moralitas. Etika memberi makna sebagai sikap yang dapat dilihat orang lain, sementara etos merupakan sikap yang menunjukkan dorongan dari dalam diri manusia, sehingga akan memunculkan etika yang berpengaruh terhadap lingkungan sekitar. Etos kerja menurut Mochtar Buchori adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Secara profesional etos kerja mengandung pengertian seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.⁴⁸

Weber mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai

⁴⁴ Triguno, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Golden Terayon Press, 2018, hal. 6.

⁴⁵ Erni Trisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: PT Refika Aditama, 2016, hal. 49.

⁴⁶ Choirul Huda, 2016, "Etos kerja Pengusaha Muslim", *Jurnal UIN Wali Songo* Vol. 7 No 2, 2016, hal. 45.

⁴⁷ Erni Trisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: PT Refika Aditama, 2016, hal. 49.

⁴⁸ M.Azrul, Fikri Tanjung dkk, *Meraih Surga Dengan Berbisnis* Jakarta: Gema Insani, 2013, hal. 25.

panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*). Jadi etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.⁴⁹

Etos kerja itu bukan sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu. Membayangkan etos kerja tinggi tanpa kondisi psikologis yang mendorongnya mirip dengan membayangkan etos kerja robot atau makhluk tanpa jiwa. Dalam konteks ini, tentu bukan etos kerja demikian yang dikehendaki. Lebih dari itu perlu dijadikan catatan penting bahwa manusia adalah makhluk biologis, sosial, intelektual, spiritual dan pencari Tuhan. Ia berjiwa dinamis. Karena itu, manusia dalam hidupnya termasuk dalam kehidupan kerjanya sering mengalami kesukaran untuk membebaskan diri dari pengaruh faktor-faktor tertentu, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan, frustrasi, suka atau tidak suka, persepsi, emosi, kemalasan, dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal, datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama. Kesehatan pun memainkan peranan amat penting.⁵⁰

3. *Clan Culture, Hierarchy Culture dan Adhocracy Culture*

Clan culture adalah budaya kerja yang mengutamakan kepentingan kelompok dan rasa kekeluargaan di dalam perusahaan.⁵¹ Dapat dikatakan moto dari budaya kerja ini adalah “semua satu, satu untuk semua”.⁵² *Clan culture* yang selanjutnya disebut ‘kerja tim’berfokus pada manusia dalam arti bahwa perusahaan terasa seperti kekeluargaan. Ini adalah lingkungan kerja yang sangat kolaboratif di mana setiap individu dihargai dan komunikasi adalah prioritas utama. Kerja tim sering kali dipadukan dengan struktur horizontal, yang membantu meruntuhkan hambatan antara *C-suite* dan karyawan, dan mendorong peluang mentoring. Perusahaan-perusahaan ini

⁴⁹ Weber, *Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme*, Jakarta: Pustaka Prometheus, 2002, hal. 90.

⁵⁰ Prajudi Atmosudirjo, *Administrasi dan Manajemen Umum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982, hal. 36.

⁵¹ Rahmadanty, et al., "Budaya Klan dan Keterlibatan Kerja Karyawan: Peran Mediasi Kepemimpinan yang Baik Hati," *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan* 11.1 (2024): 1-16.

⁵² Wijaya, dkk., "Pengaruh Budaya Klan Terhadap Keterikatan Kerja Pada Generasi Milenial Dengan Kepemilikan Psikologis Sebagai Mediator," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8.1 (2023).

berorientasi pada tindakan dan menerima perubahan, sebuah bukti sifat mereka yang sangat fleksibel.⁵³

Kerja tim adalah model kolaboratif yang biasanya dipadukan dengan struktur perusahaan horizontal. Komunikasi adalah kunci dari jenis budaya ini. Perusahaan dapat menerapkan kerja tim dengan meminta umpan balik langsung kepada karyawan dan mengambil tindakan berdasarkan saran mereka. Keuntungan Kerja tim: Kerja tim membanggakan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, dan karyawan yang bahagia akan menghasilkan pelanggan yang bahagia. Karena lingkungannya yang sangat mudah beradaptasi, ada kemungkinan besar pertumbuhan pasar dalam kerja tim.

Kekurangan Kerja tim: Budaya perusahaan yang bergaya kekeluargaan sulit dipertahankan seiring pertumbuhan perusahaan. Ditambah lagi, dengan struktur kepemimpinan horizontal, operasional sehari-hari bisa terlihat berantakan dan kurang terarah, di Mana anda akan menemukan Kerja tim: Tidak mengherankan jika kerja tim sering terlihat di perusahaan rintisan dan perusahaan kecil. Organisasi muda yang baru memulai sangat menekankan pada kolaborasi dan komunikasi, kepemimpinan mengharapkan umpan balik dan ide dari karyawan, dan perusahaan memprioritaskan pembangunan tim. Bagi perusahaan dengan persentase besar karyawan yang bekerja jarak jauh seperti penyedia teknologi HR Hireology, menciptakan budaya organisasi yang empati dan komunikatif adalah kunci kesuksesan. “Ketika Anda memiliki tim campuran, staf lokal Anda dapat membantu menjembatani kesenjangan dan membangun empati,” kata Joel Schlundt, wakil presiden teknik di Hireology.

Tim mengoordinasikan pertukaran pekerjaan untuk membantu karyawan lebih memahami dan menghargai peran rekan-rekan mereka. Cara Menciptakan Kerja tim dalam Organisasi Anda: Untuk menumbuhkan kerja tim dalam perusahaan, langkah pertama adalah beralih ke karyawan Anda. Komunikasi sangat penting untuk keberhasilan kerja tim, jadi beri tahu tim Anda bahwa Anda terbuka terhadap masukan. Cari tahu apa yang mereka hargai, apa yang ingin mereka ubah, ide apa yang mereka miliki untuk membantu mendorong perusahaan lebih jauh. Langkah kedua: pertimbangkan pemikiran mereka dan terapkan dalam tindakan.

Menurut Hansen jenis kerja tim, strategi manajemen pengetahuan personalisasi memiliki peran penting dalam perkembangan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi. Strategi personalisasi berfokus terutama pada dialog antar individu, sehingga pada pendekatan ini pengetahuan

⁵³ Brennan Whitfield, "The 4 Types of Organizational Culture and Their Benefits," <https://builtin.com/company-culture/types-of-organizational-culture>. Di akses 3 oktober 2023.

dibagikan melalui jaringan orang, tidak hanya komunikasi tatap muka, tetapi juga melalui komunikasi elektronik, Tipe budaya ini memiliki orientasi kolaboratif dan pada dasarnya didasarkan pada kepercayaan yang mendorong berbagi pengetahuan. Ciri-ciri keluarga besar, tradisi, loyalitas menunjukkan bahwa anggota organisasi sangat dekat sehingga pertukaran pengetahuan dapat lebih mudah diwujudkan. Pihak luar sulit mendapatkan kepercayaan atau membutuhkan waktu lebih lama bagi mereka untuk mendapatkan kepercayaan dari pihak dalam.⁵⁴

Ciri khas dari budaya kerja klan yaitu:

- a) Mentoring
- b) Partisipasi
- c) Kolaborasi Tim
- d) Kerja sama Tim
- e) Komitmen dan Loyal
- f) Musyawarah Mufakat
- g) Adil

Kelebihan dari *Clan Culture* yaitu:

1. Komunikasi internal yang solid
Dikarenakan Nilai kekeluargaan yang kental pada budaya kerja ini menghasilkan komunikasi yang solid didalam tim.
2. Produktivitas kerja tinggi.
Kolaborasi dan kerja sama tim yang solid dapat meningkatkan produktivitas. Tak hanya itu, target perusahaan bisa lebih mudah dicapai.
3. Terbuka dengan hal baru.
Hal positif lain dari budaya ini adalah perusahaan cenderung terbuka dengan semua masukan dan saran dari setiap karyawan.

Kekurangan dari *Clan Culture* yaitu:

1. Batasan yang tidak jelas
Kekurangan terbesar dari *clan culture* adalah batasan kerja dan otoritas yang tidak begitu jelas. Hal ini karena setiap orang punya peran dan andil yang sama dalam setiap proyek kerja.
2. Terlalu focus pada tim bukan individu
Oleh karena mengutamakan kerja tim, beberapa karyawan yang merasa minoritas cenderung sungkan untuk mengungkapkan pendapatnya.
3. Memicu ketidak disiplinian
Perusahaan yang menerapkan budaya ini cenderung membebaskan karyawannya dalam bekerja. Namun, terkadang ada karyawan yang justru memanfaatkan kebebasan tersebut untuk menguntungkan dirinya sendiri.

⁵⁴ Zoltán Gaál, Nóra Obermayer-Kovács, *et al*, "Clan, Adhocracy, Market or Hierarchy? Investigating organizational culture types and knowledge sharing in Bulgaria, Hungary and Serbia", hal. 25.

Kultur ini dibangun dengan cara menumbuhkan rasa kepemilikan dan kerja sama antartim yang solid. Kamu bisa memulainya dengan Membangun komunikasi terbuka, dua arah antara tim dengan atasan, Mencari tahu dan memahami keinginan masing-masing karyawan. Ketahui ekspektasi dan harapan, perusahaan dapat menerapkannya ketika bekerja. Pahami juga ciri khas dan kebutuhan perusahaan ketika membangun sebuah budaya kerja, Hal ini akan membantu perusahaan dalam memaksimalkan kerja tim dan produktivitas.⁵⁵

Hierarchy Culture, Kultur ini dibangun dengan cara menumbuhkan rasa kepemilikan dan kerja sama antar tim yang solid. Kamu bisa memulainya dengan Membangun komunikasi terbuka, dua arah antara tim dengan atasan, Mencari tahu dan memahami keinginan masing-masing karyawan. Ketahui ekspektasi dan harapan, perusahaan dapat menerapkannya ketika bekerja. Pahami juga ciri khas dan kebutuhan perusahaan ketika membangun sebuah budaya kerja, Hal ini akan membantu perusahaan dalam memaksimalkan kerja tim dan produktivitas.

Menurut Hansen Pada tipe budaya Hierarki, ini adalah strategi manajemen pengetahuan kodifikasi yang mendefinisikan manajemen pengetahuan dalam organisasi. Strategi ini berfokus pada pengetahuan terkodifikasi yang dibuat independen dari orang yang menciptakan atau mengembangkannya dan dengan demikian pengetahuan dapat diambil, dibagikan tanpa perlu harus menghubungi orang lain, karena pengetahuan disimpan dalam dokumen, database, manual dll Sejak saat itu, berbagi pengetahuan terutama dipaksakan tipe budaya ini memiliki orientasi pengendalian dan didasarkan pada aturan dan kebijakan formal. Jika aturan-aturan ini, kebijakan-kebijakan ditentukan secara memadai, pengetahuan yang dipaksakan berbagi dapat dilengkapi dengan karakteristik yang memungkinkan pengetahuan sukarela berbagi juga. Hasil serupa ditemukan oleh penulis lain oleh terutama berkonsentrasi pada berbagi pengetahuan pribadi dan terkodifikasi.

Tipe kerja tim mendukung pertukaran pengetahuan, khususnya melalui pertemuan tatap muka dan pribadi. Secara mandiri dan masyarakat yang bertipe budaya Adhokrasi individualistis lebih terkait dengan system sehingga berorientasi pada tugas, dibandingkan pada orang, maka tidak berorientasi pada orang, sehingga pengetahuan terutama dibagikan menggunakan perangkat TI yang berbeda. berpendapat bahwa ketika tipe budaya Adhocracy menjadi dominan dalam suatu organisasi, ciri-ciri individualistis, pengambilan risiko, dan inovatif mungkin tampak menghambat elemen keberhasilan dalam pengelolaan pengetahuan. Orientasi

⁵⁵ <https://glints.com/id/lowongan/adhocracy-culture-adalah/> diakses kamis 12 oktober jam 13.25 wib

hasil yang kuat dan perilaku kompetitif budaya Pasar tidak sejalan dengan filosofi manajemen pengetahuan dan tidak menguntungkan bagi keberhasilan manajemen pengetahuan. Jenis budaya ini saja meningkatkan berbagi pengetahuan jika karyawan diberi penghargaan secara eksplisit karena berbagi apa mereka tahu. Tipe budaya hierarki dengan sifatnya yang tertutup dan formal mendukung kodifikasi dan normalisasi untuk mencapai komunikasi internal dan menghambat pertukaran pengetahuan pribadi.⁵⁶

Budaya ini secara sederhana dapat diidentifikasi melalui dominasi aturan, sistem dan prosedur. Budaya hierarki menekankan pada lingkungan yang relatif stabil, di mana tugas dan fungsi dapat dilakukan terintegrasi dan terkoordinasi, keseragaman produk dan layanan dapat dipertahankan, dan pekerja dan pekerjaan terkendali. Tipe hierarki bertindak sebagai yang terbaik secara fungsional. Ketika tugas yang harus dilakukan dirasakan dengan baik dan ketika durasi bukanlah elemen penting.

Budaya hierarki dalam suatu organisasi terkonsentrasi pada masalah internal, stabilitas, prediktabilitas, pengendalian, dan efisiensi. Semua jenis pekerjaan diformalkan dan terstruktur. Semuanya diatur oleh prosedur, pedoman, instruksi yang terutama berbentuk tertulis. Ketertiban sangat dianjurkan. Setiap perubahan dalam organisasi sama sekali tidak mungkin terjadi tanpa pejabat.

Perubahan prosedur, pedoman dan instruksi terkait itu. Gaya kepemimpinan yang dominan dalam budaya hierarki adalah gaya koordinator atau organisator, aturan dan kebijakan adalah mekanisme pengikat utama, dan penekanan strategisnya adalah pada keberlanjutan dan keberlanjutan stabilitas. Budaya hierarki adalah budaya yang egois dan otonom tujuan yang berorientasi ke luar, kompetitif dan inovatif kurang dipahami oleh organisasi-organisasi tersebut berbagi jenis budaya ini. Selain itu, budaya hierarki tidak memberikan fleksibilitas yang memadai lingkungan universitas. Perkembangan tersebut harus dibarengi dengan sejumlah program khusus, prosedur, pedoman dan instruksi untuk memimpin anggota organisasi. Budaya hierarki organisasi membutuhkan kepemimpinan kuat yang nyata. Namun, kepemimpinan seperti ini menyebabkan hal tersebut mengurangi fleksibilitas suatu organisasi dan membuatnya sangat bergantung pada kepribadian pemimpin.⁵⁷

Ada beberapa karakteristik utama organisasi hierarki yang membedakannya dari jenis budaya organisasi lainnya:

1. Penekanan pada jabatan, peran, dan tingkatan dalam organisasi

⁵⁶ Zoltán Gaál, Nóra Obermayer-Kovács, et al, "Clan, Adhocracy, Market or Hierarchy? Investigating organizational culture types and knowledge sharing in Bulgaria, Hungary and Serbia"... , hal. 40.

⁵⁷ Osman Ferda Beytekdin, Münevver Yalcinkaya, et al, "The Organizational Culture at The University" *The International Journal of Educational Researchers*, 2010, hal. 6.

Dalam organisasi hierarki, jabatan, peran, dan tingkatan didefinisikan dengan jelas, dan karyawan diharapkan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen tingkat atas. Penekanan pada faktor-faktor ini menciptakan lingkungan terstruktur yang memungkinkan pendelegasian tugas, penetapan tujuan, dan pengambilan keputusan secara efisien.

2. Penekanan kuat pada ketertiban dan aturan

Budaya hierarki sangat menekankan pada struktur dan ketertiban, dengan aturan dan prosedur yang menentukan bagaimana sesuatu harus dilakukan. Hal ini menciptakan rasa prediktabilitas dan stabilitas dalam organisasi. Kepatuhan yang ketat terhadap peraturan memastikan bahwa semua karyawan sadar akan tanggung jawab mereka, memungkinkan penyelesaian tugas yang efisien dan alur kerja yang efisien.⁵⁸

Kesimpulannya, budaya hierarki adalah jenis budaya organisasi yang menekankan garis wewenang dan komunikasi yang jelas, serta fokus pada pencapaian individu. Meskipun hal ini mempunyai kelebihan, seperti memberikan jalur karier yang jelas dan peluang untuk pengembangan profesional, hal ini juga memiliki kelemahan, seperti kurangnya partisipasi karyawan dan penolakan terhadap perubahan. Dengan memasukkan unsur-unsur budaya organisasi jenis lain, seperti kerja tim atau budaya adhokrasi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih seimbang dan efektif.

Keuntungan Budaya Hirarki: Dengan organisasi internal sebagai prioritas, budaya hierarki memiliki arah yang jelas. Ada proses yang terdefinisi dengan baik yang memenuhi tujuan utama perusahaan. Kerugian dari Budaya Hierarki: Kekakuan budaya hierarki memberikan sedikit ruang untuk kreativitas, membuat perusahaan-perusahaan ini relatif lambat beradaptasi dengan perubahan pasar. Perusahaan lebih diutamakan daripada individu, yang tidak serta merta mendorong masukan dari karyawan.

Di Mana Anda Akan Menemukan Budaya Hirarki: Budaya hierarki dapat ditemukan di kedua ujung spektrum perusahaan, mulai dari organisasi kuno hingga organisasi industri layanan pelanggan, seperti restoran cepat saji. Ini adalah perusahaan-perusahaan yang sangat fokus pada cara operasional sehari-hari dijalankan dan tidak tertarik untuk mengubah keadaan dalam waktu dekat.

Adhocracy Culture, Kata *adhocracy* berasal dari kata *ad-hoc* yang berarti sesuatu yang bersifat sementara terspesialisasi, atau dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa semua permasalahan darurat dalam suatu organisasi diperiksa dan ditangani oleh komite ad-hoc. Sebuah komite ad-hoc bisa menjadi satuan tugas dibentuk untuk mengatasi masalah-masalah yang

⁵⁸<https://digitalleadership.com/glossary/hierarchyculture/#:~:text=Hierarchy%20culture%20is%20a%20type.and%20levels%20within%20the%20organization>. Di akses pada Rabu 11 oktober 2023 Jam 12.30 wib.

muncul dan setelah tugas selesai, gugus tugas akan menyelesaikannya segera dibongkar. Berkaitan dengan budaya adhokrasi menyiratkan hal itu adhokrasi bersifat sementara seperti komite *ad-hoc*. Adhokrasi mengambil perubahan cepat ketika masih baru situasi muncul. Hal ini juga menunjukkan bahwa tujuan utama budaya adhokrasi adalah untuk memberi contoh fleksibilitas, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi ketika ada ketidakpastian. Oleh karena itu, pengembangan sebuah budaya adhokrasi dilakukan karena adanya kebutuhan di era informasi.⁵⁹

Budaya adhokrasi dalam organisasi terkonsentrasi pada interaksi yang fleksibel dengan pihak eksternal lingkungan. Hal ini ditandai dengan tempat kerja yang dinamis dan kreatif di mana kewirausahaan dan hasil individu sangat dianjurkan. Karyawan cenderung mengambil inisiatif dan mengambil risiko, dan kemerdekaan dan kebebasan sangat dihormati. Pemimpin juga merupakan inovator dan eksperimen, dan dihormati karena kreativitas mereka. Tugas utama baik organisasi secara keseluruhan maupun setiap karyawan secara individu harus menjadi yang terdepan dalam suatu masalah dan menjadi pemimpin di bidang keahliannya. Komitmen terhadap inovasi menyatukan organisasi. Organisasi merasakan kebutuhan akan tugas-tugas yang kompleks dan menantang. Kriteria kesuksesan adalah kepemilikan teknologi, produk, dan layanan yang unik. Diharapkan kesiapan terhadap perubahan dan inovasi mampu membuka sumber daya baru dan meningkatkan keuntungan.

Menurut McKinsey, *Adhocracy Culture* adalah budaya yang mengedepankan *Fleksibilitas, Improvement, dan Eksperimen*. Adhocracy kebalikan dari hierarchy culture yang rumit dengan birokrasi, hal yang paling membedakan dari yang lain adalah dari pengambilan keputusan, adhocracy seringkali menggunakan intuisi dan Tindakan yang, dibandingkan teori. Ada 4 ciri dari *Adhocracy Culture* yaitu:

1. Pola Pikir adaptif, Dalam pengambilan keputusan, perusahaan dengan kultur *adhocracy* akan melihat yang sedang terjadi dan berusaha untuk mencari jalan lain, terlebih jika kemungkinan kedua jalan tersebut sama-sama memiliki risiko. Mereka yang senang berpikir *out of the box* dan kemudian mewujudkannya cenderung menyukai budaya kerja *adhocracy*.
2. Mengikuti tren baru, Mengikuti perkembangan terbaru bisa membuat kamu dan perusahaan bermain di posisi puncak. Artinya, kamu dan perusahaan tidak akan tertinggal dari keramaian yang ada. Jadi perusahaan akan selalu *up-to-date* mengikuti perkembangan zaman. Keuntungannya, untuk tetap menjadi pertama dalam industry.

⁵⁹ Susan Wairimu Chege, "Analysis of Adhocracy Culture Implementation Approach and Performance of Universities in Kenya", *Journal of Strategic Management*, Vol. 2, No. 3, hal. 2.

3. Situasi kerja yang Fleksibel, Bisa dibidang, *adhocracy culture* adalah budaya kerja yang sangat cocok bagi milenial. Kebanyakan kaum milenial berpegang pada prinsip bahwa bekerja dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja. Kita tak perlu lagi terikat pada jam kantor yang kaku ataupun kubikel kantor yang itu-itu saja.⁶⁰

Adhokrasi adalah budaya organisasi yang memberikan lebih banyak kesempatan bagi individu untuk melakukannya berkembang dengan caranya sendiri, sepanjang konsisten dengan tujuan organisasi. Dalam sebuah adhokrasi, kekuasaan mengalir dari individu ke individu atau dari tim tugas ke tim tugas tergantung pada masalah apa yang sedang ditangani pada saat itu. Oleh karena itu, individu-individu dalam adhokrasi seringkali unik pengambil risiko yang mengantisipasi dan memahami perubahan. Tipe ini berfungsi inovasi dan kreativitas. Individu tidak dikendalikan tetapi terinspirasi.

Keuntungan Budaya Adhokrasi: Budaya adhokrasi berkontribusi terhadap margin keuntungan dan ketenaran yang tinggi. Karyawan tetap termotivasi dengan tujuan memecahkan cetakan. Ditambah lagi, dengan fokus pada kreativitas dan ide-ide baru, peluang pengembangan profesional mudah untuk dibenarkan.

Kerugian dari Budaya Adhokrasi: jadi selalu ada kemungkinan bahwa usaha baru tidak akan berjalan dengan baik dan bahkan dapat merugikan bisnis Anda. Budaya adhokrasi juga dapat mendorong persaingan antar karyawan seiring dengan meningkatnya tekanan untuk memunculkan ide-ide baru. Di Mana Anda Akan Menemukan Budaya Adhokrasi: Pikirkan Google atau Apple-ini adalah perusahaan yang mewujudkan fokus eksternal dan sifat berani mengambil risiko dari budaya adhokrasi. Mereka menggunakan energi kreatif dan melakukan apa yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Budaya adhokrasi adalah hal yang lumrah dalam industri teknologi yang terus berubah di mana produk-produk baru dikembangkan dan dirilis secara rutin.⁶¹

C. Budaya Kerja dan Implikasi terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sebab merupakan norma-norma perilaku dan kebiasaan yang diikuti oleh setiap anggota dalam kehidupan organisasi. Selain itu, budaya organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya manusia. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, seorang karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasinya, apabila masih berada

⁶⁰ Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hal. 26.

⁶¹ <https://buitin.com/company-culture/types-of-organizational-culture> diakses pada tanggal 30 Oktober 2023.

dalam budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Perbuatan suatu peraturan disiplin mempunyai maksud agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan. Tetapi dalam penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini: Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan, sering terlambat karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, menurunnya gairah dan semangat kerja, berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan yang lambat karena karyawan lebih sering mengobrol daripada bekerja.⁶²

Selain faktor budaya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kinerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai, di dalam suatu organisasi, usaha- usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.⁶³

Rendahnya kinerja pegawai tersebut, salah satunya disebabkan karena minimnya kemampuan atau kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila salah satu upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja adalah melalui peningkatan kompetensi/kemampuan pegawai, tanpa mengabaikan upaya-upaya lain yang ditempuh seperti peningkatan motivasi, dan sebagainya. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi koperatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, merupakan pakaian kerja dan tanda

⁶² Nurlaela Eva Puji Lestari, "Implikasi Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta", *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, Vol. 20, 2022, hal. 12.

⁶³ Parida Muhni, R. Bambang, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Lampung Tengah", *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika*, 2022, hal .114.

pengenal, serta ketaatan pegawai pada peraturan.⁶⁴

Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan budaya kerja diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional, cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan sumber daya manusia sangat penting di perhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja pada anggotanya. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.⁶⁵

Faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Davis menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi”. Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya adalah suatu kebiasaan, budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki kebiasaan dan budaya yang berbeda, demikian halnya dengan budaya organisasi di lingkup perbankan, antar bank memiliki kebiasaan yang berbeda meskipun bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karenanya banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya. Membedakan budaya yang kuat dan lemah, budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Selain itu, budaya yang kuat ditentukan oleh pemerataan (*shared*) dan identitas (*intensity*). Pemerataan

⁶⁴ Suryanto, “Kompetensi Kinerja (Produktivitas) Pegawai Negri Sipil”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pns*, Vol.6, No.2, 2012, hal. 97.

⁶⁵ Hafira Andini Aulia dan Achmad Jubaidi, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda”, *Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, Vol. 2, 2021, hal.223.

menunjukkan sejauhmana setiap anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang sama. Identitas menunjukkan tingkat komitmen anggota organisasi pada nilai-nilai yang berlaku pada organisasi Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota-anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.⁶⁶

Kuatnya budaya kerja nampak dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin baik produktivitas yang dihasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur negara. Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas; sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib organisasi, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh pegawai tanpa terkecuali di Kelurahan Pejagalan. Budaya kerja dalam sebuah instansi sudah jelas diatur dalam sebuah Peraturan. Akan tetapi pada kenyataan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian program di Kelurahan Pejagalan menjadi kurang optimal.⁶⁷

Adapun indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan 3 (tiga) yaitu:

1. Kebiasaan: Kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
2. Peraturan: Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam

⁶⁶ Sunarso, "Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No. 1, 2009, hal. 75.

⁶⁷ Sukartini, "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi", *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, Vol. 4 No. 2, 2022, hal. 45.

melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pemerintah.

3. Nilai-nilai: Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.⁶⁸

D. Diskursus Iklim Kerja

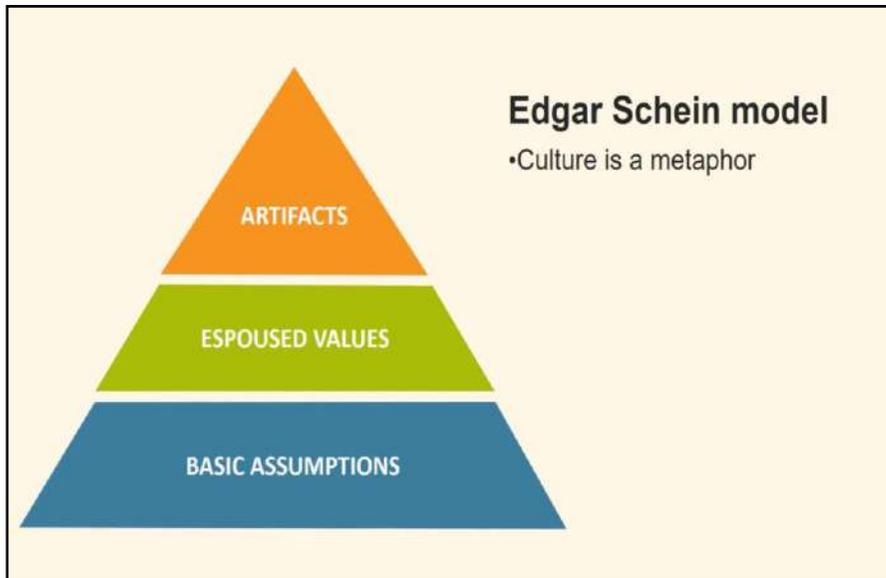
Manusia merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan yang ada pada berbagai bidang perusahaan. Faktor sumber daya manusia yang potensial, hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan pada pola tugas dan fasilitas merupakan penentu ujung tombak pada mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja yang optimal. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi.⁶⁹

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Dalam suatu organisasi diperlukan juga adanya suatu motivasi kerja dengan tujuan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja.⁷⁰

⁶⁸ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, Edisi Kedua, 2003, hal. 49.

⁶⁹ Taufik Rahman, "Pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Pt. Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan", *Jurnal Pubbis*, Vol 5, N0 2, 2021, hal. 147.

⁷⁰ Hadjrah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Iklim Kerja Guru di SMP Negeri 9 Kendari*, Kendari: STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2011, hal. 21.



Pembentukan Iklim kerja untuk membangun inovasi

Edgar Schein's Culture Model yang dipublikasikan pertama kali pada tahun 1980 menggambarkan faktor-faktor yang membentuk suatu budaya kerja yang mendukung terciptanya inovasi pada suatu organisasi. Dalam model tersebut, digambarkan sebuah piramida yang terbagi oleh tiga lapisan. Pada bagian atas dari piramida tersebut terdapat artefak, sedangkan bagian tengahnya ada lapisan *value*, dan pada bagian bawah adalah asumsi. Sesuai bentuknya, maka lapisan atas memiliki pengaruh terkecil, sedangkan lapisan paling bawah memiliki pengaruh paling besar dalam pembentukan budaya kerja organisasi.⁷¹

Steers dan Porter mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

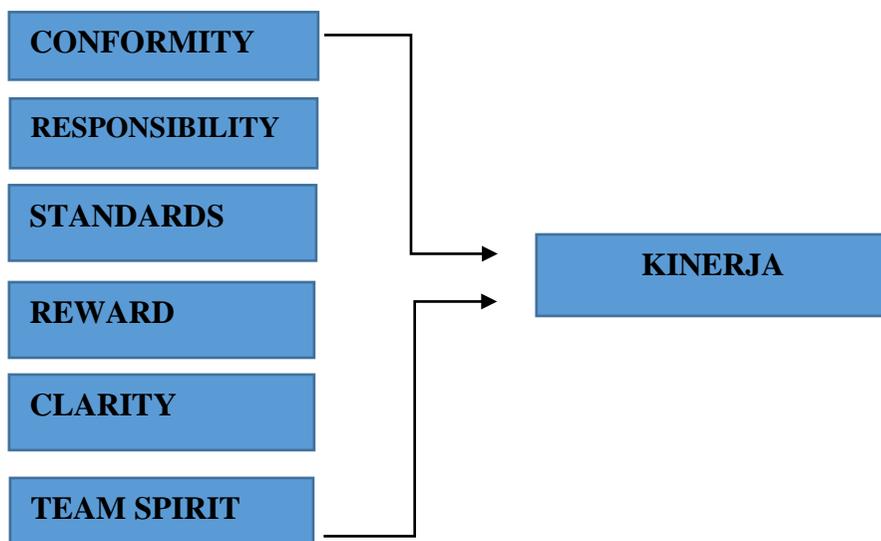
1. Struktur Organisasi merupakan suatu hal yang membuat hubungan yang tetap baik antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan polapola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang 20 berorientasi pada tugas struktur. Hal -hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain adalah ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hierarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan
2. Kebijakan dan Praktik Manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam

⁷¹ jkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pekanbaru/baca-artikel/14171/Pembentukan-Iklim-Kerja-untuk-Membangun-Budaya-Inovasi.html. dikases jumat 13 oktober 2023, jam 14.25.

interaksitersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

3. Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personl akan penyelesaian tugas-tugas.
4. Lingkungan Eksternal Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Kerangka Pemikiran Iklim kerja terhadap Kinerja



1. Definisi Iklim Kerja

Iklim kerja adalah kondisi dan atmosfer psikologis di dalam suatu organisasi yang memengaruhi interaksi, perilaku, dan kinerja karyawan.⁷² Iklim kerja mencakup faktor-faktor seperti nilai-nilai, norma, kebijakan, serta budaya organisasi yang berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Iklim yang positif biasanya ditandai dengan komunikasi yang baik, dukungan dari manajemen, dan kesempatan untuk berkembang, sedangkan iklim yang negatif dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan produktivitas. Iklim kerja yang sehat berkontribusi pada peningkatan efisiensi, inovasi, dan kesejahteraan karyawan.⁷³

Selanjutnya, iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Iklim kerja menurut Gannon dan Sumantri merupakan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya dalam suatu organisasi.⁷⁴ Menurut Agustini menyatakan bahwa "Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi."⁷⁵

Winardi menyatakan bahwa sebuah organisasi selalu berada dalam kaitannya dengan lingkungan yang menyediakan sumber daya bagi organisasi walaupun kadang kala bisa menimbulkan kendala kendala baginya. Oleh karena itu agar organisasi bisa tetap hidup dan *survive* secara terus menerus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, agar organisasi tersebut tidak mengalami kegagalan. Setiap organisasi berusaha meningkatkan kinerjanya agar dapat terus melaksanakan perjalanan organisasinya. Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh tiap organisasi memiliki perspektif yang berbeda. Upaya tersebut berupa perbaikan kualitas sumber daya yang ada di dalamnya misalnya menetapkan kompetensi setiap staf, menyeimbangkan jumlah kerja dengan beban kerja, pemenuhan sarana fisik, perbaikan sistem manajemen dan memberi perhatian kepada seluruh staf serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi oganisasinya. Gillies

⁷² Sudaryana, et al., "Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Di Undiksha," *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 17.1 (2020): 125-134.

⁷³ Suryantari, Ida Ayu Mega, I. Wayan Mendra, and Yenny Verawati. "Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Tish Gianyar." *Emas* 2.1 (2021).

⁷⁴ Yoeyong Rahsel, "Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi bagian Administrasi Umum UNPAD), *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02, No 1, 2016, hal. 110.

⁷⁵ Badan Standardisasi Nasional, Pengukuran iklim kerja (panas) dengan parameter indeks suhu basah dan bola ICS 17.200.10, SNI 16-7061-, 2004.

(1996) menyebutkan bahwa keberhasilan kinerja organisasi tidak hanya dapat dipandang dari satu faktor tertentu saja tetapi harus memperhatikan beberapa faktor yang diantaranya adalah iklim kerja yang kondusif bagi staf. Penciptaan iklim kerja yang kondusif dapat dilakukan dengan cara:

1. Mekanisme pengendali yang membentuk dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan.
2. Lembaga sosial yang membantu memelihara stabilitas sistem sosial melalui pengkomunikasian berbagai standar apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan.
3. Pengembangan sense of identity bagi para karyawan.
4. Pendefinisian “batas-batas” berperilaku atau berbagai karakteristik organisasi, yang membedakannya dengan organisasi lain.

Iklim kerja yang sejuk dan harmonis telah memberikan inspirasi dalam bekerja. Iklim kerja cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat, sehingga dibutuhkan kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada instansi. Iklim kerja merupakan persepsi pegawai secara individual dan kelompok mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal instansi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai.⁷⁶

Iklim kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pegawai. Iklim kerja yang kondusif serta rasa nyaman yang dirasakan para pegawai dapat menimbulkan kepercayaan sehingga pegawai ingin memberikan yang terbaik bagi instansi. Iklim kerja merupakan konsep sistem yang dinamis yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu instansi. Iklim kerja yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim kerja yang tidak kondusif dapat menghambat laju dalam mencapai tujuannya.⁷⁷

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh komponen-komponen seperti kesehatan, komunikasi, kondisi kantor atau jam kerja. Lingkungan kerja mengacu pada faktor-faktor yang membentuk lingkungan tempat karyawan bekerja dan memiliki dampak langsung terhadap mereka. Beberapa indikator tersebut sudah jelas, seperti sumber daya yang ada atau kondisi perlengkapan kantor; yang lain lebih tidak jelas, seperti kebijakan perusahaan atau jaminan dengan kepribadian yang tidak sesuai dengan budaya perusahaan.

Lingkungan kerja harus membantu karyawan merasa nyaman setiap hari sehingga menyebabkan peningkatan produktivitas, komitmen, motivasi dan kesejahteraan kerja. Untuk mengetahui dan meningkatkan iklim suatu

⁷⁶ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2007, hal. 56.

⁷⁷ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian...*, hal. 62.

organisasi, mengetahui perasaan karyawan dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan ide atau keprihatinannya, biasanya dilakukan evaluasi terhadap indikator-indikator berikut ini:

1. Persepsi pegawai mengenai dukungan, bimbingan dan pengelolaan oleh pimpinan dan kepala daerah dan/atau organisasi.
2. Kondisi fisik dimana pekerjaan dilakukan, misalnya lokasi, suara, pencahayaan, distribusi ruang, dan lain-lain.
3. Kohesi antara berbagai kelompok yang membentuk organisasi.
4. Aspek yang berkaitan dengan gaji dan tunjangan sosial yang diberikan oleh organisasi.
5. Kesesuaian antara perilaku pribadi dengan nilai, misi, dan visi organisasi.
6. Pelatihan.
7. Harapan promosi.
8. Aspek yang berkaitan dengan kemudahan kerja sama tim.⁷⁸

Iklm kerja juga dapat direpresentasikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasa aman, tenang, dan nyaman dalam bekerja melakukan pekerjaannya dan dapat meningkatkan motivasi serta berdampak pada lingkungan kerja. Bekerja Lingkungan kemudian menjadi salah satu faktor penting terhadap iklim kerja. Lingkungan kerja dipandang mampu untuk secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi orang-orang di dalam suatu organisasi. Iklim kerja sangat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Hal ini menyangkut lingkungan hidup yang ada atau yang ada wajah individu dalam suatu organisasi dan mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan lingkungan kerja dan iklim kerja dalam suatu organisasi mencakup dua komponen utama, yaitu fisik dan aspek psiko-sosial. Lingkungan fisik dalam iklim kerja lebih diperhatikan dan dianggap lebih penting penting dalam pengembangan literatur mengenai iklim kerja. Lingkungan fisik kemudian dianggap sebagai hal utama pertimbangan kinerja pegawai.⁷⁹

Penelitian tentang pengaruh lingkungan fisik, seperti pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, dan situasi suasana terhadap kinerja karyawan, tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara elemen lingkungan fisik dan kinerja karyawan. Hal ini kemudian mendorong penelitian mengenai hubungan antara iklim sosial dan psikologis di ruang kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dan perilaku karyawan. Iklim psiko-sosial

⁷⁸ <https://www.hrider.net/en/diccionario/clima-laboral-organizacional.html> diakses pada tanggal 2 November 2023.

⁷⁹ Julia Permatasari dan Intan Ratnawati, "Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation", *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, Vol. 8, No. 2, 2021, hal. 186.

dipertimbangkan penting dalam pengembangan “kualitas kehidupan kerja, ini mendorong pengamatan mengenai iklim organisasi harus melibatkan kedua aspek tersebut agar lebih komprehensif hasil.⁸⁰

Iklim kerja sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, dan norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Iklim kerja disekolah diidentifikasi sebagai perangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin,

Roche mengemukakan bahwa “iklim kerja merupakan hubungan faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sifat individu dan kelompok dalam lingkungan kerja”. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka para karyawan bisa bekerja dengan tenang sehingga mampu berkonsentrasi pada tugasnya yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerjanya serta selalu ingin mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya.⁸¹

2. Motivasi dan Komitmen

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Efendy mengemukakan bahwa motivasi auditor merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor dalam melaksanakan audit secara berkualitas.

Motivasi adalah satu proses psikologi atau kognitif yang bersifat subjektif dan yang paling asas, dari pada proses kognitif yang aktif dan positif, akan diikuti dengan berbagai aspek yang lain seperti kebolehan, potensi dalam bekerja, semangat dan kesungguhan. Menurut pendapat ini motivasi individu akan datang apabila kognitifnya dapat berfungsi secara baik dan sehat, keupayaan untuk memikirkan perkara berkaitan dengan kerja, berkeyakinan menjalankan tugas, berdaya untuk membuat keputusan dan mampu untuk bekerja secara ikhlas tanpa paksaan. Menurut Steers dan Porter⁸² motivasi adalah dari perkataan Inggeris iaitu ‘motivation’ yang diambil dari perkataan Latin ‘*movere*’ bermaksud menggerakkan. Ia merupakan satu dorongan untuk membangkit, menguatkan dan mengarah kelakuan seseorang. pula motivasi adalah satu proses yang menghasilkan,

⁸⁰ Julia Permatasari dan Intan Ratnawati, “Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation”, *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences...*, hal. 188.

⁸¹ Ni Luh Putu Yesy Anggreni, “Kontribusi Sikap Sosial, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan IKIP PGRI Bali”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, hal. 49.

⁸² Jaafar Muhamad, *Kelakuan Organisasi*, Edisi Keempat, Kuala Lumpur: Leeds Publications. 2000, hal. 119.

mengarah dan mengekalkan tingkah laku individu bagi mencapai sesuatu matlamat.⁸³

Kiruja menyatakan bahwa motivasi auditor merupakan kekuatan batin yang menyebabkan seorang auditor bertindak tertentu. Adanya motivasi tentunya akan membuat auditor akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, ini dikarenakan proses audit merupakan proses yang begitu panjang dan rumit. Dengan adanya motivasi, maka auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah, dan ketekunan sehingga tujuan organisasi tempat auditor bekerja dapat dicapai.⁸⁴

Berdasarkan pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut Abraham Maslow bahwa seseorang akan termotivasi apabila seluruh kebutuhannya terpenuhi. Orang tidak bekerja demi keamanan atau uang, namun mereka bekerja untuk berkontribusi dan menggunakan keterampilan mereka. Dia menunjukkan hal ini dengan membuat piramida untuk menunjukkan bagaimana orang termotivasi dan menyebutkan bahwa. *“Sesorang tidak dapat naik ke tingkat berikutnya kecuali kebutuhan tingkat rendah terpenuhi”* Kebutuhan tingkat terendah dalam piramida adalah kebutuhan dasar dan jika kebutuhan tingkat bawah ini tidak terpenuhi, orang tidak akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas.

1. Kebutuhan fisiologis: merupakan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti udara, tidur, makanan, air, pakaian, seks, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman: Perlindungan dari ancaman, perampasan, dan bahaya lainnya (misalnya kesehatan, keamanan pekerjaan, dan harta benda).
3. Kebutuhan sosial (rasa memiliki dan cinta): Kebutuhan akan pergaulan, afiliasi, persahabatan, dan sebagainya.
4. Kebutuhan harga diri: Kebutuhan akan rasa hormat dan pengakuan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: Kesempatan untuk pengembangan pribadi, pembelajaran, dan pekerjaan yang menyenangkan/kreatif/menantang.⁸⁵

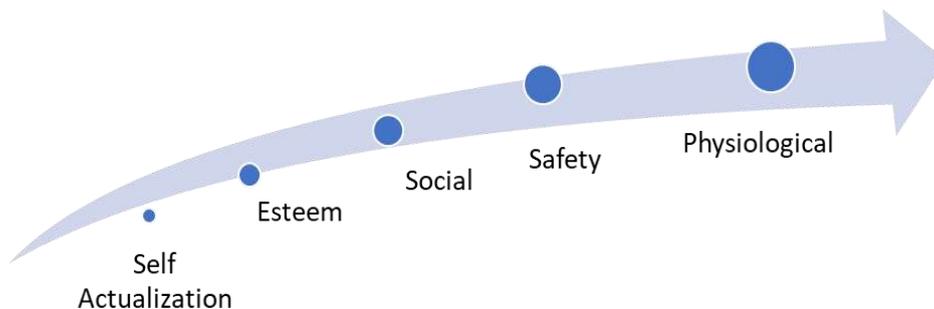
Aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tertinggi yang dapat

⁸³ Ahmad Shukri Mohd Nain, *Tingkah laku Organisasi*, Pengenalan Tingkah laku Individu. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, 2002, hal. 227.

⁸⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014, hal. 58

⁸⁵ <https://www.knowledgehut.com/tutorials/project-management/motivation-theories> diakses pada tanggal 2 november 2023.

dicita-citakan oleh manusia.



Faktor motivasi pekerja dianggap sebagai aspek terpenting di dalam pengurusan kerja sesebuah organisasi. Motivasi merupakan satu perangsang bagi membangkitkan minat dan mengekalkan dorongan individu ke arah mencapai sesuatu matlamat. Justeru, walaupun seseorang individu mempunyai bakat dan kebolehan yang baik berbanding rakannya namun masih tidak berguna sekiranya tidak dipenuhi dengan tahap motivasi yang tinggi terhadap kerja yang disandang.⁸⁶

Menurut Mohamad Salleh Lebar, motivasi individu banyak ditentukan oleh unsur-unsur fitrah yang terdapat pada manusia seperti potensi, kekuatan dan kelemahan, mental, emosi, jasmani, rohani dan perbezaan individu. Manusia terdiri daripada tiga unsur yang utama. Unsur yang pertama ialah unsur fisiologi atau jasad juga dikenali sebagai psikomotor. Unsur yang kedua ialah unsur intelektual atau akal juga dikenali sebagai kognitif. Sementara unsur yang ketiga adalah unsur spiritual atau rohani juga dikenali sebagai afektif. Setiap unsur tersebut mempunyai keperluannya yang tersendiri yang perlu dipenuhi oleh individu.⁸⁷

Dalam literatur kajian tentang motivasi, menjelaskan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi eksentrik berawal dari penerimaan imbalan yang potensial atau actual dari eksternal, imbalan ekstrinsik seperti pengakuan, uang, atau promosi. Motivasi Insintrik terjadi Ketika seseorang terinspirasi oleh perasaan internal positif yang dihasilkan dengan melakukan dengan baik, dari pada bergantung pada eksternal agar motivasi kerja meningkat.⁸⁸

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan

⁸⁶ Tengku Sarina Aini Tengku Kasim, "Motivasi Pelajar Melalui Pendekatan Psikologi dalam Kaedah Pengajaran Menuju Pembangunan Holistik", dalam Prosiding Seminar Kebangsaan Pengajian Umum, Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia. hal. 300.

⁸⁷ Mohamad Salleh Lebar, *Memahami Psikologi*, Selangor: Thinker's Library Sdn. Bhd, 1999 hal 45.

⁸⁸ Tubagus Hkualizaman, *Membangun Loyalitas di Era Disrupsi sebuah Refleksi Kinerja Pns di Pemerintahan...*, hal. 70.

tindakan yang diinginkan guna mencapai tujuan. Motivasi dapat menjadi pendorong semangat kerja. motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu mencapai sesuatu secara optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai yang maksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka seseorang akan terpacu untuk maju bersama perusahaan. Dalam suatu organisasi keterampilan dan kemampuan karyawan tidak akan begitu memberikan dampak positif tanpa adanya motivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi penting karena motivasi menyebabkan perilaku karyawan aktif dan bersemangat untuk mencapai kinerja optimal. Manajer yang dapat memotivasi karyawannya akan meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan retensi karyawan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah imbalan yang diberikan, lingkungan kerja, kebutuhan sosial, pengembangan karir dan penghargaan.⁸⁹

Motivasi kerja dianggap sebagai katalis penting bagi keberhasilan organisasi, karena mendorong kinerja efektif karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemberi kerja bergantung pada kinerja karyawannya. Namun, karyawan yang kurang termotivasi akan berkinerja buruk meskipun memiliki keterampilan. Oleh karena itu, pengusaha membutuhkan karyawannya untuk bekerja dengan motivasi penuh, bukan hanya muncul di tempat kerja mereka. Motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam psikologi organisasi, karena membantu menjelaskan penyebab perilaku individu dalam organisasi. Oleh karena itu, studi tentang faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja dapat berkontribusi pada landasan teoretis tentang akar kondisi sosial individu dan praktis yang mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan individu.

Kontribusi signifikan telah diberikan pada perspektif sosio-psikologis motivasi kerja Namun, literatur saat ini menunjukkan tiga kekurangan. Pertama, lebih dari 150 makalah menggunakan pendekatan kunci kebutuhan psikologis untuk membenarkan proses motivasi di tempat kerja, yang membenarkan peran penting kebutuhan psikologis dalam menafsirkan motivasi kerja individu. Hubungan antara kebutuhan psikologis dan motivasi kerja sering kali diasumsikan secara implisit; Namun, pengaruh kebutuhan psikologis terhadap motivasi kerja belum diuji secara memadai. Verifikasi terhadap tingkat dan arah pengaruh akan memberikan pemahaman yang lebih baik, dan menawarkan implikasi yang berbeda terhadap, fasilitas motivasi kerja. Dalam mengkaji pengaruh kebutuhan psikologis terhadap motivasi kerja, tulisan ini terutama berfokus pada aspek intrinsik motivasi.

⁸⁹ In Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati dan Deni Kurniawan, "Employee Performance, "Work Ability and Work Motivation", *Journal of Economics and Buisness*, 2022, hal. 3.

Kajian Alzahrani dkk. berpendapat bahwa meskipun motivasi intrinsik lebih efisien daripada motivasi ekstrinsik, sebagian besar peneliti mengabaikannya.⁹⁰

Hasil review dari 34 artikel yang digunakan, terdapat beberapa artikel yang menjelaskan faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja. Faktor pertama adalah kepemimpinan, beberapa penelitian menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, Dengan kata lain, Faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam mendorong motivasi kerja karena mampu menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Faktor kedua adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seorang karyawan Artinya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, Faktor ketiga adalah program pengembangan atau pelatihan bagi karyawan. Ini bisa jadi yang menunjukkan bahwa Manusia

Program Pengembangan Sumber Daya mampu meningkatkan motivasi karyawan baik di lingkungan kerja maupun di tempat kerja tingkat perusahaan dan tingkat tersier. Hasil ini juga dijelaskan dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu memediasi antara keduanya pelatihan dan kinerja karyawan.⁹¹

Komitmen merupakan keinginan kuat yang timbul dari dalam hati seseorang untuk tetap terlibat dalam organisasi. Secara konseptual, komitmen diartikan sebagai kekuatan relatif individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. komitmen kerja sebagai derajat persepsi individu dalam memandang dirinya dengan pekerjaannya pada unit kerja atau organisasi kerja tertentu. Komitmen kerja juga dapat diartikan sebagai perpaduan antara motivasi dan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi dalam pengertian ini dapat berupa minat dan semangat, perhatian, usaha, dan berbagai ekspresi lainnya yang mencerminkan keinginan kuat untuk berintegrasi dengan pekerjaan atau organisasi. Menurut Pilbeam dan Marjoriean pegawai dikatakan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya apabila:

1. Memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaannya, karena ia sadar bahwa pekerjaannya mempunyai arti baik bagi dirinya maupun bagi

⁹⁰Thuy Thi Diem Vo, Kristine Velasquez Tuliao, and Chung Wen Chen, **Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions**, *Journal Behavioral sciences*, 2022, hal. 49.

⁹¹ Moh Fildan Nor, Anis Eliyana dan Ahmad Rizki Sridadi, “Sytematic Literature Review: The Importance of Work Motivation to Employe Performance”, *Jurnal Pamator*, Vol. 16, No. 1, hal. 41.

organisasinya.

2. Memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap keseluruhan pekerjaan dalam organisasinya.
3. Memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya.
4. Memiliki tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan kerja atau kesengajaan yang rendah.

Komitmen kerja merupakan faktor keterikatan individu terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi yang didorong kuat oleh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mengikat diri dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi budaya kerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dijadikan pedoman perilaku para anggotanya untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal.⁹²

Komitmen organisasi dianggap sebagai salah satunya tujuan penting setiap organisasi untuk mempertahankan kehadiran dan kelangsungan suatu organisasi. Komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan untuk karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau cuti untuk mencari pekerjaan lain (perputaran). Indikator dalam variabel komitmen organisasi menggunakan tiga jenis komitmen yang disebutkan oleh Kreitner dan Kinicki yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normative.⁹³

Menurut Robbins dan Judge, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku yang menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki sikap yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selalu menunjukkan keberpihakan kepada organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi yang rendah, dan perputaran karyawan yang rendah. Seorang

⁹² Rafika Bestri, Ummi Kalsum dan Nurhizrah Gistituati, "Work Commitment and Organizational Culture", *Bisma the Journal Counseling*, Vol.6, No. 2, 2022, hal. 208.

⁹³ Adinna Astrianti, Mukhamad Najib, dan Bagus Sartono, "Quality of Work Life, Organizational, Comitment and Turnover Intention in Account Officer of Micro Finance Company", *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 22, No. 1, 2020, hal. 19.

karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk dapat mempertahankan pekerjaannya dan memberikan hasil yang terbaik bagi organisasinya. Komitmen yang rendah akan menyebabkan karyawan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya akan menurunkan kinerja. Komitmen yang rendah akan merugikan organisasi, komitmen organisasi dari karyawan ditunjukkan dengan tiga dimensi. Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan kepercayaan pada nilai-nilai. Komitmen normatif adalah kewajiban seseorang untuk tetap berada di organisasi karena alasan moral atau etika. Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasakan untuk kelangsungan hidup dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.⁹⁴

Menurut Allen dan Mayer membagi komitmen organisasi ke dalam tiga bentuk dimensi, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afeksi)

Komitmen ini berpedoman pada hubungan emosional antara anggota dengan organisasi. Para anggota memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam naungan organisasi karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang selaras. Orang-orang yang memiliki komitmen afeksi yang tinggi ingin tetap berada di sana sehingga dia mendukung penuh tujuan organisasi dan berupaya untuk ikut berperan dalam kemajuan organisasi. Komitmen jenis ini mengandalkan rasa cinta terhadap organisasi. Keinginan bertahan muncul dari dalam hati mereka sendiri. Tidak ada paksaan agar bertahan.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Komitmen ini mendorong seseorang untuk bertahan di dalam organisasi karena adanya analisa untung atau rugi yang didapatkannya. Nilai ekonomi yang dirasa menguntungkan akan mendorong karyawan tetap berada di organisasi tersebut dibanding meninggalkannya. Pada umumnya, semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, semakin besar ketakutan akan kehilangan apa yang telah diinvestasikan selama ini. Komitmen ini membuat seseorang untuk berpikir ulang jika ingin meninggalkan organisasi. Pergi dari organisasi akan menjadikan beban hidup semakin berat karena pertimbangan biaya. Ditambah investasi berupa partisipasi dalam kemajuan organisasi akan hilang begitu saja jika ia keluar dari organisasi.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Seseorang memiliki komitmen ini karena dibebani kewajiban untuk tetap berada di organisasi karena adanya tekanan dari pihaklain. Karyawan

⁹⁴ Samsul Arifin1, Didit Darmawan, Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruh Kinerja Karyawan, *Jurnal Edunomika*, Vol. 06, No. 1, 2022, hal. 34.

yang tingkat komitmen normatifnya tinggi sangat memperhatikan apa kata orang lain tentang diri mereka. Ia tidak ingin mengecewakan atasannya dan takut jika rekan kerjanya berpikiran buruk karena pengunduran dirinya. Secara umum, riset mengenai karyawan dengan komitmen afektif yang kuat memutuskan tetap bertahan karena keinginan mereka sendiri. Sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, memilih bertahan karena mereka harus tinggal bersama di sana.⁹⁵

Komitmen kerja tidak secara otomatis muncul pada karyawan. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen kerja ini, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun berasal dari faktor eksternal/organisasi. Atkinson dan Hill memiliki pendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di perusahaan, yaitu:

1. Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.
2. Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan.
3. Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.
4. Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan.⁹⁶

Bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula karyawannya komitmen akan menjadi. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik atau tidak nyaman, komitmen kerja bisa menurun. Shalahudin

⁹⁵ <https://www.gramedia.com/literasi/komitmen-dalam-organisasi/> diakses pada tanggal 5 November 2023.

⁹⁶ Panji Anoraga, *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hal. 69.

mengungkapkan bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh pekerjaan lingkungan, bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, maka Komitmen pegawai terhadap organisasi otomatis akan luntur.⁹⁷

Komitmen mengacu kepada situasi psikologis yang menentukan hubungan antara karyawan/pegawai dengan organisasi dan komitmen terhadap keseluruhan organisasi, jadi anggota organisasi teridentifikasi dengan organisasi mereka akan bertindak atas nama norma dan nilai kelompok mereka secara formal tidak dipaksa melakukannya oleh kontrak kerja atau mekanisme control karena mereka memasukan norma dan nilai kelompok ini ke dalam diri mereka.⁹⁸

3. Integritas dan Loyalitas

Integrity atau integritas diartikan sebagai berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar, serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dan ucapan seseorang. Seseorang dikatakan memiliki integritas apabila yang ia lakukan sesuai dengan yang diucapkan. Bila kita menemukan seseorang yang tidak bisa dipegang kata-katanya, bisa dipastikan orang tersebut tidak memiliki integritas, atau integritasnya rendah. Integritas merupakan wujud dari sehatnya prinsip moral; sifat keutamaan yang tidak membusuk, terutama dalam hubungan dengan kebenaran dan perlakuan adil; kejujuran, ketulusan dan keikhlasan.

Sebagian orang berpikir bahwa integritas adalah kejujuran. Sebenarnya, integritas tidak sekadar jujur. Ia memiliki nilai yang lebih dalam. Ketika seseorang berpegang pada prinsip kebenaran dan berani menyatakan mana yang salah dan mana yang benar, serta ketika perkataan dan perbuatannya selaras, maka pribadi ini memahami makna integritas dalam menjalani hidupnya. Dari pengertian ini kita dapat memahami bahwa integritas bukan hanya soal selarasnya ucapan dan perbuatan, tetapi juga berpegang teguhnya seseorang pada prinsip-prinsip kebenaran, dan keberaniannya untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran tersebut.⁹⁹

Integritas adalah komitmen untuk melakukan sesuatu dengan benar dan

⁹⁷ Hidayati, Supriyanto, dan Ekowati “Work Commitment as a Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance”, *Journal Management and Economics*, Vol.5, 2021, hal. 63.

⁹⁸ Tubagus Hkualizaman, *Membangun Loyalitas di Era Disrupsi sebuah Refleksi Kinerja Pns di Pemerintahan...*, hal. 25.

⁹⁹ Rachmat Soegiharto, “Membangun Integritas Widyaiswara”, *Jurnal Lingkar Widyaswara*, ed. 1, vol. 4, 2014, hal. 93.

disesuaikan dengan etika, nilai, norma, dan tetap mempunyai konsistensi untuk terus melakukannya dengan baik. tidak adanya paksaan untuk keluar dari prinsip. Dan itu juga diperkuat oleh Rayini yang mengatakan integritas kerja adalah cara seseorang mengambil tindakan itu memiliki konsistensi dalam mengikuti kebijakan dan kode etik perusahaan. Integritas. Bisa saja dilihat dari seseorang yang mempunyai pengertian dan kemauan untuk melakukan penyesuaian pada dirinya seiring dengan etika dan kebijakan itu sendiri bahkan pada kenyataan yang sulit untuk dilakukan.

Integritas kerja menurut Wurugian merupakan ciri dasar yang dimiliki dasar bagi seseorang untuk berperilaku profesional. Integritas mengharuskan seseorang untuk berterus terang dan jujur. bahwa permasalahan tersebut ada hubungannya dengan tindakan yang mengandung unsur integritas berdasarkan pandangan secara umum:

- A. Harus mempunyai prinsip yang tegas
- B. Memiliki perilaku terhormat Hal ini melalui menghindari segala penipuan dan praktik yang melanggar aturan dan yang berlaku kode Etik.
- C. Memiliki kejujuran.
- D. Berani mengungkapkan dan mengambil tindakan yang diperlukan.
- E. Bertindak sesuai keyakinan tentang ilmunya yang tidak sembarangan.
- F. Jangan mengambil tindakan berdasarkan nafsu atau memberika pembenaran terhadap suatu filosofi dengan tidak memperhatikan prinsip dan aturan yang berlaku.

Zahra memberikan penjelasan bahwa ada 4 indikator integritas, yaitu:

1. Jujur.
2. Kepercayaan.
3. Berkomitmen.
4. Memiliki konsistensi.
5. Memiliki tanggung jawab.¹⁰⁰

Ada juga yang mengartikan integritas sebagai keunggulan moral dan menyamakan integritas sebagai “jati diri”. Integritas juga diartikan sebagai bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kode etik, Dengan kata lain integritas diartikan sebagai “satunya kata dengan perbuatan.

Sedangkan Menurut Stephen dalam Pratama membedakan antara kejujuran dan integritas, kejujuran berarti menyampaikan kebenaran dan ucapannya sesuai dengan kenyataan. Sedangkan integritas dan kejujuran adalah orang yang menunjukkan dirinya sebagai seorang yang bertanggung jawab dan berdedikasi. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Integritas merupakan sikap yang timbul dari diri sendiri yang

¹⁰⁰ Djoko Soelistya, Ade Septiarisna Warindra., *et al*, “The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable”, *BIRCI-Journal*, Vol. 4, No, 4, 2021, hal. 8272.

berpegang teguh terhadap nilai-nilai kejujuran untuk melaksanakan tanggung jawab kerja sehingga seseorang tersebut akan berusaha yang terbaik bagi perusahaannya. Dalam menjalankan perintah serta tanggung jawab kerja seorang karyawan harus memiliki konsistensi dan keteguhan sebagai konsep antara tindakan dengan nilai atau prinsip. Oleh karena itu, perlu adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk menciptakan dan mengoptimalkan tugas yang diberikan demi mencapai tujuan perusahaan.¹⁰¹

Kepercayaan harus diperlakukan sebagai hal yang berharga, sangat dikagumi, dan merupakan sifat organisasi yang dijunjung tinggi. Kepercayaan adalah komoditas yang sangat penting bagi afiliasi mana pun. Satu hal yang perlu dipromosikan adalah bahwa kepercayaan adalah sebuah sifat halus dalam hubungan antar manusia, yang lebih didukung oleh tindakan dibandingkan dengan kata-kata. Hal ini mungkin memerlukan waktu untuk terbentuk, namun hal ini dapat dihilangkan dengan sangat cepat. Integritas sangat penting untuk kesuksesan pribadi dan untuk memperluas keterampilan kepemimpinan. Individu yang memiliki integritas membangun kepercayaan dalam hubungannya dengan orang lain; mereka menjadi berharga dan dihormati sebagai teman, kolega, mentor, dan penyelia. Mereka dihormati dan diandalkan untuk melakukan apa yang benar. Mereka mampu menyeimbangkan martabat dan akuntabilitas, dan mereka mampu berbagi nilai-nilai mereka dengan orang lain.¹⁰²

Integritas sangatlah diperlukan dalam dunia kerja. Mengapa? Pasalnya, seseorang dengan integritas tinggi akan mendapatkan kepercayaan dari atasan dan rekan kerja. Sifat bertanggung jawab dan jujur dari orang berintegritas bisa diandalkan untuk mengatasi segala masalah. Oleh karena itu, kamu perlu memahami pentingnya integritas dalam bekerja dan bagaimana cara menerapkannya, yaitu:

1. Tunjukkan Sikap selalu Semangat Bekerja

Tunjukkan hal tersebut dengan masuk kantor tepat waktu, selalu mengerjakan pekerjaan sebelum *deadline*, hingga bersemangat saat harus rapat terus-menerus.

2. Menghormati Pendapat Orang Lain

Menghormati pendapat orang lain adalah salah satu contoh bentuk integritas. Hal yang satu ini juga harus kamu lakukan saat berada di tempat kerja.

3. Berikan Contoh yang Positif

Meskipun kamu belum menjabat sebagai seorang pemimpin, bukan

¹⁰¹ Aribowo SM, Pengaruh Looyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di Pt. Quantum Training Centre Medan”, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2020, hal. 6.

¹⁰² Amena Shahid, “Integrity & Trust: The Defining Principles of Great Workplaces”, *Journal of Management Research*, Vol. 5, No.4, 2013, hal. 72.

berarti tidak perlu memberikan contoh sikap yang positif.

4. Selalu Patuhi Aturan

Seseorang yang berintegritas pastinya juga akan selalu mematuhi segala peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Integritas dalam bekerja adalah suatu budaya yang harus diterapkan oleh semua karyawan jika ingin memiliki karier cemerlang. Hubungan antara integritas dengan karier yang sukses sangatlah erat. Pasalnya, dengan memiliki hal itu, kita akan lebih produktif dan selalu termotivasi saat bekerja.¹⁰³

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.¹⁰⁴

Kesetiaan biasanya dipandang sebagai suatu kebajikan, meskipun merupakan suatu masalah. Hal ini didasari oleh ketekunan dalam suatu pergaulan dimana seseorang secara intrinsik telah berkomitmen berdasarkan identitasnya. Ekspresi paradigmatiknya ditemukan dalam persahabatan yang erat, yang mana kesetiaan merupakan bagian integral, namun banyak hubungan dan asosiasi lain berupaya mendorongnya sebagai aspek afiliasi atau keanggotaan: keluarga mengharapkannya, organisasi sering kali menuntutnya, dan negara melakukan apa yang mereka bisa untuk membinanya. dia. Bolehkah seseorang juga memiliki kesetiaan pada prinsip atau abstraksi lainnya? Secara turunan, dua isu utama dalam diskusi tentang kesetiaan berkaitan dengan statusnya sebagai suatu kebajikan dan, jika status tersebut diberikan, batasan-batasan yang harus dipatuhi oleh kesetiaan.

Menurut Hasibuan dalam Soegandi mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab dengan menjelekkan nama perusahaannya. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri.¹⁰⁵

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari

¹⁰³ <https://glints.com/id/lowongan/integritas-dalam-bekerja/> diakses pada tanggal 8 November 2023.

¹⁰⁴ Aribowo SM, "Pengaruh Looyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di Pt. Quantum Training Centre Medan" ..., 2020, hal. 4.

¹⁰⁵ Aribowo SM, "Pengaruh Looyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di Pt. Quantum Training Centre Medan" ..., 2020, hal. 5.

keinginan untuk setia berbakti secara tulus baik terhadap pekerjaan, kelompok, atasan maupun pada tempat kerja seseorang. Jadi apabila seseorang dengan keyakinan dan keikhlasan bekerja pada posisinya tanpa mementingkan materi sebagai imbalan maka loyalitas akan membawa seseorang tersebut kepada keberhasilan. karyawan yang pada jam kerjanya hanya bermalas-malasan dan seorang karyawan yang memanfaatkan jam kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan, dari perbandingan tersebut kita telah dapat menilai manakaryawan yang berpotensi membangun sikap loyalitas diantara keduanya.¹⁰⁶ Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Loyalitas karyawan tidak dapat terjadi begitu saja dalam diri karyawan di suatu perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang membuat loyalitas itu ada dalam diri karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Soegandhi dkk, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

3. Rasa memiliki,

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

¹⁰⁶ Asriana Kibthiyah dan Mardiah, "Hubungan Integritas dan Loyalitas Karyawan dengan Visi Misi Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Hukum dan Bisnis*, Vol.1, No. 2, 2006, hal. 75.

5. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.¹⁰⁷

Memperhatikan penjelasan di atas maka perbedaan budaya, iklim, dan sistem kerja adalah sebagai berikut. *Petama*, budaya kerja adalah nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki suatu perusahaan dan dijalankan oleh setiap pekerja. Ini mencakup praktik kepemimpinan, perilaku karyawan, fasilitas tempat kerja, dan kebijakan perusahaan. Budaya kerja dapat berupa klan, hierarki, atau adhokrasi, yang masing-masing memiliki ciri khas dalam lingkungan kerja mereka.¹⁰⁸ Misalnya, budaya kerja yang kolaboratif di mana setiap anggota tim didorong untuk berbagi ide dan bekerja sama, dibandingkan dengan budaya yang lebih kompetitif di mana individu lebih fokus pada pencapaian pribadi.

Kedua, sistem kerja merujuk pada struktur dan proses yang digunakan untuk mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan. Ini mencakup prosedur, kebijakan, dan teknologi yang mendukung operasional.¹⁰⁹ Misalnya, sistem kerja bisa berupa penggunaan perangkat lunak tertentu untuk manajemen proyek, prosedur pengambilan keputusan, atau jam kerja fleksibel yang diterapkan di perusahaan. *Ketiga*, iklim kerja adalah persepsi dan pengalaman karyawan tentang lingkungan kerja mereka. Ini mencakup aspek-aspek seperti dukungan manajemen, komunikasi, dan keselamatan kerja.¹¹⁰ Sebagai contoh: Iklim kerja yang positif dapat ditandai dengan karyawan merasa dihargai, memiliki komunikasi yang terbuka, dan merasa aman untuk menyampaikan pendapat. Sebaliknya, iklim yang negatif mungkin melibatkan ketidakpuasan atau kurangnya dukungan.

Dengan kata lain, budaya kerja adalah tentang nilai-nilai dan sikap, sistem kerja berkaitan dengan prosedur dan alat yang digunakan, sedangkan iklim kerja lebih pada pengalaman dan persepsi individu di dalam lingkungan kerja. Ketiga aspek ini saling terkait dan dapat mempengaruhi satu sama lain dalam menentukan efektivitas organisasi.

¹⁰⁷ Indra Suyoto Kurniawan, "Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan", *Jurnal Unmul*, Vol. 16, No. 1, 2019, hal. 87.

¹⁰⁸ Tj, Hery Winoto, et al., "Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6.3 (2022): 13572-13580.

¹⁰⁹ Aisyatur Rahmahand Meylia Elizabeth Ranu, "Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan," *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)* 1.3 (2013).

¹¹⁰ Prastiyono, et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri," *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi* 1.2 (2020): 127-143.

E. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayati mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang diberikan, Lingkungan kerja suatu kondisi

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.¹¹¹

Lingkungan kerja sendiri di definisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang di embannya. Pada umumnya organisasi mengharapkan karyawannya memberikan kinerja yang baik, tetapi kinerja yang buruk bisa saja timbul akibat tidak puas terhadap lingkungan kerjanya. Faktor -faktor Lingkungan kerja menurut Simamora kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua. Pertama yaitu lingkungan fisik atau tempat kerjanya: ventilasi, penerangan, tataletak, dan peralatan; dan kedua adalah kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Secara umum faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pada perusahaan ini adalah:

1. Perbedaan uang jalan sering terjadi konflik dalam kalangan supir, disebabkan adanya perbedaan kualitas dan kerajinan antar supir dalam mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perbedaan kualitas akan selalu menjadi perhatian perusahaan dalam menilai supir yang baik dan rajin dalam bekerja.
2. Kondisi lingkungan seperti jarak tempuh dari tempat tinggal sampai dengan perusahaan memakan waktu yang cukup lama, sehingga membuat sebagian supir sering membuat alasan sakit ataupun alasan lainnya ke perusahaan, sehingga keterlambatan pengantaran barang sering terjadi.
3. Terjadi perselisihan paham antara sesama supir, dikarenakan perbedaan watak dan karakter yang berbeda seperti adanya watak supir yang

¹¹¹ Steers, *Efektifitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku* (terjemahan). Jakarta: Erlangga, 1985, hal. 68.

memang tujuannya ingin bekerja dengan tekun dan niat untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Adapula watak supir yang males untuk dirinya sendiri. Akibatnya sering terjadi keterlambatan dalam mengantarkan barang.

4. Terjadi “*claim punishment*“ artinya setiap supir yang telat dalam mengantarkan barang, otomatis konsumen akan memberikan claim terhadap perusahaan dan jika melewati 3 (tiga) kali claim maka konsumen akan mencari perusahaan lain untuk melanjutkan bisnis, akan diberikan sanksi kepada supir jika terdapat claim dari konsumen seperti ikut membayar dengan cara uang jalan supir akan dikurangi per trip nya.
5. Supir yang selalu berbohong, seperti contoh selalu membuat alasan sewaktu berada di perjalanan, supaya memiliki waktu yang lebih banyak di perjalanan. Waktu penyampaian barang dari Medan – Pekanbaru dibutuhkan waktu 2 (dua) hari dan akan diberikan toleransi 1 (satu) hari. Jika lewat dari 3 (tiga) hari maka supir akan diberikan sanksi seperti dikurangi upah kerajinan, dan pemotongan bonus bulanan bahkan untuk tahunan akan menjadi pertimbangan perusahaan.¹¹²

Menurut Mangkunegara lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.¹¹³

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja. Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2019) oleh Mahmudah Enny, faktor-faktor yang memengaruhi

¹¹² Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, Edisi Kedua, 2003, hal. 49.

¹¹³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika, 2013, hal. 87.

lingkungan kerja, adalah:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.¹¹⁴

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang benar-benar tepat adalah lingkungan yang menunjang kelancaran dan kelangsungan proses pembelajaran yang dilaksanakan. Oleh karena itu, penting untuk memahami lingkungan fisik, sosial, dan budaya. Proses pembelajaran harus didukung oleh ketiga komponen tersebut, karena semuanya berperan penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Dalam lingkungan sosial yang positif, siswa dapat berinteraksi dengan baik satu sama lain, guru dapat berinteraksi dengan siswa, guru dapat berinteraksi dengan guru, atau guru dapat berinteraksi dengan tenaga kependidikan.¹¹⁵

F. Isyarat dan Manfaat Iklim Kerja

Semangat kerja karyawan dapat diraih jika iklim kerja dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya. Perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim kerja dan fasilitas kerja yang baik dan yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri. Iklim kerja dan fasilitas kerja jika di katakan baik karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, dalam jangka waktu yang lama kesesuaian iklim kerja tersebut dapat terlihat tetapi jika iklim kerja dan fasilitas kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Iklim kerja

¹¹⁴ Rina Kastori, "Lingkungan Kerja: Pengertian, Faktor, Manfaat dan Aspek," <https://www.kompas.com/skola/read/2023/08/04/120000869/lingkungan-kerja--pengertian-faktor-manfaat-dan-aspek>. Diakses 16 Juli 2024.

¹¹⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hal.121-122.

merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu.¹¹⁶

Iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti iklim kerja sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru, hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru¹¹⁷

Lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai dan tata Kelola yang nyaman dampaknya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik, dan demikian semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.¹¹⁸

Perusahaan dapat menggunakan iklim organisasi untuk mengukur bagaimana perasaan karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan budaya perusahaan, serta memastikan bahwa hal tersebut selaras dengan visi, tujuan jangka panjang, dan strategi perusahaan secara keseluruhan. Ini adalah kunci untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang disukai dan dikembangkan oleh karyawan Anda. Semakin bahagia mereka, semakin produktif mereka, dan semakin kuat hasil kerja mereka Iklim organisasi mengacu pada persepsi jangka panjang karyawan tentang lingkungan kerja dan budaya bisnis tempat mereka bekerja. Anda bisa menganggap iklim serupa dengan kepribadian: setiap orang memiliki kepribadian yang unik, dan setiap organisasi memiliki iklim yang unik. Hal ini tercermin sebagai seperangkat karakteristik dan fitur yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja di berbagai dimensi seperti hubungan, otonomi, dan struktur organisasi.¹¹⁹

¹¹⁶ Taufik Rahman, "Pengaruh Kerja dan Fasilitas terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari", *Jurnal PubBis*, Vol. 5, No. 2, 2021, hal. 149.

¹¹⁷ Hoy, W. K, *Education Administration: Theory Research, and Practice*. Singapore: MC Graw-Hill Co, hal. 198.

¹¹⁸ Tri Maryati, *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Umy Press, 2021, hal. 34.

¹¹⁹ Iklim Organisasi: Pengertian, Dimensi, Dampak, dan Tips Mengelolanya <https://gajihub.com/blog/iklim-organisasi/> diakses pada tanggal 3 November 2023.

Iklm kerja cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat, sehingga dibutuhkan kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada instansi. Iklm kerja merupakan persepsi pegawai secara individual dan kelompok mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal instansi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai. Iklm kerja adalah sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasi yang dirasa dan diterima oleh orang-orang di perusahaan ataupun pandangan seseorang terhadap tempat pekerjaan. Iklm kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pekerja, sehingga mendorong pekerja melakukan yang terbaik bagi instansi. Secara umum peraturan tentang disiplin kerja ASN sudah diberlakukan, namun ketaatan dalam mematuhi peraturan tersebut belum sepenuhnya dilakukan sehingga berakibat kedisiplinan pegawai rendah. Sebagai contoh kelemahan pegawai dalam disiplin kerja, misalnya terlambat masuk kantor, tidak hadir upacara pagi, pulang lebih awal waktu, dan tidak bekerja tanpa keterangan.¹²⁰

Iklm organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklm organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara *relative* dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Semakin baik iklm organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.¹²¹

Litwin dan Meyer mengemukakan enam dimensi dalam iklm kerja yaitu; *conformity*, tanggung jawab (*responsibility*), standar (*standards*), imbalan (*rewards*), kejelasan (*clarity*), semangat tim (*team spirits*).

Iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklm organisasi, diantaranya:

- 1.) Manajer/pimpinan, pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang

¹²⁰ Greenberg, J & R A, Baron, Behaviour in Organizations, Boston: Allyn and Bacon, Ed 4th, 1993, hal. 28.

¹²¹ Lussier, N Robert, *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*, New York: Mc Graw Hill, 2005, hal. 89.

berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi;

- 2.) Tingkah laku, tingkah laku guru mempengaruhi iklim melalui kepribadian, terutama kebutuhan dan tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan. Komunikasi guru memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia; dan
- 3.) Faktor eksternal organisasi, sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim,

Dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan akan keberadaan seorang guru di suatu lembaga pendidikan. Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik langsung atau tidak langsung, sehingga berpengaruh pada guru dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku guru. iklim organisasi yang merupakan karakteristik yang berasal dari lingkungan, sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal atau formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah . Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru-dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar dan mengajar, bimbingan keteraturan dan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah. Iklim sekolah juga mencakup sejumlah variabel yang dipersepsikan oleh siswa, teman-teman seprofesi, kepala sekolah.

Iklim sekolah juga menyangkut norma-norma yang berlaku dan harapan yang dipegang dan dikomunikasikan oleh anggota sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan menjadi nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Budaya dan iklim sekolah yang kondusif akan memungkinkan setiap guru untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Iklm sekolah yang kondusif juga mencakup aspek-aspek seperti hubungan antar-sesama di antara staf sekolah, siswa, dan orang tua. Ketika hubungan ini didasarkan pada saling penghargaan, kerja sama, dan komunikasi terbuka, itu menciptakan fondasi yang kuat untuk pencapaian akademis yang lebih tinggi dan kepuasan siswa yang lebih besar. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan eksperimen. Guru merasa lebih berani untuk mencoba metode pengajaran baru dan berbeda karena mereka tahu bahwa kesalahan adalah bagian alami dari proses pembelajaran. Dengan demikian, iklim ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru secara individual tetapi juga menguntungkan keseluruhan komunitas sekolah.¹²²

Lebih lanjut, dalam iklim yang kondusif, guru merasa didukung oleh pimpinan sekolah dan diberi kesempatan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Program pelatihan dan mentoring yang efektif membantu guru mengasah keterampilan mereka dan tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi guru. Selain itu, iklim sekolah yang kondusif juga memperhatikan kebutuhan kesejahteraan mental dan emosional staf sekolah. Program dukungan kesehatan mental dan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja-hidup membantu mencegah kelelahan dan burnout, yang pada gilirannya meningkatkan retensi guru dan memastikan kontinuitas dalam pengajaran.¹²³

Terakhir, iklim sekolah yang kondusif juga berperan penting dalam menumbuhkan budaya inklusi dan penghargaan terhadap keberagaman. Ketika semua anggota sekolah merasa diterima dan dihargai tanpa memandang latar belakang atau perbedaan mereka, itu menciptakan lingkungan belajar yang lebih berdaya dan merangsang. Inklusi juga menciptakan kesempatan bagi semua siswa untuk meraih potensi penuh mereka, memperkuat keadilan pendidikan dan mengurangi kesenjangan belajar.

¹²² Santiari, et al., "Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11.1 (2020): 1-10.

¹²³ Evi Susanti, "Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3.5 (2021): 2180-2186.

BAB III

DAMPAK DAN PERAN APARATUR SIPIL NEGARA

Sebagai bagian penting dari birokrasi pemerintah, ASN diharuskan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, agar mereka dapat berfungsi secara efektif, terutama dalam hubungan dengan masyarakat. Untuk melakukannya, ASN harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dan kompetensi yang memadai agar mereka dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, sesuai dengan harapan masyarakat.¹ Harus diakui bahwa ASN terus berusaha meningkatkan kinerja pelayanannya, baik pada tataran operasional maupun manajerial. Bahkan lembaga pemerintah menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan dan pendidikan dengan tujuan meningkatkan kemampuan ASN untuk memberikan layanan kepada masyarakat.² Namun, harapan masyarakat untuk pelayanan pemerintah yang baik masih belum terpenuhi. Fenomena ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan pendidikan masyarakat meningkat seiring dengan aspirasi masyarakat untuk pelayanan berkualitas tinggi. Di sisi lain, fenomena ini menunjukkan ketidaksiapan aparatur pemerintah untuk memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat. Sebagian orang percaya bahwa situasi di atas disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar ASN saat ini tidak memiliki kualitas profesionalisme yang seharusnya dimiliki oleh suatu profesi, seperti halnya ASN.

¹ Edy Topo Ashari, "Memahami Karakteristik Aparatur Sipil Negara yang Profesional", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 4, No. 2, 2010, hal. 2.

² Herman, *Profesionalisme PNS: Karakteristik dan Upaya Peningkatan*, Jakarta, Puslitbang BKN, 2004, hal. 14.

A. Konsep dan yang Melatar belakangi terbentuknya Aparatur Sipil Negara

Setelah Negara Republik Indonesia didirikan tanggal 18 Agustus 1945 pasca Proklamasi tanggal 17 Agustus 1945. Negara/pemerintahan Indonesia memerlukan pegawai-pegawai Administrasi yang memiliki jiwa kebangsaan dan kemerdekaan dan yang tidak akan mengkhianati Perjuangan Kemerdekaan. Dengan sendirinya yang terpilih menjadi Pegawai Negeri Republik Indonesia adalah perintis-perintis “kemerdekaan” itu, yang sudah membuktikan kesadaran berbangsa tanpa pamrih selama bertahun-tahun, tanpa mengharapkan maupun memperoleh imbalan sepeser pun dari pemimpin-pemimpinnya, Bung Karno dan Bung Hatta. Walaupun masih tersisa pegawai yang selama ini bekerja dalam administrasi pemerintah Belanda. Setelah terbentuk negara Republik Indonesia Serikat, kedua kelompok penyelenggara pemerintahan itu dengan susah payah dilebur menjadi satu. Tetapi hal itu terjadi dengan berbagai pertentangan antara kedua kubu. Bagaimanapun juga hasil peleburan itu mengakibatkan timbulnya kelompok Aparatur Sipil Negara yang terlalu besar, karena baik para pejuang Kemerdekaan maupun Aparatur Sipil Negara, terpaksa harus ditampung oleh Pemerintah Republik Indonesia. Dalam kenyataannya, yang diangkat oleh Pemerintah Republik Indonesia bersikap nasionalis, namun sayangnya mereka tidak atau kurang profesional, karena tidak pernah bekerja sebagai pegawai negeri. Di lain pihak, kebanyakan pegawai negeri Hindia-Belanda adalah pegawai profesional, tetapi tidak berjiwa nasionalis, sehingga seringkali justru menggagalkan tujuan puncak Pemerintah Republik Indonesia.³

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN Indonesia sebagai salah satu elemen personifikasi negara, telah diberikan keistimewaan untuk perlindungan terhadap profesinya, tentu disamping peningkatan kompetensi dan kualifikasi diri disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.⁴

Awal keberadaan ASN dilakukan melalui rekrutmen besar-besaran, namun cikal bakal ASN atau korps pegawai RI sebagai anggota birokrasi pemerintahan, berasal dari pegawai bekas Pemerintah Tentara Pendudukan Jepang, yang sebelumnya (Maret 1942) merupakan pegawai Pemerintah Hindia Belanda masih ingin bercokol di bumi Nusantara ini, para ASN banyak yang masih mendua. Tarik menarik terjadi, yaitu antara yang setia dengan negara

³ Manihuruk A.E., Aparatur Sipil Negara Di awal Kemerdekaan dan Era Reformasi, Seri kertas Kerja, Edisi Khusus, Ulang Tahun ke 53, Badan Kepegawaian Nasional, Jakarta, Puslitbang BKN, Mei 2001.

⁴ Hartini sri, kadarsih setiajeng, sudrajat tedi. *Hukum Kepegawaian di Indonesia.*, Sinar grafika. Jakarta, 2008, hal. 82.

RI,⁵ yang masih takut dengan tentara Jepang, dan yang merasa Hindia Belanda kembali berkuasa, Awal keberadaan ASN dilakukan melalui rekrutmen besar-besaran, namun cikal bakal ASN atau korps pegawai RI sebagai anggota birokrasi pemerintahan, berasal dari pegawai bekas Pemerintah Tentara Pendudukan Jepang, yang sebelumnya (Maret 1942) merupakan pegawai Pemerintah Hindia Belanda masih ingin bercokol di bumi Nusantara ini, para ASN banyak yang masih mendua. Tarik menarik terjadi, yaitu antara yang setia dengan negara RI, yang masih takut dengan tentara Jepang, dan yang merasa Hindia Belanda kembali berkuasa

Aparatur Sipil Negara adalah unsur aparatur negara dan abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Seorang Aparatur Sipil Negara ini dalam mengabdikan dirinya ke Negara masuk dalam lingkup pemerintahan baik itu pemerintah daerah maupun pusat yang akan didistribusikan dalam lingkup yang lebih kecil dan spesifik lagi yaitu dalam sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD), disinilah nantinya seorang ASN harus berkarya dan mengabdikan dirinya secara penuh kepada bangsa dan Negara sesuai dengan bidang masing masing.

Mengapa pelayanan publik itu aparat negara termasuk ASN. Jika kita melihat dari kacamata Undang-undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dalam Pasal 1 angka 5 yang menyatakan "Pelaksana pelayanan publik yang selanjutnya disebut Pelaksana adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam Organisasi Penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik". Maka, bisa dikatakan setiap pejabat adalah pelaksana pelayanan publik dan setiap pegawai (ASN) adalah pelaksana pelayanan publik (Pratama, 2018).⁶



⁵ http://rimdikpns.ssdmpolri.go.id/sejarah_korpri.php diakses pada tgl 14 Januari 2024.

⁶ Maslichah Kurdi, "Mengembangkan Pola Pikir PNS sebagai Pelayan Publik", *Jurnal Lingkar Widayawara*, Vol. 7, No.4, 2020, hal. 37.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada mekanisme kerja aparatur Negara, khususnya Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN bukan saja unsur aparatur Negara, tetapi juga abdi masyarakat yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Kedudukan dan peranan dari Pegawai Negeri dalam setiap organisasi pemerintah sangatlah menentukan, sebab Aparatur Sipil Negara merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melakukan pembangunan nasional.⁷

Berdasarkan rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara tahun 2019 dan 2020 yang disampaikan oleh Badan Kepegawaian Negara, menunjukkan kinerja cukup baik pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 10,14% dari tahun 2019 pada unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin dan Kerjasama yang cukup signifikan. Fenomena yang ada kuantitas pegawai kurang dalam penyelesaian pekerjaan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, rendahnya produktivitas organisasi, inovasi yang terhambat, dan semangat kerja menurun. Oleh karena itu, jika hal tersebut tidak bisa diatasi maka dapat menurunkan kinerja pegawai. Sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai dengan melakukan pembenahan pegawai dilihat dari kecerdasan emosional dan kepuasan kerja para pegawainya. Secara keseluruhan, dalam penulisan ini, dibahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang ASN. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan rujukan dan informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja ASN.⁸

⁷ Sri Hartini, *et.al*, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 31.

⁸ Fajar Yoga Pradana, "Studi Literatur: Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Humanis*, Vol.2, No.2, 2022, hal. 140.



Birokrasi yang diinginkan

Nilai dasar dan Kode etik ASN sebagai profesi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi berlandaskan pada nilai/prinsip dasar sebagai berikut:

a. Nilai dasar meliputi⁹:

- 1) Memegang teguh ideologi Pancasila;
- 2) Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- 3) Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- 4) Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- 5) Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- 7) Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- 8) Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- 9) Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- 10) Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun.

Kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar ASN:

- 1) Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
- 2) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;

⁹ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

- 3) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
- 4) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- 6) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- 7) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- 8) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- 9) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- 10) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain¹⁰;

Sekarang pertanyaannya adalah, apakah ASN itu benar-benar suatu profesi yang menuntut profesionalisme dalam setiap tindakannya, atau hanya pekerjaan biasa seperti pekerjaan pada umumnya? Apa sebenarnya yang dimaksud dengan istilah "profesi", "profesional", atau "profesionalisme", yang seringkali dipahami secara rancu dan dijadikan tuntutan oleh hampir setiap orang yang mengharapkan kualitas pelayanan yang baik.¹¹

Persoalannya adalah ASN sendiri tidak jelas tingkat kinerja yang dicapainya. Hal ini mungkin karena dua hal, pertama karena ASN memang tidak memiliki kinerja/ produktivitas dan yang kedua, sistem pengukurannya yang tidak jelas dan tidak mampu mengukur kinerja riil yang dicapainya.

Sebagai salah satu unsur penting dalam birokrasi pemerintah, keberadaan ASN dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan, baik pada tataran internal maupun eksternal/ global sehingga dapat berfungsi secara efektif terutama dalam berhubungan dengan masyarakat. Untuk itu, ASN dituntut memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dan kompetensi memadai agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas, sesuai dengan harapan masyarakat. Harus diakui bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan oleh ASN terus dilakukan, baik pada tataran operasional maupun manajerial.¹²

Pengelolaan aparatur birokrasi (ASN) harus menjadi prioritas utama dalam manajemen sektor publik, dan harus dilakukan sesuai dengan metode

¹⁰ Pasal 9 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹¹ Edy Topo Ashari, "Memahami Karakteristik Aparatur Sipil Negara yang Profesional", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS...*, hal.4.

¹² Herman, *Profesionalisme PNS: Karakteristik dan Upaya Peningkatan*, Jakarta, Puslitbang BKN, 2004, hal. 45.

dan prinsip manajemen kontemporer. Pencapaian tujuan organisasi pemerintah dan pembangunan birokrasi di Indonesia dapat dicapai melalui penerapan manajemen kontemporer dengan pendekatan pada SDM ASN. Pemerintahan dan tata kehidupan bernegara yang lebih maju, terbuka, demokratis, dan mandiri sangat dipengaruhi oleh sifat aparturnya, terutama para pejabat atau pimpinan di jajaran birokrasi. Untuk bersaing secara sehat dan mandiri di era reformasi dan globalisasi saat ini, peningkatan kualitas ASN secara strategis membutuhkan peningkatan keterampilan, dedikasi, motivasi, pengembangan, dan manajemen ASN. Dengan demikian, tujuan dari pembangunan birokrasi di masa depan adalah menyiapkan ASN yang profesional, memiliki daya saing, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki posisi dan peran yang penting dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan pemerintahan yang sedang berlangsung. Sistem kepegawaian negara (*civil service system*) memiliki peranan yang esensial dan strategis dalam roda pemerintahan di setiap negara. Realitas tersebut disebabkan oleh dua hal penting. Pertama, keberhasilan pembangunan beberapa negara terletak pada usaha dan sungguh-sungguh untuk memperbaiki system kepegawaian negara. Kedua, kepegawaian negara merupakan factor dinamis birokrasi yang memegang peranan dan penyelenggaraan pemerintahan. Sehingga kita dapat menyimpulkan bahwa dua peran tersebut merupakan critical success factor dalam proses penyelenggaraan pelayanan dan pemerintahan.¹³

Pentingnya eksistensi dan peranan ASN dalam roda pemerintahan menuntut seorang ASN untuk memiliki kinerja yang optimal. Sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Dasar No 5 Tahun 2014 pasal 20 dan 21 menjelaskan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Narasi di atas mempertegas bahwa ASN merupakan aset berharga negara. Sehingga posisinya tidak bisa disamakan dengan jenis pekerjaan dari bidang swasta. Semangat yang harus dikedepankan seorang ASN adalah keadilan, kejujuran, ketelitian, dan ketegasan.¹⁴

B. Dinamika Perkembangan Aparatur Sipil Negara

Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM), Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian penting dari pembangunan suatu negara. ASN yang mampu memberi sumbangsih keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan

¹³ Herman, *Profesionalisme PNS: Karakteristik dan Upaya Peningkatan*, Jakarta, Puslitbang BKN..., hal. 45.

¹⁴ Tubagus Hikualizaman, *Membangun Loyalitas Di Era Disrupsi, Sebuah Refleksi Kinerja PNS di Kota Cilegon*, Jakarta: UNJ Press, 2022, hal. 9

dan pembangunan adalah ASN yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dan memiliki kemampuan yang memadai untuk menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas pemerintahan dan juga untuk masyarakat. Seorang ASN harus memiliki kompetensi untuk melakukan tugasnya.¹⁵

Untuk memahami teori dan konsep kompetensi, Anda harus memahami istilah-istilah tersebut. Kata "kompeten" berasal dari kata "kemampuan", yang berarti "mampu". Ada hubungan kuat antara kemampuan seseorang dan tingkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung potensinya untuk menjadi orang yang berkompeten. Menurut Nawawi, kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup kemampuan untuk memahami dan melaksanakan tugas tertentu serta kemampuan untuk menganalisis tugas atau peraturan kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kompetensi dapat memberikan gambaran keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*).¹⁶

Peraturan Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara menjelaskan hubungan kompetensi dengan organisasi Aparatur Sipil Negara. Peraturan tersebut menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi sangat penting untuk melaksanakan tugas.

Dalam kebanyakan kasus, manajemen karyawan di Indonesia dilakukan secara sekuensial, menggunakan standar prosedur, dan mengikuti pola standar. Proses Pengadaan Pegawai (termasuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, dan orientasi), Proses Pengembangan Pegawai (termasuk pelatihan dan pengembangan, promosi dan mutasi, dan pengembangan karier), dan Pemeliharaan Hubungan Kerja (termasuk perawatan kesehatan dan keselamatan kerja, pembinaan hubungan kepegawaian, dan penyediaan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja). Selain itu, pelatihan manajemen Aparatur Sipil Negara di pusat dan daerah dilakukan dalam kerangka nasional Manajemen Aparatur Sipil Negara yang diawasi oleh Pemerintah Pusat. Di Indonesia, sistem manajemen pegawai negeri ini biasanya disebut sebagai "pegawai negeri yang bersatu". Namun, pejabat pembina kepegawaian memiliki peran dan kewenangan yang cukup besar, dan mereka harus menjalankan tugas mereka sesuai dengan aturan dibidang kepegawaian yang berlaku secara nasional.¹⁷

¹⁵ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung, 2005, hal. 25.

¹⁶ Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Gramedia Pustaka, 2006, hal. 67.

¹⁷ Pelaksana Bidang Kajian Pada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A).

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara adalah melalui pendidikan dan latihan (DIKLAT). Diklat adalah proses penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap Aparatur Sipil Negara sehingga mereka dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi; menciptakan aparatur yang mampu memenuhi kebutuhan instansi.

Dalam beberapa kasus, praktik pengelolaan staf saat ini menunjukkan masalah dan kekurangan yang perlu segera diperbaiki. Sebagai contoh, perekrutan pegawai sering dipengaruhi oleh unsur nepotisme dan kedekatan tanpa mempertimbangkan kompetensi pegawai. Tidak ada peta karir yang jelas atau pola karir yang jelas, gaji dan tunjangan yang kadang-kadang tidak sesuai dengan kapasitas kerja, dan pelatihan dan pengembangan yang terkadang melibatkan peserta yang "ditunjuk" (ditugaskan untuk mengikuti kegiatan) dan materi yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai. Tidak adanya fungsi strategis dalam manajemen staf menyebabkan masalah ini muncul. Tentu saja, produktivitas yang dihasilkan serta dampak pada dapat dibayangkan jika fungsi-fungsi pengelolaan kepegawaian ini tidak berjalan dengan baik.¹⁸

Pembahasan mengenai kompetensi dan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) seolah tiada habis-habisnya. Hal ini dikarenakan tingginya harapan kepada para pegawai negeri terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (pelayanan publik). Namun tentu saja, harapan tinggi yang dilekatkan kepada ASN tidak serta merta dapat dijawab dengan baik oleh para ASN.

Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tangerang, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut aparatur pemerintah yang profesional yaitu aparatur yang mampu merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, serta mempunyai etos kerja yang tinggi, hal ini merupakan persyaratan dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pelayanan yang akan diberikan.¹⁹

¹⁸ Moekijat, *Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja*, Penerbit Mandar Baru, Bandung, 2007, hal. 14.

¹⁹ W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 49.

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkat masing-masing, hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, objek bersifat terus menerus, dalam situasi dan kondisi yang bagaimana pun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat.

itu sendiri. Bahkan, yang terjadi dan telah menjadi hasil ‘amatan’ publik justru sebaliknya, ASN dianggap sebagai pihak yang lambat, bertele-tele, birokratis, malas, dan sebagainya, enyebutkan bahwa pelayanan publik yang dilakukan oleh ‘ambtenaar’ ini cenderung bersifat negatif yang ditunjukkan dengan: (a) waktu, biaya, dan cara pelayanan yang tidak jelas, (b) diskriminasi; hubungan pertemanan, afiliasi politik, agama dan etnis, (c) rantai birokrasi, suap dan pungli. dianggap wajar, (d) orientasi pelayanan (ada kepentingan pemerintah dan pejabat), (e) lekatnya budaya kekuasaan, (f) distrust, (g) kewenangan terdistribusi.²⁰

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja ASN, pemerintah Indonesia juga terus membenahi pelayanan publik melalui sinkronisasi konsep dan praktik reformasi birokrasi. Secara spesifik reformasi birokrasi di Indonesia bertujuan untuk menyelesaikan persoalan patologi (penyakit) birokrasi seperti, terdapat kelambanan dalam pelayanan publik, adanya masalah suap dalam pelayanan izin, proses administrasi yang berbelit-belit, struktur organisasi yang gemuk dan cenderung tidak efisien, bahkan boros dalam pengelolaan anggaran dikembangkan oleh Caiden merupakan cara untuk mengenali aneka Istilah patologi birokrasi (bureaupathologies) macam penyakit dalam sebuah birokrasi yang menyebabkan birokrasi mengalami disfungsi²¹

Dalam konteks kekinian, reformasi birokrasi di Indonesia masih dihadapkan oleh berbagai tantangan, salah satunya adalah reformasi birokrasi kita masih menekankan inward-looking atau perubahan ke dalam organisasi (menciptakan birokrasi yang bagus) saja, sehingga dimensi outcome atau keluar organisasi dan impact atau berdampak lebih untuk pembangunan nasional belum menjadi titik tekannya (Eko Prasojjo dalam <https://nasional.kompas.com>). Meskipun perjalanan reformasi birokrasi memiliki segudang hambatan, tetapi pemerintah Indonesia telah berupaya cukup baik dalam memperbaiki kualitas pelayanan publik yang menjadi agenda penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi.

Realitas ini dapat dilihat dari hasil survey persepsi masyarakat terhadap reformasi birokrasi (2014) yang menunjukkan bahwa masyarakat menilai sudah ada peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pengembangan

20

²¹ Tubagus Hikualizaman, *Membangun Loyalitas Di Era Disrupsi, Sebuah Refleksi Kinerja PNS di Kota Cilegon*, Jakarta: UNJ Press, 2022, hal. 9.

sistem pemerintahan berbasis elektronik. Penilaian positif dari masyarakat berkaitan dengan pengembangan sistem pemerintahan berbasis elektronik dapat dilihat dari adanya portal pelayanan elektronik yang hampir dimiliki oleh semua institusi pemerintah. Pada konteks sekarang ini, pengembangan system pemerintah berbasis elektronik dapat dilihat dari program E-KTP, pajak online, dan program-program lainnya. Pemerintahan Indonesia berupaya secara intensif memberikan pelayanan secara transparan melalui sistem pemerintahan berbasis elektronik, sehingga masyarakat dapat berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan bernegara. Sistem pemerintahan berbasis elektronik dapat dimaknai sebagai sistem teknologi informasi yang dikembangkan pemerintah.²²

Pengembangan menentukan seberapa berhasil atau tidak pencapaian tujuan organisasi. Apabila pengembangan telah mencapai tujuannya dengan sukses, organisasi tersebut telah berjalan dengan baik. Menurut Steers, pengembangan adalah kumpulan konsep yang kompleks yang berusaha untuk mengalokasikan sumber daya secara rasional untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Steers, pengembangan dapat dijelaskan dengan memahami tiga (tiga) ide yang saling berhubungan, yaitu:

1. Optimalisasi tujuan-dalam organisasi, tujuan keberhasilan yang dicapai oleh organisasi bergantung pada kemampuan organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang tidak tersedia. Dalam hal ini tercapainya tujuan dan mencari alternatif.
2. Perspektif sistem, dalam perspektif sistem organisasi dari berbagai unsur yang saling mendukung dan saling melengkapi. Unsur-unsur tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan organisasi.
3. Tekanan pada segi perilaku manusia, dalam perilaku manusia, tingkah laku individu dan kelompok menentukan kelancaran tercapainya tujuan suatu organisasi.

Tolok ukur atau penilaian yang digunakan selalu terkait dengan pengembangan. Menurut Argyris, pengembangan adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan pemecahan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Oleh karena itu, ketika menilai pengembangan, tolok ukur yang digunakan adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal upaya untuk mencapai tujuan.

Kriteria pengembangan dapat digunakan untuk menilai keefektifan organisasi menurut dimensi waktu. Dimensi waktu ini dibagi menjadi tiga kategori:

1. Jangka pendek, yang menunjukkan hasil tindakan selama satu tahun atau lebih;

²² Tubagus Hikualizaman, *Membangun Loyalitas Di Era Disrupsi, Sebuah Refleksi Kinerja PNS di Kota Cilegon*, Jakarta: UNJ Press....., hal. 10

2. Jangka menengah, yang digunakan untuk menilai keefektifan seseorang, kelompok, atau organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama (misalnya lima tahun).
3. Jangka panjang, yang menunjukkan hasil tindakan selama lebih dari satu tahun.²³

Rendahnya kinerja pegawai tersebut, salah satunya disebabkan karena minimnya kemampuan atau kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila salah satu upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja adalah melalui peningkatan kompetensi/kemampuan pegawai, tanpa mengabaikan upaya-upaya lain yang ditempuh seperti peningkatan motivasi, dan sebagainya.

Terkait istilah yang digunakan, tulisan ini sudah menggunakan istilah ASN (bukan Aparatur Sipil Negara/ASN) sebagaimana Undang-Undang ASN telah ditetapkan. Apabila mengaitkan kompetensi ASN dengan produktivitasnya, maka potret kompetensi ASN sampai saat ini dapat dikatakan masih dapat dikatakan memprihatinkan. Hal tersebut terlihat dari masih buruknya pelayanan publik yang diberikan oleh ASN. Namun demikian, sesungguhnya ukuran tinggi-rendahnya kompetensi tersebut memang masih 'debatable' karena belum terdapat instrumen pengukuran yang representatif. Ketiadaan ukuran yang representatif tersebut menyebabkan penilaian kinerja (produktivitas) ASN lebih banyak dilakukan berdasarkan persepsi. Harus diakui bahwa penilaian kinerja ASN dengan menggunakan instrumen DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai) masih sarat dengan persepsi. Oleh karena itu, ke depan kiranya perlu dirumuskan instrumen penilaian kinerja yang representatif dan komprehensif sehingga dapat mengukur kinerja sesungguhnya dari seorang ASN. Pendapat tersebut senada dengan pendapat Spencer and Spencer, yang memberikan lima tipe karakteristik dasar kompetensi, yaitu:

- a) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang terusmenerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan seseorang (individu) yang berbeda dengan orang lain.
- b) Sifat (*traits*), yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c) Konsep pribadi (*self concept*), yaitu perilaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
- e) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan.

Mengemukakan pendekatan pengukuran pengembangan organisasi

²³Richard Steers, *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga, 1985, hal. 36.

yang disebutnya *System Model*, mencakup empat kriteria, yaitu (1) adaptasi, yaitu dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, (2) integrasi, yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya, (3) motivasi, yaitu pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan antara pelaku organisasi dengan organisasinya dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, (4) produksi, yaitu usaha pengukuran efektifitas organisasi dihubungkan dengan jumlah dan mutu keluaran organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.²⁴

Pentingnya pengetahuan yang dimiliki karyawan menentukan pengembangan kompetensi mereka. Untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja dalam memberikan pelayanan publik, penting bagi pegawai untuk memiliki pengetahuan. Untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang, karyawan yang diberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan mereka melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi diperlukan untuk memiliki pengetahuan yang luas tentang berbagai analisis kerja (*job analysis*) dan uraian kerja (*job description*). Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan karyawan.²⁵

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, jalur pendidikan formal harus terus meningkatkan pengetahuan pegawai melalui peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, perlu mendorong semua karyawan untuk mencari pendidikan alternatif yang secara langsung atau tidak langsung berdampak pada tingkat pengetahuan mereka, seperti kursus bahasa Inggris, kursus komputer, dan keterampilan fungsional lainnya yang sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki.²⁶

Pentingnya pemberian keterampilan kepada pegawai dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik. Keterampilan dibutuhkan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab dari seorang pegawai. Suatu pekerjaan tidak akan bisa diselesaikan dengan baik jika pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut tidak memiliki keterampilan. Dengan demikian seorang pegawai dituntut supaya dapat memiliki keterampilan atau skill tentang pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan mempengaruhi kualitas dari pekerjaannya. Semakin terampil

²⁴ Tudero, Sasono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kompetensi Kerja*. Jakarta. Penerbit Pustakajaya, 2004, hal. 46.

²⁵ Moekijat, *Administrator Kepegawaian Indonesia*. Jakarta. Penerbit Haji Masagung, 2003, hal. 25.

²⁶ Moekijat, *Administrator Kepegawaian Indonesia*. Jakarta. Penerbit Haji Masagung..., 60.

seorang pegawai maka semakin baik hasil pekerjaannya. Ada beberapa pegawai yang telah diikuti dalam berbagai peningkatan keterampilan berupa diklat kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis.

penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor seperti:

1. Yang dinilai ialah manusia yang disampin memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan,
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif,
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud: (a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya; (b) Bila penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut; dan (c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya mengun-tungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan.²⁷

Selain penilaian prestasi kerja (yang didasarkan pada capaian SKP), penilaian juga didasarkan pada perilaku kerja yang meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Yang dimaksud dengan “orientasi pelayanan” adalah sikap dan perilaku kerja ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Sedangkan yang dimaksud dengan “integritas” adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Aspek “komitmen” adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepe-ntingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Yang dimaksud dengan “disiplin” adalah kesang-gupan Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan

²⁷ Siagian, Sondang P., *Patologi Birokrasi - Analisis, Identifikasi dan Terapannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995, hal. 87.

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Aspek “kerja sama” adalah kemauan dan kemampuan ASN untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Adapun “kepemimpinan” adalah kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.²⁸

Meninjau persepsi pemimpin tentang kebutuhan program pengembangan kompetensi pegawai, pemimpin mengerti bahwa pengembangan pegawai merupakan bagian penting dari pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian. Namun, karena beberapa alasan, seperti anggaran yang terbatas, program ini seringkali tidak diprioritaskan, sehingga mengurangi kinerja.²⁹

C. Apa itu Era Disrupsi

Pada umumnya, istilah sumber daya manusia memang seringkali dikaitkan dengan kata produksi. Terlebih dalam konteks kajian ekonomi atau perusahaan. Karenanya, dalam literatur kajian ekonomi, sumber daya manusia sering pula dikaitkan dengan usia kerja. Dalam konteks ini, istilah sumber daya manusia setidaknya dapat diartikan ke dalam tiga konsep. Pertama, sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan instansi/organisasi/perusahaan. Dalam pengertian ini, sumber daya manusia juga dikenal dengan istilah: karyawan, pegawai, tenaga kerja, personil. Kedua, sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak instansi/organisasi/perusahaan dalam mewujudkan eksistensi dan tujuannya. Ketiga, sumber daya manusia sebagai potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal non material/non-finansial di dalam organisasi berupa barang barang, fasilitas, alat, yang dimiliki organisasi dan digunakan untuk beroperasinya organisasi. Adapun *information resources* adalah sumber daya informasi atau data yang dimiliki dan digunakan organisasi untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.³⁰

Era disrupsi membawa banyak perubahan mendasar dalam kehidupan

²⁸ Suryanto, “Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negri Sipil”, Jurnal Kebijakan Manajemen, Vol. 6, No 2, 2012, hal. 105.

²⁹ Yuyu Siti Juhaeni, “Pedoman Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai di lingkungan Kementerian Perdagangan”, *Konfrensi Ilmu Administrasi*, 2019, hal. 4.

³⁰ David J Cherrington, *The Management of Human Resources, 4th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1995, hal. 112.

manusia. Meskipun pada awalnya lahir dalam bingkai dinamika bisnis—seperti dalam gagasan Cretensen—namun disrupsi juga memengaruhi banyak aspek lainnya, seperti politik, sosial, maupun pelayanan publik—juga tidak luput dari pengaruh disrupsi, maupun budaya. Dinamika kehidupan pemerintahan-birokrasi Yang paling terasa adalah ketika digitalisasi mulai merebak, sehingga kerja-kerja konvensional dan analog harus mulai ditinggalkan. Hal ini bukan tanpa sebab, karena berkat digitalisasi, hambatan-hambatan mendasar seperti ruang, waktu, maupun biaya dapat teratasi dengan baik.

Era disrupsi, yang ditandai dengan perkembangan digital yang begitu pesat, menuntut para pengiat pendidikan Islam untuk menjadi lebih inovatif dan menciptakan paradigma dan pendekatan baru. Banyak perubahan terjadi dengan sangat cepat selama era ini, dengan yang paling menonjol adalah dominasi media sosial dan teknologi informasi. Strategi didefinisikan sebagai proses untuk mengelola hubungan organisasi dengan lingkungan, yang mencakup perencanaan strategik, perencanaan kapabilitas, dan manajemen perubahan. istilah "disrupsi" mulai digunakan pada akhir abad ke-20. Ini berarti bahwa perusahaan besar mengalami kemunduran karena perusahaan kecil yang inovatif dan kreatif mengambil alih bisnis digital.³¹

Secara sosiologis, dalam setiap perkembangan teknologi, manusia mengalami perubahan yang sekarang dikenal dengan disrupsi. Disrupsi teknologi ini membawa perubahan di semua aspek kehidupan manusia, yang berdampak pada perubahan tatanan sosial secara struktural. Dalam perubahan terjadi tantangan dan peluang manusia untuk menuju ke arah kehidupan yang lebih baik. Bagaimana manusia menyikapi perubahan ini melahirkan berbagai konsep-konsep sosial, yang menandakan bahwa perubahan itu menjadi suatu bentuk keniscayaan yang harus dihadapi terus menerus.

Memang, kemajuan digital menumbuhkan disrupsi teknologi, yang berdampak pada kehidupan manusia. Kemajuan ini menumbuhkan teori disrupsi, yang menempatkan manusia sebagai subjek dari perubahan yang terjadi dalam dinamika masyarakat untuk menjawab tantangan disrupsi. Kemajuan teknologi adalah bagian dari kehidupan manusia yang membantu membangun tatanan masyarakat baru dan bersandar pada kepercayaan.³²

Reformulasi manajemen strategik menjadi relevan untuk berbagai organisasi dengan menerapkan mindset gangguan untuk mengelola faktor-faktor manajemen dengan lebih efisien dan cepat sebagai faktor penting keberhasilan. Gangguan bukanlah fenomena saat ini, tetapi

³¹ Christenssen., *The Inovator Dilemma. When Tecnologies Coouse Greatfirm to Fail*. Boston Massachutes: Harvad Bisnis School Press, 1997, hal. 45.

³² Sri Ana Handayani, "Humaniora dan Era Disrupsi Teknologi dalam Konteks Historis", *Jurnal UNEJ*, 2020, hal 28.

fenomena masa depan yang dibawa oleh pembaharu ke zona saat ini Banyak yang menganggap disruption hanya berkaitan dengan teknologi informasi dan komunikasi yang marak belakangan ini. Bahkan ada juga yang serba ngasal *disruption*. Beberapa motivator misalnya, mengaitkan motivasi dengan disruption. Tapi, begitu kita telusuri sedikit lebih jauh, isinya hanya "pertunjukan" hipnotis atau paparan tentang sejarah hidupnya yang penuh lika-liku. Pemahaman yang kurang pas lainnya adalah menganggap disruption seakan-akan melulu bisnis startup, dan hanya bermodalkan uang publik. Bahkan ada yang membatasinya sebagai trading, sehingga melihatnya sebagai usaha *brokerage*.

Pada era pergeseran, inovasi sangat penting untuk perubahan. Perjalanan melibatkan elemen penting, motivasi, dan inovasi. Konsep pengembangan dan tujuannya berfokus pada kebutuhan dunia saat ini. Sebuah masyarakat demokratis ideal menghasilkan inovasi melalui pertukaran budaya, kesadaran sosial, konsep diri, tanggung jawab, dan pandangan dunia Inovasi adalah sebuah karya manusia dalam suatu organisasi lembaga pendidikan sebagai kelompok orang yang bekerja sama. Mutu modal sumber daya manusia akan menentukan muncul atau tidaknya suatu produk inovasi.

Ada tujuh komponen inovasi sumber daya manusia yang perlu dikembangkan agar sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan bisa memberikan kontribusi yang maksimal. optimal apabila disertai oleh modal kepemimpinan dan modal struktur lembaga pendidikan yang memberikan wahana kerja yang mendukung.

1. Kreativitas adalah bagian penting dari modal manusia dalam kaitannya dengan proses inovasi. Sebuah inovasi didahului oleh adanya pemikiran kreatif dari seseorang atau sekumpulan orang.
2. intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam lembaga pendidikan. SDM harus memiliki sifat proaktif dan inovatif untuk mengelola perubahan yang kecepatannya sangat tinggi dalam berbagai dimensi. Karena modal intelektual terletak pada kemauan untuk terus berpikir dan kemampuan untuk memikirkan sesuatu yang baru.
3. Emosional, Kemampuan manusia mengenal dan mengelola emosi diri sendiri, serta memahami emosi orang lain agar dia dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam berinteraksi dengan orang lain. Ada empat dimensi kecerdasan emosional, yakni kesadaran diri (*self-awareness*), kesadaran sosial (*social awareness*), pengelolaan diri (*self-management*), dan pengelolaan hubungan dengan orang lain (*relationship management*).
4. Modal Sosial Pandangan para pakar dalam mendefinisikan konsep modal sosial dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok. Kelompok

pertama menekankan pada jaringan hubungan sosial, sedangkan kelompok kedua lebih menekankan pada karakteristik yang melekat (*embedded*) pada diri individu yang terlibat dalam sebuah interaksi sosial.

5. Modal Moral, memberikan perasaan hidup yang komplit (*wholeness*). Inilah yang disebut oleh Abraham Maslow dengan istilah “Pengalaman Puncak” (*Peak Experience*), perasaan yang muncul karena kedekatan dengan sang Pencipta. Banyak orang menyebut konsep ini dengan istilah modal spiritual. Stephen Covey memasukkan unsur spiritual ini ke dalam bagian dari kegiatan manusia yang harus ditingkatkan agar manusia menjadi makhluk yang efektif. Tentu saja ini akan menjadi landasan penting bagi *incumbent* jasa pendidikan, yang tujuannya tidak hanya untuk mencari uang dalam kegiatan inovatifnya, tetapi untuk memberikan berkah bagi kehidupan banyak orang.
6. Modal Kesehatan, Fisik dan mental adalah wadah untuk mendukung manifestasi semua modal di atas. Badan yang tidak sehat akan membuat semua modal tersebut tidak muncul maksimal. Oleh karena itu, kesehatan adalah bagian dari modal manusia agar dia bisa bekerja dan berpikir secara produktif. Stephen Covey (dalam buku yang berjudul *Seven Habits of Highly Effective People* mengatakan bahwa kesehatan adalah bagian dari pola kehidupan yang harus selalu dijaga dan ditingkatkan kualitasnya sebagai pendukung manusia yang efektif. Bila badan sedang sakit, imun dan sistem tubuh kita menjadi terganggu fungsinya. Akibatnya, kita jadi malas berpikir dan berbuat, sehingga kita mudah menyerah menghadapi tantangan hidup.³³

Disrupsi bukan hanya perubahan biasa. Ini memiliki banyak konsekuensi karena teknologi informasi dan kehadiran kreatifitas muda yang beroperasi di seluruh dunia bersama kaum milenial. Disrupsi juga menyerang hampir semua sistem pendidikan yang ada, termasuk institusi pendidikan terkemuka. Kedua, gangguan memiliki efek deflasi, yaitu penurunan harga, karena biaya mencari dan transaksi hampir tidak ada sama sekali. Generasi millennials, berkat teknologi infokom, hanya tahu tentang kedua biaya ini. Selain itu, gerakan berbagi, atau berbagi sumber daya, memiliki kemampuan untuk menggerakkan penggunaan barang konsumsi ke dalam aktivitas ekonomi yang menghasilkan hasil.

Perilaku terdiri dari setiap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya, mulai dari perilaku yang paling nampak hingga perilaku yang paling tidak nampak atau dirasakan. Setiap orang selalu

³³ Muhammad Iqbal, “Inovasi di Era Disrupsi”, *Jurnal Riset dan Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.1, No.2, 2022, 62.

ingin berinovasi dan cepat menyesuaikan diri untuk meningkatkan kreativitas dan bertindak proaktif saat menghadapi perubahan. ASN harus menyesuaikan diri dengan pola kerja baru dan menggunakan sumber daya mereka. Namun, mereka harus tetap ingat tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. mengembangkan ASN yang unggul di era tatanan baru yang lebih fokus pada pembangunan pemerintahan digital dan membutuhkan pengembangan sistem kerja yang *fleksibel*, Untuk menjadi produktif, ASN harus mengembangkan kemampuan mereka. Kita tahu bahwa mereka yang produktif mampu memberikan pelayanan lebih cepat dibandingkan dengan orang-orang yang tidak produktif. Orang-orang yang produktif selalu menguasai detail, teknik, proses, dan persoalan, dan penguasaan ini menghasilkan keahlian, yang biasanya berkorelasi dengan kualitas.³⁴

Indonesia sebenarnya tidak benar-benar menjadi pemula dalam penerapan e-government. Hal ini tentu dapat ditinjau dari peringkat EDGI di kawasan ASEAN, di mana Indonesia masih berada di atas Kamboja, Myanmar, dan Laos. Selain itu ada beberapa praktik yang dapat diidentifikasi sebagai penerapan e-government. Pertama.

D. Optimalisasi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Era Disrupsi

Dalam era globalisasi saat ini salah satu tantangan besar pemerintah, khususnya pemerintah daerah adalah sumber daya aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, kompetitif serta memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan. Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dituntut aparatur pemerintah yang profesional yaitu aparatur yang mampu merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, serta mempunyai etos kerja yang tinggi, hal ini merupakan persyaratan dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pelayanan yang akan diberikan Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkat masing-masing, hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai dengan porsi, objek bersifat terus menerus, dalam situasi dan kondisi yang bagaimana pun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat.

Dalam wacana tentang disrupsi dan kaitannya dengan dinamika birokrasi, setidaknya ada dua diskursus yang sering didiskusikan, yaitu e-government dan smart ASN. Dua diskursus ini dianggap dapat mewakili wajah birokrasi di tengah era disrupsi. Digitalisasi memaksa birokrasi dan layanan publik untuk meleburkan diri dengan-tidak hanya-internet, tapi juga Internet of Things (IoT), mesin pintar, big data, Artificial Intelligence (AI),

³⁴ David Albury, *Inovasi di sector publik*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2003. Hal. 37.

dan lain sebagainya. Tentu peleburan ini tidak terjadi begitu saja, tidak juga sesuatu yang terberi (given) perlu ada upaya untuk dapat meleburkan diri. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni agar dapat mengoperasikan perangkat-perangkat teknologi demi optimalisasi pelayanan publik. Disinilah perlunya smart ASN agar disrupsi tidak menjadi masalah, melainkan menjadi manfaat. Dunia baru saja melalui tren gelombang yang demikian panjang, yang secara mendadak mengalami *a trend break*. Kondisi ini memunculkan anomaly, bahwa semakin "berpengalaman" dan "merasa pintar" seseorang, dia akan semakin sulit untuk "membaca" fenomena ini. Mereka itu, akan amat mungkin mengalami "*the past trap*" atau "*success trap*".³⁵

³⁵ Rhenald Kasali, *Disruption*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017, hal. 87.

BAB IV

ISYARAT AL QURAN TERKAIT BUDAYA DAN IKLIM KERJA

Dalam Bab IV ini, penulis akan membahas empat poin utama sebagai berikut: *Pertama*, Istilah Al-Qur'an terkait Budaya Kerja: Bab ini akan mengulas terminologi yang terdapat dalam Al-Qur'an yang relevan dengan konsep budaya kerja. Al-Qur'an sebagai sumber utama ajaran Islam menyajikan beragam istilah yang memberikan panduan dan prinsip-prinsip mengenai pelaksanaan kerja. Analisis akan difokuskan pada bagaimana konsep-konsep seperti ikhlas, keadilan, kesabaran, pemimpin yang adil, istiqamah, dan lain sebagainya memberikan arahan bagi pembentukan budaya kerja yang positif dan produktif. *Kedua*, Isyarat Al-Qur'an terkait Budaya Kerja: Bagian ini akan mendalami isyarat atau petunjuk yang tersirat dalam Al-Qur'an yang menggambarkan atau menyarankan pentingnya budaya kerja yang baik. Isyarat tersebut bisa berasal dari kisah-kisah para nabi, nasihat-nasihat bijak, atau ayat-ayat yang menekankan nilai-nilai seperti *shahihatun fi an-niyat*, *shahihatun fi at-tahshil*, sabar dan tabah dalam bekerja, dan nilai moderasi dalam bekerja dan beribadah. *Ketiga*, Isyarat Al-Qur'an terkait Iklim Kerja: Selanjutnya, akan dibahas isyarat-isyarat dalam Al-Qur'an yang berhubungan langsung dengan penciptaan suatu iklim kerja yang kondusif dan harmonis. Ini mencakup konsep-konsep seperti berusaha atau bekerja dengan didasarkan keikhlasan, memiliki sifat jujur, amanah, dan kasih sayang, dan optimalisasi karakter dalam perspektif Al-Qur'an. Dengan memahami dan menerapkan isyarat-isyarat ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua individu. *Keempat*, Implikasi Budaya dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja: Bagian terakhir dari bab ini akan

membahas bagaimana budaya dan iklim kerja yang terinspirasi oleh nilai-nilai Al-Qur'an memiliki dampak langsung terhadap prestasi kerja individu maupun organisasi. Dengan memiliki budaya kerja yang kuat dan iklim kerja yang kondusif, diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan di mana inovasi dan kreativitas dapat berkembang secara optimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada prestasi kerja secara keseluruhan.

A. Term Al-Qur'an terkait Budaya Kerja

Dalam Al-Qur'an, terdapat sejumlah kata kunci yang terkait dengan gagasan tentang budaya kerja. Konsep ini erat hubungannya dengan nilai-nilai profesionalisme yang menjadi dasar bagi tindakan individu dalam situasi pekerjaan atau pengabdian kepada suatu lembaga. Budaya kerja diartikan sebagai upaya untuk mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikiran, zikir, dan keilmuan kita untuk memberikan manfaat bagi alam semesta. Sebagai seorang Muslim, penting untuk menunjukkan bahwa keyakinan Islam yang kita anut tercermin dalam perilaku budaya kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan sekitar. Inti dari budaya kerja secara Islami bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits, yang dihubungkan oleh satu konsep kunci, yaitu ahlak. Ahlak, yang berasal dari kata khalq yang berarti "penciptaan", khaliq yang berarti "pencipta", dan makhluk yang berarti "ciptaan", menggambarkan makna keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta. Bahkan Allah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (*ahsanu taqwim*), sehingga derajat manusia menjadi rendah jika mereka tidak memanfaatkan potensi iman yang ada dalam diri mereka melalui amal shaleh.

1. Ketulusan (اخلاص)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata "Ikhlas" diartikan sebagai hati yang bersih (kejujuran), tulus hati (ketulusan hati), dan kerelaan.¹ Sementara dalam bahasa Arab, kata "ikhlas" berasal dari kata "خَلَصَ" yang memiliki pengertian mengosongkan sesuatu dan membersihkannya.² "Ikhlas" merupakan bentuk masdar dari kata "اخْلَصَ يخلص اخلاصا" yang secara bahasa berarti yang tulus, yang jujur, yang murni, yang bersih, dan yang jernih,³ serta berarti perbaikan dan pembersihan sesuatu, atau pemisahan diri.⁴

Secara etimologi, "ikhlas" dapat berarti membersihkan dari campuran

¹ Tim Penyusun, *Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus 5 Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990, hal. 322.

² Ibnu Faris, *Mu'jam al-Maqaayis fi al-Lughah*, Beirut: Dar al-Jail, 1991, hal. 208.

³ Sahabuddin dkk, *Ensiklopedi Al-Quran*, Cet. 1, Jakarta: Lentera Hati, 2007, hal. 635.

⁴ Abi al-Hasan Ahmad ibn al-Faris ibn Zakaria, *Mu'jam Maqaayis al-Lughah*, j. II, Beirut: Dar al-Fikr, 1986, hal. 208.

dan pencemaran, baik berupa materi ataupun immateri. Sedangkan secara terminologi, "ikhlas" memiliki pengertian kejujuran hamba dalam keyakinan atau akidah dan perbuatan yang hanya ditujukan kepada Allah.⁵ Menurut Kamus Istilah Agama, "ikhlas" diartikan sebagai melakukan sesuatu pekerjaan semata-mata karena Allah, bukan karena ingin memperoleh keuntungan diri (lahiriah atau batiniah).⁶

Kata ikhlas sendiri sebenarnya tidak dijumpai secara langsung penggunaannya dalam Al-Qur'an. Dalam Al-Qur'an kata *khalasa* dengan berbagai bentuknya secara menyeluruh ditemukan sebanyak 31 kali, sedangkan jumlah kalimat yang berbeda ada 14 kalimat,⁷ yang berasal dari tiga bentuk fi,il, yaitu *khalasa* sebanyak 8 kali, *akhlasa* sebanyak 22 kali, dan *istakhlasa* 1 kali. Dari sejumlah itu, yang dirangkaikan dengan *din* dalam arti agama, peribadatan, atau ketaatan adalah sebanyak 12 kali yang kesemuanya bermuara kepada Allah swt. dengan perincian sebagai berikut:

1. Dari bentuk *khalasa* sebanyak 1 kali, yaitu al-din al-khalis.
2. Dari bentuk *akhlasa* sebanyak 11 kali, dengan makna memurnikan peribadatan atau ketaatan kepada Allah atau tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah.

Adapun perinciannya adalah sebagai berikut *akhlasu* pada QS. al-Nisa': 146, *mukhlisna* pada QS. al-Araf: 29, Yunus: 22, al-Ankabut: 65, Luqman: 32, al-Zumar: 2, 11, 14, dan al-Bayyinah: 5 Untuk itu ketulusan dalam berbicara dan keyakinan adalah merupakan dasar diterimanya sebuah perbuatan di sisi Allah. Jika kita perhatikan kata mukhlis seperti ungkapan fulanun mukhlisun mempunyai pengertian orang yang mengesakan Allah.

Ikhlas adalah penanggalan *al-Haqq* dalam mengarahkan semua orientasi dan aplikasi ketaatan. Dengan ketaatan dimaksudkan untuk mendekatkan diri pada Allah semata, tidak yang lain, tanpa dibuat-buat, tanpa ditunjukkan untuk makhluk, tidak untuk mencari pujian manusia atau makna-makna lain selain pendekatan diri pada Allah. Bisa juga diartikan bahwa ikhlas merupakan penjernihan perbuatan dari campuran semua makhluk atau pemeliharaan sikap dari pengaruh-pengaruh pribadi. Ikhlas merupakan pertanda terpuji dan merupakan sifat mulia dimana Islam selalu menganjurkan agar umatnya berpegang teguh pada dasar dan tujuan ikhlas yaitu dengan menjauhkan dari sifat pamer dan kemunafikan yang keduanya merupakan hal

⁵ M. Shodiq, *Kamus Istilah Agama*, cet. II, Jakarta: C.V. SIENNTARAMA, 1988, hal. 133.

⁶ Hidayah, Ade Rizal Rosidi, and Amrini Shofiyani, "Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam," *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 12.2 (2023): 190-207, file:///C:/Users/USER/Downloads/957-Article%20Text-3517-1-10-20230808.pdf

⁷ Muhammad Zaky Muhammad Khidir, *Mu'jam Kalimat Al-Qur'an Al-Karim*, Juz 9 (tp.: Adzar, 2005, hal. 6.

yang dapat merusak dan menghancurkan kemurnian sebuah perbuatan. Penafsiran seperti ini juga disampaikan oleh Ibnu Qayyim.⁸

Terdapat beberapa pendapat ulama mengenai pengertian "ikhlas":

1. Menurut pendapat Abu Thalib al-Makki, "ikhlas" mempunyai arti pemurnian agama dari hawa nafsu dan perilaku menyimpang, pemurnian amal dari bermacam-macam penyakit dan noda yang tersembunyi, pemurnian ucapan dari kata-kata yang tidak berguna, dan pemurnian budi pekerti dengan mengikuti apa yang dikehendaki oleh Tuhan.
2. Menurut al-Qusyairi, ikhlas adalah penunggalan al-Haqq dalam mengarahkan semua orientasi ketaatan. Artinya, dengan ketaatannya, seseorang bermaksud untuk mendekatkan diri pada Allah semata tanpa campur tangan motif lain, tanpa dibuat-buat, dan tanpa ditujukan untuk makhluk lain, tidak mencari pujian manusia atau makna-makna lain selain pendekatan diri pada Allah. Ini juga dapat diartikan sebagai penjernihan perbuatan dari campuran semua makhluk atau pemeliharaan sikap dari pengaruh-pengaruh pribadi.⁹
3. Al-Ghazali menyatakan bahwa amal yang sakit adalah amal yang dilakukan karena mengharap imbalan surga. Bahkan menurut hakikatnya, bahwa tidak dikehendaki dengan amal itu selain wajah Allah SWT. Ini merupakan isyarat kepada keikhlasan orang-orang yang benar (al-siddiqiin), yaitu keikhlasan yang murni.¹⁰
4. Muhammad `Abduh menjelaskan bahwa ikhlas adalah ikhlas beragama untuk Allah SWT., dengan selalu menghadap kepada-Nya, dan tidak mengakui kesamaan-Nya dengan makhluk apapun, serta bukan dengan tujuan khusus seperti menghindarkan diri dari malapetaka atau untuk mendapatkan keuntungan, serta tidak mengangkat selain dari-Nya sebagai pelindung.¹¹

Salah satu ayat yang secara langsung berhubungan dengan pemurnian amal dan niat adalah:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۗ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا
الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ ۗ

Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (istikamah), melaksanakan

⁸ Ibnu al-Qayyim, *al-Tafsir al-Qayyim*, Juz 1, t.tp.: t.p., t.t., hal. 71.

⁹ Abul Qasim Abdul Karim Hawazin al-Qusyairi an-Nasaburi, *Risalah Qusyairiyah: Sumber Kajian Ilmu Tasawuf*, hal. 297.

¹⁰ Al-Ghazali, *Ihya Ulumiddin*, Jakarta: C.V. Faizan, 1989, hal. 61.

¹¹ Muhammad Rasyid Ridla, *Tafsir al-Qurann al-Hakiim*, j. V, cet. 2, Kairo: Majallah al-Manar, 1947, hal. 475.

salat, dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar).

Dalam *Tafsir al-Jalalayn*, disebutkan bahwa ayat ini menggarisbawahi konsep "ikhlas" sebagai satu-satunya tujuan dalam menjalankan agama, yakni untuk menyembah Allah semata tanpa adanya campuran niat yang tidak tulus.¹² Ikhlas merupakan kebersihan hati dalam beribadah atau beramal untuk mencapai Allah. Ikhlas mencerminkan motivasi batin untuk beribadah kepada Allah dan membersihkan hati dari kecenderungan untuk melakukan perbuatan yang tidak menuju kepada-Nya. Secara sederhana, ikhlas berarti ketulusan niat untuk bertindak semata-mata karena Allah.

Seseorang dapat dikatakan memiliki sifat ikhlas ketika dalam melakukan perbuatan, ia selalu didorong oleh niat untuk berbakti kepada Allah, dan bentuk perbuatan itu sendiri dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya menurut hukum syariah. Sifat seperti ini selalu terwujud baik dalam pikiran maupun perbuatan.¹³ Dalam pandangan ilmu tasawuf, ikhlas memiliki tingkatan-tingkatan tersendiri. Pertama, Ikhlas Awam, yaitu beribadah kepada Allah karena didasari oleh rasa takut terhadap siksa Allah dan masih mengharapkan pahala. Kedua, Ikhlas Khawas, yaitu beribadah kepada Allah karena didorong oleh harapan menjadi orang yang dekat dengan-Nya, dan dengan kedekatannya kelak ia mendapatkan sesuatu dari Allah SWT. Ketiga, Ikhlas Khawas al-Khawwas, yaitu beribadah kepada Allah karena kesadaran yang mendalam bahwa segala sesuatu adalah milik Allah dan hanya Allah-lah Tuhan yang sebenarnya.¹⁴

Dari penjelasan tersebut, tingkatan ikhlas yang pertama dan kedua masih mengandung unsur pamrih (mengharap) balasan dari Allah, sementara tingkatan yang ketiga adalah ikhlas yang benar-benar tulus dan murni karena tidak mengharapkan apa pun dari Allah kecuali keridhaan-Nya.

Selanjutnya, ikhlas merupakan kemurnian hati dalam beribadah atau beramal untuk menuju kepada Allah. Keikhlasan juga terkandung dalam semua perbuatan yang terpuji yang disukai Allah SWT. Oleh karena itu, orang yang tindakantindakannya diterima oleh Allah dan kepadanya Allah merasa senang maka disebut orang yang ikhlas (mukhlis). Sebagaimana konsep Ikhlas Al-Qusyairi dalam tafsirnya *Lathaif Isyarat* diantaranya ialah, Pertama, Ikhlas dimaknai sebagai karunia yang murni terdapat pada QS Shad: 46.

إِنَّا أَخْلَصْنَاهُمْ بِخَالِصَةِ ذِكْرِي الدَّارِ

Sesungguhnya Kami telah memberikan secara khusus kepada mereka

¹² Imam Jalalain, *Tafsir al-Jalalayn* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1999), hal. 112.

¹³ Widodo, Konsep Ikhlas Dalam Novel Hafalan Shalat Delisa Karya Tereliye," *Jurnal Pedagogy* 12.1 (2019): 6-19, file:///C:/Users/USER/Downloads/26-47-1-SM.pdf

¹⁴ Yunus Hanis Syam, *Quantum Isam*, Yogyakarta: Optimus, 2008. hal. 37-40.

anugerah yang besar, (yaitu selalu) mengingat negeri akhirat.

Ayat tersebut mengindikasikan pemberian karunia untuk mengingat surga, melakukan amal semata-mata untuk Allah tanpa mengharapkan balasan, serta fokus pada akhirat dengan mengosongkan diri dari selain Allah. Hal-hal tersebut merupakan faktor-faktor yang menjadikan seseorang hatinya terpelihara.¹⁵ Oleh karena itu, perbuatan membersihkan dan memurnikan diri inilah yang disebut sebagai ikhlas, sesuai dengan QS An-Nahl ayat 66.

Syekh Al-Susi menjelaskan bahwa ayat tersebut menggambarkan bahwa ikhlas adalah sebuah konsep yang sulit untuk dilihat secara langsung. Siapa pun yang mencoba untuk melihat keikhlasan dalam kesungguhan dirinya, maka kesungguhan tersebut membutuhkan proses pemurnian dan pengujian lebih lanjut. Namun,¹⁶ Quraish Shihab memiliki pandangan berbeda dalam menafsirkan kata "بِخَالِصَةٍ ذِكْرَى الدَّارِ", di mana ia mengartikannya sebagai "ishmah" yang berarti pemeliharaan para Nabi. *Ishmah* adalah potensi yang Allah berikan kepada seorang Nabi sehingga mereka terhindar dari melakukan dosa.¹⁷ Meskipun kedua pandangan ini berbeda, namun keduanya dapat disimpulkan sebagai karunia dari Allah SWT. Baik itu karunia untuk mengingat kehidupan akhirat atau karunia *ishmah* bagi para Nabi, keduanya merupakan anugerah yang sangat istimewa bagi seorang hamba.

Disamping itu Ikhlas juga sangat berpengaruh pada kualitas amal (dalam beraktivitas), yakni merujuk pada QS. Az-Zumar: ayat 2 dan 11,

إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ فَاعْبُدِ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ

Sesungguhnya Kami menurunkan Kitab (Al-Qur'an) kepadamu (Nabi Muhammad) dengan hak. Maka, sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya.

Menurut Al-Qusyairi, ibadah yang berkualitas adalah ibadah yang dilandasi oleh keikhlasan, sehingga ibadah tersebut akan mencapai tingkat kekhushyuan di mana jiwa, hati, dan ruh turut hadir dalam ibadah tersebut. Selain itu, ibadah yang dilakukan dengan jiwa juga akan berdampak pada menjauhkan diri dari segala hal yang bersifat negatif, termasuk penilaian terhadap orang lain, serta membersihkan hati dari keinginan untuk mencari kesalahan orang lain.¹⁸ Oleh karena itu, menurut peneliti, ibadah adalah seperti tubuh, sementara keikhlasan adalah seperti rohnya. Sebuah tubuh tanpa roh di dalamnya hanyalah bangkai yang akan dibuang.

¹⁵ Al-Qusyairi, *Lataif al-Isyarat*, Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 2007, Jilid III, hal. 107.

¹⁶ Abul Qasim Abdul Karim Hawazin Al-Qusyairi An-Naisaburi, *Risalah Qusyairiyah*, Jakarta: Pustaka Amani, hal. 297.

¹⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Al-Mishbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 154- 156.

¹⁸ Al-Qusyairi, *Lataif al-Isyarat*..., hal. 115.

Sedangkan dalam QS Az-Zumar: 11, menjelaskan bahwa sebagai berikut:

قُلْ إِنِّي أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ

Katakanlah, “*Sesungguhnya aku diperintahkan untuk menyembah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatan kepada-Nya.*”

Imam Qusyairi menjelaskan bahwa keikhlasan adalah suatu rahasia yang hanya diketahui oleh Allah dan hamba-Nya. Ada yang menyatakan bahwa setan pun tidak bisa merusaknya, dan malaikat pun tidak bisa mencapainya. Oleh karena itu, jika seseorang mengklaim bahwa ia telah mencapai keikhlasan dalam melakukan segala sesuatu, itu sebenarnya tidak benar. Sebab, keikhlasan bukanlah sesuatu yang dapat diucapkan melalui lisan, melainkan hanya diketahui oleh Allah dan hamba-Nya.¹⁹

Seseorang yang memiliki ikhlas dalam beribadah adalah individu yang sepenuhnya menjadikan agamanya murni hanya untuk Allah, menyembah-Nya tanpa menyekutukan-Nya dengan yang lain. Namun, jika seseorang tersebut beribadah dengan motivasi lain, seperti ingin dipandang sebagai orang yang berilmu, dan terpengaruh oleh pandangan tersebut, maka ia telah keluar dari esensi ikhlas. Allah tidak akan menerima ibadah dari individu tersebut jika dalam hatinya terdapat sifat *riya'* atau kesombongan.²⁰

Dengan demikian, makna kerja ikhlas dalam budaya kerja meliputi kombinasi antara kerja keras dan kerja cerdas, yang dilandasi oleh sikap ikhlas dan niat yang tulus. Keikhlasan adalah tindakan yang dilakukan dengan rela hati dan penuh kesungguhan, semata-mata mengharapkan keridhaan Allah SWT. Mereka yang memiliki posisi kerja ikhlas dianggap telah mencapai tingkat yang tinggi dalam kesadaran spiritual. Ada beberapa tipe individu yang bekerja dengan ikhlas, di antaranya adalah mereka yang mampu bekerja dengan tenang, menghilangkan energi negatif untuk menghindari kemarahan, senantiasa merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukan, dan bertindak ikhlas tanpa mengharapkan imbalan dari pihak lain.²¹

Dalam mencapai tiga jalur As, ada dua jalur yang harus dilewati seseorang:

1. Jalur pencapaian atau *achievement*
2. Jalur hidayah atau berkah

Jalur *achievement* merupakan jalur yang lebih objektif. Contohnya, seseorang dapat mencapai penghasilan lebih atau mendapatkan kenaikan

¹⁹ Al-Qusyairi, Lataif al-Isyarat..., hal. 115.

²⁰ Mahmud Ahmad Mustafa, *Dahsyatnya Ikhlas, Bahagia di Dunia, Bahagia di Akhirat* t.t: MedPress Digital, 2012.

²¹ Nurul Fatmawati, “Kerja Keras, Kerja Cerdas, dan Kerja Ikhlas,” <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-semarang/baca-artikel/14128/Kerja-Keras-Kerja-Cerdas-dan-Kerja-Ikhlas.html>. Diakses 27 Mei 2014.

pangkat karena kerja keras dan prestasi yang dicapainya. Jalur ini cenderung berorientasi pada keuntungan duniawi dalam jangka waktu pendek, sehingga ketika seseorang tidak lagi mampu mempraktikkan kerja keras atau cerdas, ia tidak akan berada pada jalur *achievement*.

Jalur *achievement* dapat ditempuh dengan kombinasi 80% kerja keras dan 20% kerja ikhlas. Sedangkan jalur hidayah atau berkah merupakan peningkatan dari jalur *achievement* dengan tambahan 20% kerja ikhlas. Orang-orang yang telah mencapai kedudukan dengan bekerja ikhlas cenderung memperhatikan moralitas dan spiritualitas. Mereka tidak hanya memperhatikan kepribadian mereka, tetapi juga fokus pada aspek spiritualitas dan bekerja dengan keteraturan serta menghilangkan pemikiran negatif.

Dalam segala hal termasuk bekerja juga dianggap sebagai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang tulus karena Allah SWT. Tidak ada pekerjaan yang dianggap sia-sia jika dilakukan dengan tujuan untuk meraih ridha-Nya. Seperti halnya menuntut ilmu yang bertujuan untuk menghilangkan kebodohan, bekerja pun bertujuan untuk mengatasi kefakiran. Sebagai umat Muslim yang baik, kita meyakini bahwa rezeki telah diatur oleh Allah, namun kita diperintahkan untuk berusaha dan berdoa agar usaha kita membuahkan hasil yang optimal. Seseorang yang hanya bekerja tanpa berdoa dianggap sombong, sementara yang hanya berdoa tanpa bekerja dianggap malas.²²

Semua hal di dunia ini memerlukan usaha; seseorang yang ingin kekayaan harus bekerja, dan yang ingin uang harus berupaya. Namun, dalam segala usahanya, berdoa merupakan bagian yang penting sebagai dorongan, agar Allah memberikan apa yang kita butuhkan. Dalam berdoa kepada Allah, terdapat adab-adab yang harus diperhatikan, karena berdoa merupakan ibadah kepada-Nya yang memerlukan tata cara tersendiri, termasuk menghadirkan niat yang tulus dan ikhlas. Begitu juga dalam bekerja, kita dianjurkan untuk melakukannya dengan niat yang ikhlas. Dengan keikhlasan, semua yang kita lakukan akan terasa lebih ringan, dan Allah pasti akan menerima amal kita yang didasari oleh sifat ikhlas.

2. Keadilan (عدل)

Dalam Alquran, konsep keadilan sering kali diungkapkan melalui dua istilah, yaitu *al-'adl* dan *al-qisthu*. Meskipun keduanya memiliki makna yang serupa secara harfiah, namun ada perbedaan mendasar di antara keduanya. Secara linguistik, keduanya mengandung arti "keadilan". Perbedaannya terletak pada makna dasar dari masing-masing istilah. Istilah *al-'adl* memiliki

²² Hidayah, Nurul, Ade Rizal Rosidi, and Amrini Shofiyani, "Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam." *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 12.2 (2023): 190-207, file:///C:/Users/USER/Downloads/957-Article%20Text-3517-1-10-20230808.pdf

arti dasar السوية, "sama rata",²³ sementara istilah *al-qisthu* memiliki arti dasar الاستقامة, "lurus".²⁴

Al-'adl adalah istilah yang merujuk pada berlakunya keadilan, tidak memihak, dan memberlakukan hukum dengan benar. Dalam Al-Quran, istilah ini muncul sebagai isim mashdar dengan fi'il madhi dan mudhari'nya, yang biasanya diartikan sebagai tindakan berlaku adil. Bentuk lain dari mashdar ini adalah *al-'adālah*.²⁵ Sedangkan *al-qisthu* merupakan isim mashdar dengan fi'il madhi dan mudhari'nya adalah يقسط-قسط, yang diartikan sebagai berlaku lurus tanpa memihak. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, makna keadilan didefinisikan sebagai tindakan tidak berat sebelah,²⁶ berpihak pada kebenaran, dan tindakan yang sewenang-wenang. Al-Rāghib al-Ashfhāni dalam kitabnya Mufaradāt al-Alfāzh al-Qur'ān juga merumuskan makna keadilan sebagai persamaan. Term *al-'adl* beserta derivasinya dalam Alquran, terulang sebanyak 29 kali.²⁷ Sedangkan term *al-qisth* beserta derivasinya, terulang sebanyak 25 kali.²⁸

Dalam Al-Quran, istilah *al-'adl* dan *al-qisth* serta derivasinya muncul sebanyak 29 dan 25 kali secara berurutan. *Al-'adl*, yang berarti "sama rata", dapat ditemukan dalam QS. al-Nisā (4): 129, di mana disebutkan bahwa kamu tidak akan dapat memperlakukan isteri-isterimu dengan sama rata. Sedangkan *al-qisth*, yang berarti "lurus", muncul dalam QS. al-Hujurat (49): 9, di mana disebutkan untuk menyelesaikan konflik dengan adil dan tetap lurus.

وَلَنْ تَسْتَطِيعُوا أَنْ تَعْدِلُوا بَيْنَ النِّسَاءِ وَلَوْ حَرَصْتُمْ

Kamu sekali-kali tidak akan dapat berlaku adil di antara istri-istri(-mu) walaupun kamu sangat ingin berbuat demikian. (QS. al-Nisā (4): 129)

وَإِنْ طَافْتُمْ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَاصْلِحُوا بَيْنَهُمَا

²³ Louis Ma'lūf, *al-Munjid fī al-Lughah*, Cet. XX; Bairūt: Dār al-Masyriq, 1977, hal. 491 dan 628. Lihat juga Asad M. Alkalili, *Kamus Indonesia Arab*, Cet. V; Jakarta: Bulan Bintang, 1993, hal. 67. Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, Cet. II; Jakarta: Hidakarya Agung, 1992, hal. 257.

²⁴ Louis Ma'lūf, *al-Munjid fī al-Lughah...*, hal. 491 dan 628, Asad M. Alkalili *Kamus Indonesia Arab...*, hal. 67., h. 327. Mahmud Yunus, *Kamus Arab Indonesia...*, hal. 257.

²⁵ Ahmad Warson Munawwir, *al-Munawwir Kamus Arab Indonesia*, Yogyakarta: Unit Pengadaan Buku-buku Ilmiah Keagamaan Pondok Pesantren al-Munawwir Krapyak Yogyakarta, 1984, hal. 971.

²⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. VII; Jakarta: Balai Pustaka, 1996, hal. 7.

²⁷ al-Muhammad Fu'ad 'Abd. al-Bāqy, *al-Mu'jam al-Mufahras li Alfāzh al-Qur'ān al-Karīm*, Bairūt: Dār al-Fikr, 1992, hal. 448-449

²⁸ al-Muhammad Fu'ad 'Abd. al-Bāqy, *al-Mu'jam al-Mufahras li Alfāzh al-Qur'ān al-Karīm...*, hal. 691-692.

Jika ada dua golongan orang-orang mukmin bertikai, damaikanlah keduanya. (QS. al-Hujurat (49): 9)

Adil dalam konteks "perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada pemiliknya" mengacu pada tindakan menempatkan sesuatu pada tempatnya atau memberikan hak yang sesuai kepada pihak lain. Lawannya adalah kezaliman, yang merupakan pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Contohnya, menyirami tanaman adalah tindakan adil, sedangkan menyirami semak duri adalah tindakan kezaliman. Seperti yang diungkapkan oleh seorang sastrawan yang bijak,²⁹ "merusak permainan (catur) jika menempatkan gajah di tempat raja."

Pengertian keadilan seperti ini melahirkan konsep keadilan sosial, yang terkait erat dengan beramal sosial. Ini merupakan kelanjutan dari sikap adil dalam bentuk melakukan kebajikan. Oleh karena itu, berbuat adil dianggap sebagai standar minimal bagi perilaku manusia. Dalam khutbah, khatib seringkali diminta untuk memberikan peringatan kepada umat tentang pentingnya iman, takwa, "berlaku adil", dan berbuat kebajikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. al-Nahl (16): 90.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemunggaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Ayat tersebut melarang perbuatan keji, mungkar, dan permusuhan karena dampak negatifnya yang merugikan orang lain dan diri sendiri. Kedua perilaku tersebut dianggap sebagai bentuk kezaliman terhadap individu dan diri sendiri, dan pada akhirnya, keduanya juga mengindikasikan ketidakadilan.³⁰ Dalam konteks ini, keadilan menjadi lawan dari kezaliman. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keadilan merupakan nilai dasar yang harus diterapkan dalam kehidupan sosial. Dengan kata lain, nilai keadilan menjadi fokus utama dalam interaksi antar manusia.

Dari penjelasan ayat tersebut bisa fahami, bahwa dalam budaya kerja berbasis Al-Quran, keadilan tidak hanya diterapkan dalam hal-hal yang bersifat eksternal, seperti dalam sistem penggajian atau promosi, tetapi juga dalam interaksi sehari-hari antara sesama rekan kerja. Misalnya, dalam pembagian

²⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Al-Mishbah...*, hal. 116.

³⁰ M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi Al-Qur'an; Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, Cet. I, Jakarta: Paramadina, 1996, hal. 373.

tugas atau tanggung jawab, seorang pemimpin diharapkan untuk memastikan bahwa setiap individu diberikan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya perlakuan yang tidak adil atau diskriminatif.

Selain itu, prinsip keadilan dalam budaya kerja perspektif Al-Quran juga mencakup perlakuan yang adil terhadap pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat secara luas. Seorang pekerja atau perusahaan diharapkan untuk memperlakukan semua pihak dengan hormat dan keadilan, tanpa memandang perbedaan dalam status sosial atau ekonomi mereka. Ini mencerminkan ajaran Islam tentang pentingnya berbuat baik kepada sesama dan menjaga hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar. Prinsip keadilan dalam budaya kerja Islam juga mencakup aspek kompensasi dan penghargaan. Al-Quran menekankan pentingnya memberikan penghargaan yang adil dan seimbang kepada setiap individu sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Ini berarti bahwa sistem penggajian dan promosi harus didasarkan pada kinerja dan kompetensi, bukan pada faktor-faktor yang tidak relevan seperti nepotisme atau preferensi pribadi.

Selain itu, Al-Quran juga menekankan pentingnya penegakan hukum yang adil dan transparan di tempat kerja. Ini berarti bahwa setiap pelanggaran terhadap kebijakan atau nilai-nilai perusahaan harus ditangani secara adil dan tanpa diskriminasi. Prosedur hukum harus jelas dan diterapkan secara konsisten untuk semua individu, tanpa memandang posisi atau hubungan personal. Dengan menginternalisasi prinsip-prinsip keadilan ini dalam budaya kerja mereka, individu dan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berorientasi pada kebaikan bersama. Ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja, tetapi juga akan membawa manfaat positif bagi masyarakat secara keseluruhan.

Jadi, dalam konteks Al-Quran, prinsip keadilan dalam budaya kerja menegaskan pentingnya berlakunya keadilan dalam semua interaksi dan aktivitas kerja, serta memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan kesetaraan.

3. Kesabaran (صبر)

Kata "sabar" merupakan serapan dari bahasa Arab, yakni "صبر", yang terdiri dari huruf-huruf *shâd*, *bâ'*, dan *râ'*. Dalam bahasa Arab, kata "صبر" merupakan bentuk mashdar (pembendaan) dari kata "sha/ba/ra". Secara leksikal, kata "صبر" memiliki beragam arti tergantung dari partikel yang mengikutinya. Misalnya, jika diikuti partikel 'alâ, artinya adalah sabar atau tabah hati. Jika diikuti partikel 'an, artinya adalah *amsaka* (menahan atau mencegah). Sedangkan jika diikuti partikel *hu*, artinya adalah *akraha wa alzama* (memaksa dan mewajibkan), dan jika diikuti partikel *bi*, artinya adalah *kafala* (menanggung). Sebagai contoh, "*shabartu 'alâ mâ akrah wa shabartu*

'*an mâ uhibb*" berarti "saya bersabar atau tabah terhadap apa yang saya benci dan menahan atau mencegah diri dari apa yang saya sukai". Dalam pengertian istilahnya, term tersebut dimaknai dengan mencegah dalam kesempitan, memelihara diri dari kehendak akal dan syara' dan dari hak yang menuntut untuk memelihara.³¹

Sabar dalam bentuk *fi'il mâdi* (kata kerja lampau) menunjukkan bahwa obyek yang disorot adalah orang-orang yang berbuat sabar. Ini menggambarkan bahwa sikap sabar membawa dampak positif bagi para pemimpin dan juga memiliki nuansa keberanian.³² Ketika sabar diungkapkan dalam *fi'il muḍâri'*, ia sering kali merujuk pada berbagai peristiwa. Namun, tidak selalu menyoroti peristiwa yang sedang atau akan terjadi, sesuai dengan kaidah umum. Terkadang, deskripsi dalam Al-Qur'an menggambarkan situasi yang sudah berlalu, tetapi dipresentasikan kembali dengan *fi'il muḍâri'*.

Penggunaan *fi'il muḍâri'* dalam menyatakan sabar kebanyakan dalam bentuk pernyataan, baik mengenai sesuatu yang akan terjadi maupun peristiwa yang sudah berlalu. Sabar yang diungkapkan dengan *fi'il muḍâri'* ini juga memberikan gambaran tentang pilihan sikap yang harus diambil, yakni antara bersabar atau sebaliknya.³³ Namun, tawaran untuk berbuat sabar kadang-kadang bukanlah tawaran yang sesungguhnya, karena dalam beberapa kasus, walaupun kesabaran itu dilaksanakan, tidak akan memberikan manfaat atau hasil karena sudah terlambat

Sabar dalam menghadapi ujian tercermin dalam beberapa ayat Al-Qur'an, seperti dalam Surah Al-Furqan ayat 20-54. Allah menjelaskan bahwa telah menjadi kebiasaan-Nya untuk menguji sebagian manusia dengan sebagian yang lain, misalnya dengan menguji orang-orang yang kurang mampu dengan orang-orang yang kaya, atau menguji para rasul dengan orang-orang yang mereka utus. Para rasul itu seringkali mendapat permusuhan dan penganiayaan dari mereka yang mereka utus. Tujuan dari cobaan itu adalah untuk menguji siapa di antara mereka yang bersabar dan siapa yang mengeluh. Allah Maha Melihat keadaan orang-orang yang bersabar dan juga keadaan orang-orang yang mengeluh.³⁴

Dalam surah 'Ali 'Imrân ayat 200 dijelaskan,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

³¹ Al-Râgib al-Asfahânî, *Mu'jam Mufradât al-Fâz} al-Qur'ân*, Beirut: Dâr al-Fikr, t. th, hal. 281.

³² Teungku Muhammad, *Hasbi Ash-Shidiqy, Tafsir al-Qur'anul Majid An-Nur*, Semarang: Pustaka Riski Putra, hal. 244.

³³ M. Fajrul Munawir, *Konsep Sabar Dalam Al-Qur'a, Pendekatan Tafsir Tematik*, Yogyakarta: Nuansa Aksara, 2005, hal. 474.

³⁴ Ahmad Muṣṭafâ Al-Marâgî, *Tafsir alMarâgî*, Kairo: Dâr al-Kutub al-Ilmiyyah, 1992, jilid 1, hal. 287-288.

Wahai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu, kuatkanlah kesabaranmu, tetaplah bersiap siaga di perbatasan (negerimu), dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung.

Menurut al-Marâgî, dalam ayat tersebut, "*işbirû*" berarti "teguhkanlah hatimu dalam menghadapi cobaan dan jangan mengeluh". Sedangkan kata "*şabirû*" dalam konteks ini berarti "bersabarlah dalam menghadapi kekerasan perang dan musuh-musuh Allah". Selain itu, bersabar juga dalam menghadapi berbagai kesulitan dan penderitaan hidup di dunia, seperti penyakit, kemiskinan, dan ketakutan. Sedangkan "*waşâbirû*" dalam ayat tersebut memiliki makna "bertahanlah dalam menghadapi hal-hal yang tidak menyenangkan yang datang dari orang lain". Ini termasuk menahan penderitaan karena perlakuan buruk dari keluarga dan tetangga, serta menolak untuk membalas dendam terhadap orang yang pernah menyakiti kita.³⁵

Selanjutnya, Dalam ayat-ayat tersebut, ditekankan pentingnya kesabaran manusia dalam menghadapi cobaan yang diberikan oleh Allah. Manusia diminta untuk meyakini bahwa Allah adalah Yang Maha Kaya dan Maha Berkuasa, yang memiliki kekuasaan mutlak untuk melakukan apa pun yang dikehendaki-Nya. Selain itu, Allah menguji umat-Nya dan para rasul-Nya untuk menguji seberapa kuat iman mereka terhadap ujian yang diberikan-Nya. Jika umat dan rasul mampu bersabar dan tabah dalam menghadapi cobaan tersebut, Allah pasti akan memberikan balasan yang setimpal dengan amal perbuatan yang mereka lakukan, sebagaimana diungkapkan dalam surah al-Mu'minûn ayat 111. Hamka memberikan komentar atas ayat ini dengan ungkapan yang menyiratkan penghargaan atas kesabaran dan ketabahan yang diperlihatkan oleh umat dan rasul dalam menghadapi ujian dari Allah.³⁶

Al-Quran mengajarkan kepada kita bahwa sabar merupakan sikap yang fundamental yang harus dimiliki oleh setiap mukmin dalam berbagai situasi dan kondisi kehidupan. Sabar ditempatkan pada kedudukan yang tinggi dalam ajaran Islam, sebagaimana terlihat dari seringnya penyebutan kata "sabar" dalam Al-Quran. Menurut Hamka, kata "sabar" terulang sebanyak 101 kali dalam Al-Quran, sedangkan menurut M. Quraish Shihab, kata "sabar" terulang sebanyak 97 kali.

Hakikat sabar dalam Al-Quran meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri dalam segala situasi, baik dalam keadaan damai maupun perang, serta dalam menaati perintah Allah. Sabar juga mencakup kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi ujian dan cobaan dari Allah. Hal ini tercermin dalam beberapa ayat Al-Quran, seperti QS. al-Baqarah (2): 153, QS. al-Anfal (8): 46, dan QS. Thaha (20): 130.

³⁵ Ahmad Muşţafâ Al-Marâgî, *Tafsîr alMarâgî...*, hal. 302-302.

³⁶ Hamka (Haji Abdul Malik bin Abdul Karim Amrullah), *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Taatilah Allah dan Rasul-Nya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang, serta bersabarlah. Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.

فَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ وَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ قَبْلَ طُلُوعِ الشَّمْسِ وَقَبْلَ غُرُوبِهَا وَمِنْ أَنَاءِ اللَّيْلِ فَسَبِّحْ وَأَطْرَافَ النَّهَارِ لَعَلَّكَ تَرْضَىٰ

Maka, bersabarlah engkau (Nabi Muhammad) atas apa yang mereka katakan dan bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu sebelum matahari terbit dan sebelum terbenam. Bertasbihlah (pula) pada waktu tengah malam dan di ujung siang hari agar engkau merasa tenang.

Menurut Hamka, sabar adalah sikap jiwa yang besar dan terlatih, yang diperoleh melalui pengendalian diri, ketabahan dalam menghadapi ujian, disertai dengan rasa syukur kepada Allah dan memegang teguh ketakwaan. Sementara menurut M. Quraish Shihab, sabar adalah keberhasilan dalam menahan gejolak hati demi mencapai kebaikan dengan cara mensucikan Tuhan.

Konsep sabar memegang peranan penting dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia. Berikut adalah beberapa contoh penerapan sabar dalam kehidupan sehari-hari:³⁷

- a. Sabar dalam beribadat: Sabar dalam beribadat melibatkan ketekunan dalam menjalankan syarat-syarat dan tata tertib ibadah. Hal ini mencakup kesabaran sebelum, selama, dan setelah beribadah.
- b. Sabar dalam menghadapi malapetaka: Sabar dalam menghadapi malapetaka atau musibah adalah keteguhan hati saat diuji, baik itu dalam bentuk kemiskinan, kematian, kecelakaan, penyakit, dan lain sebagainya. Tanpa kesabaran, tekanan dari malapetaka tersebut dapat

³⁷ Sukino, "Konsep sabar dalam al-quran dan kontekstualisasinya dalam tujuan hidup manusia melalui Pendidikan," *Ruhama: Islamic Education Journal* 1.1 (2018): 70, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/ruhama/article/viewFile/822/733>.

merusak jasmani dan rohani seseorang, serta menimbulkan kecemasan dan putus asa.

- c. Sabar terhadap godaan dunia: Sabar terhadap godaan dunia berarti tidak terjebak pada kenikmatan duniawi dan memandangnya sebagai jembatan menuju kehidupan akhirat. Orang yang sabar tidak tergoda oleh kemewahan dunia dan mampu membedakan antara halal dan haram.
- d. Sabar terhadap godaan maksiat: Sabar terhadap godaan maksiat adalah kemampuan untuk menahan diri agar tidak melakukan perbuatan dosa. Meskipun godaan untuk berbuat dosa kuat, kesabaran dapat membantu seseorang untuk tetap teguh dalam kebenaran.
- e. Sabar dalam perjuangan: Sabar dalam perjuangan melibatkan kesadaran bahwa setiap perjuangan memiliki masa naik dan masa turun, serta masa kemenangan dan masa kekalahan. Sabar diperlukan baik saat menghadapi kegagalan maupun kemenangan, dan harus diiringi dengan introspeksi untuk belajar dari pengalaman tersebut. Kesabaran dalam perjuangan membawa ketelitian, kewaspadaan, dan usaha untuk konsolidasi.

Dari penjelasan ayat tersebut bisa fahami, bahwa prinsip sabar dalam budaya kerja dari perspektif Al-Quran mengacu pada kesabaran sebagai sifat atau sikap yang sangat dihargai dan dianjurkan dalam menghadapi tantangan, kesulitan, atau ujian di tempat kerja. Sabar, dalam konteks ini, tidak hanya berarti menahan diri dari bereaksi secara negatif terhadap situasi yang sulit, tetapi juga melibatkan ketenangan, ketekunan, dan kesediaan untuk bertahan dalam menghadapi cobaan.

Dalam Al-Quran, konsep sabar (صبر) sering kali ditekankan sebagai bagian penting dari kehidupan sehari-hari dan dianggap sebagai salah satu prinsip utama dalam menghadapi segala situasi. Allah SWT berulang kali mengingatkan umat-Nya untuk bersabar dan tidak putus asa di hadapan cobaan, serta untuk tetap teguh dan tabah dalam menjalani kehidupan. Sabar dalam budaya kerja perspektif Al-Quran menekankan pentingnya mempertahankan integritas, profesionalisme, dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, bahkan ketika dihadapkan pada tekanan atau kesulitan. Ini juga mencakup kesediaan untuk belajar dari kesalahan, berkembang secara pribadi dan profesional, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang tenang dan penuh keyakinan.

Dengan menginternalisasi prinsip sabar, individu dalam budaya kerja Islam diberdayakan untuk menghadapi situasi apapun dengan penuh kepercayaan kepada Allah, memperkuat hubungan kerja yang positif, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Sabar juga merupakan bentuk pengabdian kepada Allah, karena dalam sabar, seseorang menunjukkan ketulusan dan kepatuhan terhadap kehendak-Nya, bahkan di

tengah-tengah tantangan dan ujian dalam lingkungan kerja.

4. Kepemimpinan yang Adil (قدوة حسنة)

Term kepemimpinan dalam Al-Qur'an terdapat empat kata, yaitu *khalifah*, imam, wali, dan ulul amri berdasarkan pengamatan koteks bahasa.³⁸ Namun, pada dasarnya, Al-Qur'an tidak pernah tersurat menyebutkan kata kepemimpinan. Dalam Islam, kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan *khalifah* yang bermakna "wakil" (QS. al-Baqarah ayat 30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۙ

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi."

Mustafa al-Maraghi, mengatakan *khalifah* adalah wakil Tuhan di muka bumi (*khalifah fil ardli*).³⁹ Definisi pemimpin bervariasi tergantung pada perspektif individu dan disiplin ilmu yang digunakan. Secara etimologis, pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini menyoroti peran pemimpin sebagai pusat struktur dan proses kelompok.⁴⁰ Namun, dalam terminologi modern, definisi pemimpin telah berkembang menjadi beragam.

Dalam hal ini penulis mengambil istilah pemimpin dalam pengertian pada term *khalifah*. Kata "*khalifah*" berasal dari kata kerja "*khalafa*" yang berarti menggantikan atau menempati tempatnya. Dalam konteks agama Islam, *khalifah* merujuk kepada orang yang menggantikan Nabi Muhammad setelah wafatnya dalam kepemimpinan umat Islam. Mereka juga sering disebut sebagai "Amir al-Mu'minin" atau "pemimpin orang yang beriman".

Dalam Al-Quran, konsep *khalifah* juga ditegaskan, misalnya dalam Surah Al-Baqarah [2]: 30, di mana Allah menyebut penciptaan manusia untuk menjadi pemimpin. Bentuk jamak dari *khalifah* adalah "*khalaiif*", seperti yang disebutkan dalam Surah Fāthir [35]: 39. Secara etimologis, kata "*khalifah*" memiliki akar kata dari huruf-huruf 'kha', 'lam', dan 'fa', dengan tiga makna

³⁸ Konteks dalam istilah linguistik adalah kalimat yang mendahului dan/atau mengikuti sebuah kalimat dalam wacana. Lihat Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring pada lema 'koteks'. Dalam istilah bahasa Arab koteks disebut dengan *qarinah* atau *siyaqul kalimah*.

³⁹ Srifariyati Srifariyati dan Afsya Septa Nugraha, "Prinsip Kepemimpinan dalam Perspektif Q.S. An-Nisa: 58-59," *urnal Madaniyah*, Volume9Nomor1EdisiJanuari 2019: 45, <https://www.neliti.com/id/publications/502482/prinsip-kepemimpinan-dalam-perspektif-qs-an-nisa-58-59#id-section-content>.

⁴⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III Cet. II, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, hal. 874. John M. Echols dan Hassan Shadily, *An English-Indonesian Dictionary*, Cet. XXV (Jakarta: PT. Gramedia, 2003), hal. 351.

pokok yaitu 'mengganti', 'belakang', dan 'perubahan'.⁴¹ Ini menunjukkan bahwa *khalifah* adalah seseorang yang menggantikan kedudukan Nabi sebagai pemimpin, berada di belakang Nabi dalam kepemimpinan, dan memiliki kemampuan untuk membuat perubahan yang lebih maju dan menyejahterakan orang yang dipimpinnya.

Para ulama memiliki sudut pandang yang berbeda-beda mengenai kedudukan *khalifah*, yang mengakibatkan adanya banyak definisi untuk konsep tersebut. Salah satu dari sudut pandang ini, yang disebutkan dalam kutipan Anda, adalah pandangan al-Mawardi, yang menganggap *khalifah* sebagai pengganti kenabian dalam menjaga agama dan mengatur urusan dunia.⁴² Sementara al-Baidhawi⁴³ memandang bahwa *khalifah* adalah pengganti bagi Rasulullah oleh seseorang dari beberapa orang dalam penegakan hukum-hukum syariah, pemeliharaan hak milik umat, yang wajib diikuti oleh seluruh umat. Al-Juwayni menyatakan bahwa *khalifah* adalah kepemimpinan yang bersifat menyeluruh (*riyasaḥ tāmmah*), yakni kepemimpinan yang berkaitan dengan urusan khusus dan urusan umum dalam kepentingan-kepentingan agama dan dunia. Menurut Abū al-A'lā al-Maudūdi, *khalifah* adalah bentuk pemerintahan manusia yang benar menurut pandangan Al-Qur'an. Yakni pengakuan negara akan kepemimpinan dan kekuasaan Allah dan Rasul-Nya di bidang perundang-undangan, meyerahkan segala kekuasaan legislatif dan kedaulatan hukum tertinggi kepada keduanya, dan meyakini bahwa khilafahnya itu mewakili Sang Hakim yang sebenarnya, yaitu Allah.⁴⁴

Pengertian lain secara terminologis, *khalifah* adalah pemimpin tertinggi di dunia Islam yang menggantikan kedudukan Nabi dalam mengurus agama dan pemerintahan Islam.⁴⁵ Empat *khalifah* pertama, Abu Bakar, 'Umar, Usman, dan 'Ali, masing-masing berperan dalam menyelesaikan berbagai persoalan agama di masanya, dan berperan memperluas wilayah pemerintahan Islam. Mereka juga memiliki peranan spiritual yang tinggi terlihat dari usaha mereka ketika menjabat *khalifah*. Karenanya mereka menerima gelar penghormatan *khalīfah al-rāsyidūn* (*khalifah* yang lurus). Beberapa pemimpin umat Islam sesudah mereka, tetap menggunakan gelar *khalifah*.

Maka dapat dipahami makna *khalifah* digunakan oleh Al-Quran untuk

⁴¹ Abū Husayn Ahmad bin Fāris bin Zakariyah, *Mu'jam Maqāyis al-Lughah*, jilid I, Mesir: Isā al-Bāb al-Halab wa Awlāduh, 1972, hal. 210.

⁴² Abū al-Hasan al-Mawardī, *al-Ahkām al-Sulthāniyyah*, Beirut: Dār al-Fikr, t.t.

⁴³ Nashiruddin Abū al-Khair Abdullah al-Baidhawi, *Anwār al-Tanzīl wa-Asrār al-Ta'wīl*, Beirut: Dār al-Fikr, t.t.

⁴⁴ Abū al-A'lā al-Maudūdi, *al-Khilāfah wa al-Mulk*, diterjemahkan Muhammad al-Baqir dengan judul *Khilafah dan Kerajaan*, Cet. VI, Bandung: Mizan, 1996, hal. 63.

⁴⁵ Rasyid Ridha, *Al-Khilafat wa al-Uzumat*, Al-manar, Al-Qahirat, hal. 10.

siapa yang diberi kekuasaan mengelolah wilayah, baik luas maupun terbatas.⁴⁶ Al-Maraghi, mengartikan *khalifah* sebagai sesuatu jenis lain dari makhluk sebelumnya, namun dapat pula diartikan, sebagai pengganti (wakil) Allah Swt. Dengan misi untuk melaksanakan perintah-perintah-Nya terhadap manusia. Terhadap arti yang pertama, AlMaraghi hampir senada dengan mayoritas mufassir, dan terhadap arti yang kedua, ia menyandarkan kepada firman Allah kepada Nabi Daud agar menjadi pemimpin atas kaumnya sebagaimana firman Allah Swt, Al-Qur'an surat Shad (38/26).

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ
فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا
يَوْمَ الْحِسَابِ^٤

(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyestakan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

Kata khilafat diturunkan dari kata khalafa, yang berarti seseorang yang menggantikan orang lain sebagai pengantinya.⁴⁷ Seperti Musa berkata kepada saudaranya yaitu Harun sebagaimana yang tercantum dalam firman Allah Swt, surat Al-A'raf (7/142).

﴿وَوَعَدْنَا مُوسَىٰ ثَلَاثِينَ لَيْلَةً وَأَتَمَمْنَاهَا بِعَشْرِ فِتْمٍ مَّيِّقَاتٍ رَبِّهِ أَرْبَعِينَ لَيْلَةً وَقَالَ
مُوسَىٰ لِأَخِيهِ هَارُونَ أَخْلِفْنِي فِي قَوْمِي وَأَصْلِح وَلَا تَتَّبِعِ السَّبِيلَ الْمُفْسِدِينَ﴾

Kami telah menjanjikan Musa (untuk memberikan kitab Taurat setelah bermunajat selama) tiga puluh malam. Kami sempurnakan jumlah malam itu dengan sepuluh (malam lagi). Maka, lengkaplah waktu yang telah ditentukan Tuhannya empat puluh malam. Musa berkata kepada saudaranya, (yaitu) Harun, “Gantikanlah aku dalam (memimpin) kaumku, perbaikilah (dirimu dan kaummu), dan janganlah engkau mengikuti jalan orang-orang yang berbuat kerusakan.”

⁴⁶ Ade Shitu-Agbetola, "Theory of al-Khilafah in The Religio-Political View of Sayyid Qutb", dalam *Hamdard Islamicus: in Quartely Journal of Studies and Research in Islam*, Vol. XIV, No. 2, 1991, hal. 25.

⁴⁷ Ibn Manzur, *Lisan al-Arab*, Beirut: Daar Shadir, 1968, hal. 83.

Istilah khilafah adalah sebutan untuk masa pemerintahan khilafah.⁴⁸ Dalam sejarah, khilafah sebutan bagi suatu pemerintahan pada masa tertentu, seperti khilafah Abu Bakar, khilafah Umar bin Khattab, dan seterusnya untuk melaksanakan wewenang yang diamanahkan kepada mereka. Dalam konteks ini kata khilafat bisa mempunyai makna sekunder atau arti bebas, yaitu pemerintahan atau institusi pemerintahan dalam sejarah Islam. Kata Khilafat analog pula dengan kata Imamat yang berarti keimaman, kepemimpinan, pemerintahan, dan dengan kata Imarat yang berarti keamiran, pemerintahan.⁴⁹ Imarat sebutan untuk jabatan amir dalam suatu negara kecil yang berdaulat untuk melaksanakan pemerintahan oleh seorang amir. Maka dari itu, Al-Mawardi dalam karyanya *Al-Ahkam al-Sulthaniyah* menggunakannya secara bergantian. Tapi istilah khilafah dan imamah, lebih populer pemakaiannya dalam berbagai literatur ulama fiqh daripada istilah imarah. Muhammad Rasyid Ridha juga memberikan pengertian yang sama kepada kata khilafat, imamat, imarat, yaitu suatu pemerintahan untuk menegakkan agama dan urusan dunia.⁵⁰

Selanjutnya, menurut Ralph M. Stogdill, seorang ahli yang mengumpulkan berbagai definisi tentang pemimpin, ada berbagai pendekatan dalam memahami konsep pemimpin. Beberapa di antaranya mencakup pemimpin sebagai pusat kelompok, kepribadian yang berakibat, seni menciptakan kesepakatan, kemampuan mempengaruhi, tindakan perilaku, bentuk bujukan, hubungan kekuasaan, sarana penciptaan tujuan, hasil interaksi, pemisahan peran, dan awal struktur. Ini menunjukkan kompleksitas definisi pemimpin dan beragamnya pandangan yang ada.

Para ahli manajemen sering mendefinisikan pemimpin berdasarkan pengalaman dan pandangan pribadi mereka. Ini menghasilkan beragam definisi yang mencerminkan berbagai aspek fenomena kepemimpinan yang menjadi fokus kepentingan individu tersebut. Oleh karena itu, seperti yang diungkapkan Stogdill yang menghimpun banyak definisi tentang pemimpin,

yakni (1) sebagai pusat kelompok; (2) sebagai kepribadian yang berakibat; (3) sebagai seni menciptakan kesepakatan; (4) sebagai kemampuan mempengaruhi; (5) sebagai tindakan perilaku; (6) sebagai suatu bentuk bujukan; (7) sebagai suatu hubungan kekuasaan; (8) sebagai sarana penciptaan tujuan; (9) sebagai hasil interaksi; (10) sebagai pemisahan peranan; (11) dan

⁴⁸ Moh. E. Hasim, *Kamus Istilah Islam*, Bandung: Penerbit Pustaka, 1987, hal. 55.

⁴⁹ Lois Ma'luf, *Al-Munjid fil al-Lughat wa al-A'lam*, Beirut: Dar al-Masyriq, 1973, hal. 192.

⁵⁰ fiqh daripada istilah imarah. Muhammad Rasyid Ridha juga memberikan pengertian yang sama kepada kata khilafat, imamat, imarat, yaitu suatu pemerintahan untuk menegakkan agama dan urusan dunia

sebagai awal struktur.⁵¹

Para pakar manajemen biasanya mendefinisikan pemimpin menurut pandangan pribadi mereka, dan aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi mereka yang bersangkutan. Sehingga Stogdil membuat kesimpulan bahwa “*there are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept.*”⁵²

Definisi kepemimpinan sesuai dan sebanyak dengan pandangan masing-masing yang mendefinisikannya. Kemudian pemimpin yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke adalah orang yang berproses membujuk (inducing) orang lain untuk mengambil langkah-langkah menuju suatu sasaran bersama.⁵³ Pengertian ini mengandung tiga elemen penting sebagai berikut. *Pertama*, pemimpin adalah orang yang membuat suatu konsep relasi (*relation concept*). Disebut sebagai pemimpin bila ada relasi dengan orang lain. Jika tidak ada pengikut, maka tidak ada yang disebut pemimpin. Dengan demikian apa yang tersirat dari pengertian tersebut adalah bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikut mereka.

Kedua, pemimpin merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin mesti melakukan sesuatu. Kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki posisi otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tapi sekedar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin.

Ketiga, pemimpin harus membujuk orang-orang untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk pengikut dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (teladan), penerapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi.⁵⁴

Prinsip kepemimpinan yang adil dalam budaya kerja perspektif al-Quran merupakan konsep yang menekankan pentingnya keadilan, kejujuran,

⁵¹ Ralph M. Stogdil menghimpun sebelas definisi tentang pemimpin, yakni sebagai pusat kelompok; sebagai kepribadian yang berakibat; sebagai seni menciptakan kesepakatan; sebagai kemampuan mempengaruhi; sebagai tindakan perilaku; sebagai suatu bentuk bujukan; sebagai suatu hubungan kekuasaan; sebagai sarana penciptaan tujuan; sebagai hasil interaksi; sebagai pemisahan peranan; dan sebagai awal struktur. Ralph M. Stogdill, *Handbook of Leadership*, London: Collier Mac Millan Publisher, 1974, hal. 7-15.

⁵² Gary A. Yulk, *Leadership in Organizations*, Cliffs: Prentice-Hall, 1981, hal. 2.

⁵³ Edwin A. Locke and Associates, *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*, diterjemahkan oleh Indonesian Translation dengan judul *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Memimpin dengan Penuh Keberhasilan*, Cet.II, Jakarta: Mitra Utama, 2002, hal. 3.

⁵⁴ Surahman Amin, "Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an," *Tanzil: Volume I, Nomor 1, Oktober 2015; 35-36*, file:///C:/Users/USER/Downloads/21-Article%20Text-26-1-10-20210216.pdf

dan tanggung jawab dalam memimpin dan mengelola suatu organisasi atau tim kerja. Al-Quran memberikan pedoman yang jelas mengenai bagaimana seorang pemimpin seharusnya bertindak dan berinteraksi dengan bawahan atau anggota timnya. *Pertama-tama*, kepemimpinan yang adil menuntut agar pemimpin memberikan hak-hak yang setara kepada semua anggota tim, tanpa memihak atau mendiskriminasi berdasarkan faktor-faktor tertentu seperti suku, agama, atau status sosial. Ini sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan yang diajarkan dalam al-Quran, di mana setiap individu diperlakukan dengan adil tanpa pandang bulu.

Kedua, seorang pemimpin yang adil juga harus mengutamakan kejujuran dan integritas dalam semua tindakan dan keputusan yang diambil. Al-Quran menekankan pentingnya kejujuran sebagai salah satu nilai utama dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang jujur akan mendapatkan kepercayaan dan penghargaan dari bawahannya, serta mampu membangun lingkungan kerja yang transparan dan harmonis.

Selain itu, kepemimpinan yang adil juga mencakup tanggung jawab dalam mengelola sumber daya dan memastikan bahwa kebutuhan dan kepentingan semua anggota tim dipenuhi dengan baik. Ini mencakup pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil, penghargaan atas kontribusi setiap anggota tim, serta penyelesaian konflik dengan bijaksana dan adil. Prinsip-prinsip kepemimpinan yang adil dalam budaya kerja perspektif al-Quran juga mencakup sikap empati dan kepedulian terhadap kesejahteraan dan perkembangan anggota tim. Seorang pemimpin yang adil akan selalu memperhatikan kebutuhan dan aspirasi bawahannya, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk memastikan kesuksesan bersama.

Secara keseluruhan, prinsip kepemimpinan yang adil dalam budaya kerja perspektif al-Quran menekankan pentingnya keadilan, kejujuran, tanggung jawab, empati, dan kepedulian dalam memimpin dan mengelola suatu tim atau organisasi. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

5. Ketekunan (استقامة)

Dalam terminologi bahasa Sharaf, *istiqamah* merujuk pada bentuk isim mashdar dari kata (استقام) (yang berasal dari akar kata (قام يقوم) yang berarti tegak atau lurus. Artinya, *استقامة* bermakna bertahan dalam keadaan yang lurus dan tidak miring.⁵⁵ Awalnya, istilah ini mengacu pada kesetiaan dan konsistensi dalam mengamalkan apa yang diucapkan. Mereka yang *istiqamah* teguh dalam

⁵⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *At-Tafsir Al-Wasith*, Syria: Darul Fikr, tt., juz 3, hal. 223.

keyakinan mereka dan tidak berpaling kepada penyekutuan (syirik).⁵⁶

Perintah atau uraian tentang shalat yang diperintahkan atau dipuji oleh Allah selalu didahului oleh kata yang seakar dengan kata istiqamah. Karena itu, perintah tersebut tidak sekadar berarti mendirikan shalat, tetapi dengan melaksanakannya dengan sempurna, yakni khushyuk lagi sesuai dengan rukun-rukun dan syarat-syaratnya, bahkan kalau dapat dengan sunnah-sunnahnya. Kata istiqamah biasa diterjemahkan dengan konsisten. Terjemahan ini benar, tetapi belum cukup untuk memahami arti istiqamah yang diperintahkan oleh Allah dan Rasul-Nya.⁵⁷

Banyak ulama menolak adanya penambahan huruf atau kata dalam Al-Qur'an yang tidak memberikan tambahan makna. Mereka berpendapat bahwa tidak ada satu pun kata atau huruf dalam Al-Qur'an yang berlebihan. Namun, ada jalan tengah yang dapat dipertimbangkan, yaitu menyatakan bahwa tidak ada tambahan dalam Al-Qur'an yang tidak memiliki tujuan atau makna tambahan. Meskipun maknanya mungkin sudah jelas tanpa adanya tambahan kata tersebut, dengan adanya tambahan itu, maknanya menjadi lebih jelas, lurus, dan lebih komprehensif.⁵⁸

Sufyan ats-Tsaqafi meminta Nabi Muhammad saw. untuk memberikan jawaban yang menyeluruh tentang Islam sehingga dia tidak perlu lagi bertanya kepada orang lain. Nabi Muhammad saw. menjawab singkat: "*Qul Amantu billah, tsumma istaqim*" (Katakanlah, aku beriman kepada Allah, kemudian berpegang teguhlah). Ucapan ini menunjukkan ketulusan hati dan kebenaran keyakinan, sementara istiqamah atau konsistensi menunjukkan kebenaran dan kebaikan dalam amal perbuatan.⁵⁹

Terjadi perbedaan dalam pemahaman definisi istiqamah di antara para ulama. Menurut Imam Ibnu Katsir, istiqamah adalah membersihkan niat dalam beramal, semata-mata untuk Allah.⁶⁰ Mereka menjalankan ketaatan sesuai dengan peraturan yang Dia tetapkan. Imam Sya'rawi berpandangan bahwa istiqamah adalah menjalani hidup sesuai dengan garis lurus, tanpa menyimpang ke kanan atau kiri.⁶¹ Sedangkan menurut Wahbah az-Zuhaili, istiqamah adalah bertahan dalam pengakuan bahwa Allah adalah satu-satunya Tuhan, tetap konsisten dalam menjalankan perintah-Nya, menjauhi larangan-

⁵⁶ Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Mesir: Mustafa Al-Babi Al-Halabi, hal. 127.

⁵⁷ M. Quraish Shihab, *Kumpulan 101 Kultum tentang Islam*, Tangerang: Lentera Hati, 2016, hal. 247.

⁵⁸ M. Quraish Shihab, *Kaidah Tafsir*, Tangerang: Lentera Hati, 2013, hal.107.

⁵⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol 12/hal. 50-53.

⁶⁰ Abu Fida Isma'il bin 'Amr Bin Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim*, Iskandariah: Darul Aqidah) hal. 175.

⁶¹ Muhammad Mutawalli Sya'rawi, *Tafsir asy-Sya'rawi*, Kairo: Akhbar al-Yaum, tt., hal. 745.

Nya, dan beramal semata karena-Nya hingga akhir hayat.⁶²

Ketika Abu Bakar ash-Shiddiq ra. ditanya tentang makna istiqamah, beliau menjawab dengan menekankan pentingnya untuk tidak melakukan penyekutuan terhadap Allah, sehingga berada dalam kesucian tauhid. Umar bin al-Khattab menyatakan bahwa istiqamah adalah tentang kesucian hati atau ikhlas. Sementara Ali bin Thalib ra. menjelaskan istiqamah sebagai pelaksanaan kewajiban. Menurut Ibn Taimiyah, istiqamah adalah keteguhan hati dalam mencintai dan beribadah kepada Allah, tanpa menyimpang dari jalan-Nya. Sayyid Sabiq menekankan bahwa istiqamah adalah tentang mengikuti dan menyesuaikan diri dengan pedoman yang benar serta menyelesaikannya dengan sepenuhnya.⁶³

Beberapa ulama mendefinisikan istiqamah sebagai perilaku yang mengikuti sunnah Nabi Muhammad saw. dengan akhlak yang diredhai. Ada yang menekankan pentingnya mengikuti sunnah dan meninggalkan bid'ah. Sedangkan yang lain menekankan bahwa istiqamah adalah tentang menjaga keselarasan jiwa dengan tuntunan Al-Qur'an dan sunnah. Perbedaan-perbedaan ini wajar terjadi karena variasi pandangan dan pemahaman di kalangan para ulama, termasuk dalam cara mereka mengambil dalil-dalil untuk mendefinisikan istiqamah.

Dalam konsep istiqamah menurut M. Quraish Shihab, penulis mencoba mengutip ayat-ayat Al-Qur'an dan melengkapi dengan penjelasan dari tafsir Al-Mishbah serta pemikiran M. Quraish Shihab yang terdapat dalam buku-bukunya yang lain. Ayat pertama yang dijadikan pijakan utama adalah surah Fushshilat [41]/30,

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Sesungguhnya orang-orang yang berkata, "Tuhan kami adalah Allah," kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata), "Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu."

Istiqamah yang dimaksud adalah konsistensi dalam mengamalkan isi dan implikasi dari keyakinan tentang Allah serta petunjuk-Nya sesuai dengan kapasitas yang diberikan oleh Allah kepada setiap hamba-Nya. Huruf sin (س) dan ta' (ت) pada kata istiqamah (استقامة) dipahami sebagai permohonan, sehingga perintah istiqamah dapat dimaknai sebagai permohonan bantuan kepada Allah agar Dia, Yang Mahakuasa, memberikan kemampuan kepada

⁶² Wahbah Az-Zuhaili, *At-Tafsir Al-Wasith...*, hal. 223.

⁶³ Ibn Qayyim al-Jauziyah, *Madarikus Salikin*, Jakarta: Pustaka Kautsar, 2003, hal.

kita sehingga petunjuk agama dapat dilaksanakan dengan sempurna. Karena tanpa pertolongan-Nya, kita tidak akan mampu berhasil, termasuk dalam ibadah. Beberapa juga memahami tambahan huruf sin dan *ta'* pada kata tersebut sebagai ungkapan kesungguhan, yang berarti kita harus sungguh-sungguh menerapkan konsistensi dalam mempercayai, menjaga, mengamalkan, serta mengajarkan tuntunan-tuntunan agama.⁶⁴

Inti dari istiqamah adalah memiliki tekad yang kuat untuk terus berjalan lurus di jalur tengah, tanpa menyimpang ke kiri atau kanan. Oleh karena itu, banyak para ulama memahami perintah untuk istiqamah sebagai panggilan untuk terus-menerus menjaga keseimbangan dan berada pada jalur tengah di antara dua ekstrem. Ini berarti tidak melampaui batas (melampaui batas yang benar) dan juga tidak mengurangi (menyimpang dari kebenaran).⁶⁵

Dari penjelasan ayat tersebut bisa fahami, bahwa prinsip dalam budaya kerja, prinsip ketekunan (*استقامة*) memegang peranan penting. Ketekunan ini tidak hanya mencakup konsistensi dalam ketaatan terhadap ajaran Allah, tetapi juga keuletan dalam menghadapi rintangan dan ketabahan dalam menyelesaikan tanggung jawab. Seorang Muslim yang teguh dalam prinsip ini akan menjalankan tugas-tugasnya dengan tekad yang kuat, tanpa mengenal lelah atau putus asa. Mereka percaya bahwa dengan keyakinan pada Allah dan tawakkal, serta menjadikan tujuan akhir yang mulia sebagai motivasi utama, mereka akan meraih kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat. Prinsip ketekunan ini menjadi panduan bagi mereka untuk menjadi pekerja yang tangguh, produktif, dan penuh berkah dalam menjalani kehidupan ini.

B. Isyarat Quran Tentang Budaya Kerja

1. *Shahihatun Fi An-Niyat*

Sebuah pekerjaan yang dimulai dari sebuah niat akan menghasilkan sebuah hal yang bagus dan luar biasa serta menumbuhkan hasil yang akan baik. Dengan adanya niat untuk bekerja insya allah rahmat dan keberkahan dari Allah akan senantiasa datang dengan sendirinya.

Dalam konteks "*Shahihatun fi an-Niyat*," pentingnya niat dalam Islam ditegaskan dalam beberapa ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad. Salah satu isyarat utama terkait niat terdapat dalam QS. Al-Baqarah (2:225), yang menyatakan bahwa Allah mengetahui apa yang ada dalam niat hati manusia. Ini menunjukkan bahwa Allah menilai setiap amal berdasarkan niat di baliknya.

⁶⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol 12/hal. 50-53.

⁶⁵ M. Quraish Shihab, *Kumpulan 101 Kultum Tentang Islam...*, hal. 246.

لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا كَسَبْتُمْ قُلُوبُكُمْ وَاللَّهُ
 غَفُورٌ حَلِيمٌ

Allah tidak menghukummu karena sumpahmu yang tidak kamu sengaja, tetapi Dia menghukummu karena sumpah yang diniatkan oleh hatimu. Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyantun.

M. Quraish Shihab menyatakan bahwa dalam QS. Al-Baqarah (2:225), terdapat penekanan yang kuat bahwa Allah mengetahui apa yang ada dalam niat hati manusia. Ini berarti bahwa setiap amal perbuatan tidak hanya dinilai dari segi fisik atau tampak, tetapi lebih penting lagi, dari niat yang mendasarinya.⁶⁶ Di lingkungan sekolah, misalnya, siswa yang belajar dengan niat tulus untuk mendapatkan ilmu demi kemajuan diri dan masyarakat akan mendapatkan nilai lebih dari Allah, meskipun hasil akademisnya tidak selalu sempurna. Niat yang baik ini akan memotivasi siswa untuk berusaha lebih keras, berpartisipasi aktif, dan membantu sesama, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih bermanfaat. Begitu pula dalam organisasi atau lembaga, niat setiap anggota berpengaruh besar terhadap kinerja tim. Jika semua anggota berkomitmen untuk berkontribusi demi tujuan bersama dengan niat yang ikhlas, maka kolaborasi akan lebih efektif dan menghasilkan output yang lebih baik. Penafsiran ini menekankan bahwa amal yang dilakukan dengan niat baik akan dihargai oleh Allah, sedangkan tindakan yang dilandasi niat yang kurang baik mungkin tidak akan mendapatkan balasan yang sama. Oleh karena itu, menjaga niat agar tetap tulus dan selaras dengan ajaran Allah menjadi sangat penting dalam setiap aspek kehidupan, baik di sekolah maupun dalam organisasi.

Selain itu, hadis yang terkenal, "Innamal a'malu binniyat" (Sesungguhnya setiap amal tergantung pada niatnya), menegaskan bahwa keikhlasan dalam niat adalah kunci penerimaan amal. Jika niat seseorang tulus dan bertujuan untuk mencari keridhaan Allah, maka amal tersebut akan bernilai, meskipun tampaknya sederhana. Sebaliknya, jika niatnya tidak baik, amal yang dilakukan dapat menjadi tidak berarti.

Niat adalah salah satu unsur terpenting dalam setiap perbuatan yang dilakukan oleh manusia. Bahkan dalam setiap perbuatan yang baik dan benar (ibadah) menghadirkan niat hukumnya fardhu bagi setiap pelaksananya. Banyak hadis yang mencantumkan seberapa penting arti menghadirkan niat dalam setiap perbuatan. Niat juga mengandung makna keikhlasan terhadap apa yang akan kita kerjakan. Niat adalah maksud atau keinginan kuat didalam hati untuk melakukan sesuatu dalam terminologi syar'i

⁶⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol 1 Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 589.

berarti adalah keinginan melakukan ketaatan kepada Allah dengan melaksanakan perbuatan atau meninggalkannya.⁶⁷

"Shahihatun fi an-niyat" adalah frasa bahasa Arab yang secara kasar diterjemahkan menjadi "kebenaran niat" atau "ketepatan niat". Dalam Islam, niat (niyyah) mempunyai arti yang sangat penting, khususnya dalam urusan ibadah dan amal. Ini menandakan ketulusan dan kemurnian motif seseorang di balik melakukan suatu tindakan.⁶⁸

Ungkapan tersebut menekankan pentingnya memastikan niat seseorang tulus dan selaras dengan ajaran Islam. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya suatu perbuatan tergantung pada kesucian dan keikhlasan niat yang melatarbelakanginya. Dengan kata lain, yang penting bukan hanya tindakan itu sendiri, tetapi juga niat dilakukannya.⁶⁹

Konsep ini berakar kuat pada ajaran Islam dan menjadi pengingat bagi orang beriman untuk terus mengevaluasi dan mensucikan niatnya, mengupayakan keikhlasan dalam segala amalnya. Berarti kemantapan mengorientasikan ketaatan dan pendekatan diri kepada Allah SWT dalam mewujudkan tindakan. Menurut ulama niat mempunyai dua arti: Pertama, dari kalangan Syafi'iyah "Bermaksud kepada sesuatu yang beriringan dengan mengerjakannya" Kedua, yang dikemukakan oleh Hanafiyah "maksud mendekatkan diri atau mematuhi perintah".⁷⁰

Niat merupakan keadaan atau sifat yang timbul dari dalam hati manusia yang menggerakkan atau mendorongnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan.⁷¹ Dengan adanya niat maka akan menimbulkan keikhlasan dalam bekerja.⁷²

Sebagaimana sabda nabi Muhammad Saw,

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى فَمَنْ
كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ
أَمْرًا يُتْرَكُ يَتْرُكُهَا فَهِيَ هِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

⁶⁷Bagus, B. P. Hadist Dakwah: Urgensi Niat Dalam Dakwah, *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, Vol.4, No.2, 2023, hal. 5.

⁶⁸Faiqah, N., & Pransiska, "Radikalisme Islam Vs Moderasi Islam: Upaya Membangun Wajah Islam Indonesia Yang Damai". *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 17(1), 2018, hal. 33-60.

⁶⁹Hafizd, Jefik Zulfikar, Mustofa Hasan, and Rahmat Syafe'i. "Penerapan Kaidah Al-Ibratu Fi Al-'Uqudi Lilmaqashidi Wal Ma'ani La Lil Al-Fazhi Wal Mabani Pada Bisnis Syariah." *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* 8.2 (2023): hal. 211-223.

⁷⁰Jalaluddin Sayūthī, *Al-Asybah wa an-Nazā'ir*, al-Qahirah: Maktabu Stsaqafi, 2007, hal. 22. Ibrahim Al-Bajuri, *Hasyiyāt Al-Bajūri*, Semarang: Toha Putra, t.th), jilid I, hal.47.

⁷¹Abdul Halim Fathani, *Ensiklopedia Hikmah*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group, 2008, hal. 258.

⁷²Fadhlina Arief, "Wangsa Konsep Ikhlas Dalam Alquran (Kajian Tafsir Tematik Surat Al-Ikhlas)", Sulesana, 1, 2012, hal.33.

Artinya: “Dari Umar, bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Setiap perbuatan dengan niat dan setiap orang tergantung dengan apa yang diniatkan. Barang siapa hijrahnya demi Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Barang siapa yang hijrahnya demi dunia yang dikerjakannya dan perempuan yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang dimaksud.” (HR. Bukhari).⁷³

Dalam hadis tersebut dijelaskan bahwa setiap perbuatan tergantung pada niatnya. Hal ini seperti yang sudah di jelaskan oleh Imam AlGhazali ada kitab Ihya' Ulumuddin bahwa niat diibaratkan sifat yang beradadi tengah-tengah atau kehendak. Maka penggerak pertama (pendorong) adalah sesuatu yang dicari. Sedangkan yang mendorong adalah tujuan yang diniatkan. Kemudian menjadikan bangkit yaitu niat yang dilaksanakan dan terbangkitnya kemampuan untuk menggerakkan anggota badan disebut amal. Akan tetapi terbangkitnya untuk amal terkadang memerlukan satu atau dua pendorong.

Namun demikian, ada sebgaiian ulama yang membolehkan niat untuk duniawi dalam konteks ilmu umum keduniaan. Namun dalam konteks ilmu agama (*ukhrawi*) tetap harus diniati ikhlash lillahi ta'ala. Sebagai contoh ketika seseorang menuntut ilmu kedokteran yang memiliki tujuan untuk profesionalitas dalam profesinya sebagai dokter, maka boleh niat untuk tujuannya itu. Hal ini dikarena dalam niat terdapat tiga unsur penting yaitu adanya keinginan, pelaksanaan dari keinginan itu dan adanya tujuan. Hadis tentang niat ini bisa dijadikan motivasi bagi para siswa bahwa diperlukan niat yang dalam melakukan proses pembelajaran. Oleh karena itu pada diri seorang siswa maupun guru/pengajar hendaknya tajdidunniyat untuk menuntut ilmu semata-mata karena Allah dan dengan tujuan tertentu sesuai dengan cita-citanya.⁷⁴

Niat mempunyai kedudukan yang sangat urgen dalam kehidupan umat Islam. Wajib untuk berniat mencari nafkah dan karena niat merupakan sesuatu yang fundamental dalam segala hal.⁷⁵

Niat dapat mengubah perbuatan dunia menjadi perbuatan akhirat, dan memodifikasi perbuatan akhirat, dan memodifikasi perbuatan akhirat menjadi perbuatan dunia. Sebagaimana yang ditegaskan para ulama dalam karya-karya mereka: ,Banyak perbuatan yang kriterianya menyerupai perbuatan akhirat berubah menjadi perbuatan dunia disebabkan oleh niat yang buruk. Dan

⁷³ Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baari*, Terj. Gazirah Abdi Ummah, Jakarta: Pustaka Azzam, 2013, hal. 250.

⁷⁴ Ayep Rosidi, “Niat Menurut Hadist dan Implikasinya terhadap Proses Pembelajaran”, *Jurnal Inspirasi*, Vol. 1, No. 1, Januari – Juni 2017, hal. 47.

⁷⁵ Wijayanti, L. M., & Aisahningsih, S. (2023). Urgensi Niat Belajar Menurut Syaikh Al-Zarnuji dalam Kitab Ta'lim al-Muta'allim Thariqat at-TaAllum. Muaddib: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 1(1), hal. 3.

banyak perbuatan yang kriterianya menyerupai perbuatan dunia berubah menjadi perbuatan akhirat karena baik niat si pelakunya.⁷⁶

Sebagian riwayat menggunakan lafaz نية dalam bentuk mufrad (tunggal) dengan alasan, bahwa tempat niat adalah dalam hati, sedangkan hati itu satu, maka kata niat disebutkan dalam bentuk tunggal. Berbeda dengan perbuatan yang sangat tergantung kepada hal-hal yang bersifat lahiriah yang jumlahnya sangat banyak dan beragam, sehingga dalam hadis tersebut kata 'amal menggunakan lafaz jama' (plural) yaitu ان اعمال selain itu niat hanya akan kembali kepada Dzat Yang Esa, dan tidak ada sekutu bagi-Nya. Niat tidak hanya sebagai ikrar atau tekad untuk melakukan sesuatu melainkan pula harus diiringi dengan melakukan niat tersebut. Sering terdengar kalimat, “yang penting kan niat” di kalangan masyarakat awam dan seakan hanya menggampangkan saja untuk urusan niat ini. Sebenarnya, hal ini termasuk keliru dan salah kaprah dalam penggunaan dalil niat. Butuh pemahaman secara utuh terhadap kajian tentang niat sesuai dengan petunjuk dari Al-Qur'an, yaitu dalam kerangka bimbingan ilahi yang pasti benarnya dan tak diragukan keadilannya.⁷⁷

Niat adalah ungkapan-ungkapan yang mempunyai satu arti, yaitu keadaan sifat hati yang mengandung kaitan antara ilmu dan amal.⁷⁸ Yūsof Qardāwi mengutip beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian niat di antaranya menurut al-Jauhari niat berarti „azam (keinginan kuat). Al-Khitabi berpendapat bahwa niat adalah tujuan yang anda inginkan (dalam kalbu). Menurut al-Baidhāwi niat adalah dorongan kalbu terhadap apa saja yang dia anggap sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Az-Zarkasyi essensi niat adalah proses mengaitkan suatu kehendak (qaṣd) dengan tujuan spesifik yang ingin dicapai diwujudkan dalam perbuatan. Menurut al-Mawardi niat adalah proses tekad yang disertai dengan sudah adanya maksud untuk melaksanakan suatu perbuatan.⁷⁹

Yang dimaksud faktor internal adalah faktor yang berasal dari suasana batin atau semangat hidup (*inner life*). Faktor ini dapat menggerakkan atau membangkitkan seseorang bahkan dapat menjadi mesin pendorong yang amat dasyat. Dan biasanya faktor ini berasal dari ajaran agama yang diyakininya. Dalam realitasnya, salah satu faktor yang mendorong tergeraknya hati melakukan sesuatu adalah faktor agama (ideologi). Jiwa ibarat gelas, semua

⁷⁶ Shofwan, A. M, “Metode belajar menurut Imam Zarnuji: telaah kitab Ta’lim al muta’alim”, Brilliant: *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 2, 2017, hal. 413.

⁷⁷ Almahfuz, Ilyas Husti, Alfiah, “Hadis tentang Niat dan Korelasinya terhadap Motivasi bagi Peserta Didik”, dalam jurnal Studi Islam Kawasan Melayu, Vol. 3, No. 2, Juni 2020, hal. 8.

⁷⁸ Al-Ghazali, Mukhtashar, *Ihya Ulumiddin*, Semarang: Dar al-Fikr, 1993, hal. 310.

⁷⁹ Yusuf Qardhawi, *Niat dan Ikhlas Dalam Naungan Cahaya AlQur’an Dan as-Sunnah*, Surabaya: Risalah Gusti, 2005, hal. 27.

doktrin baik doktrin teologi atau lainnya merupakan isi gelas tersebut. Isi gelas sangat tergantung dari warna apa yang masuk kedalam gelas tersebut. Demikian juga etos kerja seseorang atau kelompok masyarakat sangat ditentukan oleh doktrin yang masuk dalam jiwanya. Jika isi doktrin melemahkan etos kerja, maka prestasi kerja yang dicapainya akan rendah, jika isi doktrin mendorong tumbuhnya etos kerja maka prestasi kerja yang dicapainya akan tinggi.

2. *Shahihatun Fi At-Tahshil*

Sebuah nilai pekerjaan yang dimulai dalam pelaksanaannya diperlukan beberapa rencana yang dimana rencana akan banyak dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual.⁸⁰ Suatu pekerjaan yang dilakukan tanpa niat yang baik (semata-mata memperoleh ridha Allah), bagaikan bayang-bayang yang hampa tiada berwujud. Dengan kata lain, pekerjaan dimaksud tidak memiliki nilai substansial apapun.⁸¹

Dalam konteks pencapaian yang benar, istilah "*Shahihatun fi at-tahshil*" mencerminkan pentingnya integritas dan kejujuran dalam usaha mencapai tujuan. Salah satu ayat yang relevan dengan konsep ini adalah Surah Al-Baqarah (2:286),

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.

Ayat ini menggarisbawahi prinsip bahwa setiap individu diberikan tanggung jawab yang sepadan dengan kemampuannya, mencerminkan keadilan dan kejujuran. Dalam lingkungan kerja, penerapan nilai-nilai ini sangat penting untuk membangun budaya yang positif dan produktif, di mana setiap usaha dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan etika. Dengan memahami dan mengamalkan ajaran ini, kita dapat menciptakan pencapaian yang tidak hanya sukses secara material, tetapi juga bermakna secara moral.

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan keadilan Allah

⁸⁰Imam Pratama Dan Yunita Fitri Wahyuningtyas, Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi, Dalam *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha* Vol.1, No.1, 2021, h. 265.

⁸¹Nurcholish Madjid, *Kehampaan Spiritual Masyarakat Modern* (Jakarta: Media Cita, 2004), h. 470

dalam memberikan ujian kepada hamba-Nya, di mana setiap individu hanya akan dibebani sesuai dengan kemampuan yang diberikan. Ini mengingatkan kita untuk tidak merasa terbebani melebihi kemampuan kita, dan Allah selalu memberikan jalan keluar dalam setiap kesulitan.⁸² Imam Jalalain dalam tafsirnya juga menekankan bahwa ayat ini mengindikasikan bahwa Allah tidak memberikan tanggung jawab yang tidak bisa ditanggung oleh hamba-Nya. Ini menggambarkan rahmat Allah yang besar, di mana setiap ujian memiliki batasan yang wajar bagi setiap individu.⁸³ Sayyid Qutb menambahkan bahwa ayat ini mengajak manusia untuk memahami bahwa Allah memahami keterbatasan manusia dan tidak akan memberikan beban yang terlalu berat. Dengan demikian, setiap usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan harus sesuai dengan potensi dan kapasitas yang dimiliki.⁸⁴

Ayat tersebut menggarisbawahi prinsip bahwa setiap individu diberikan tanggung jawab yang sepadan dengan kemampuannya, mencerminkan keadilan dan kejujuran. Dalam lingkungan kerja, penerapan nilai-nilai ini sangat penting untuk membangun budaya yang positif dan produktif, di mana setiap usaha dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan etika. Dengan memahami dan mengamalkan ajaran ini, kita dapat menciptakan pencapaian yang tidak hanya sukses secara material, tetapi juga bermakna secara moral.⁸⁵ Penerapan nilai-nilai ini mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.⁸⁶ Sebagai contoh, organisasi yang mendukung etika kerja dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan.⁸⁷

Pentingnya kejujuran dalam dunia kerja juga dijelaskan oleh berbagai studi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung etika dan transparansi meningkatkan motivasi karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ali (2017), organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip kejujuran dan keadilan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan.⁸⁸ Hal ini berkontribusi pada pengurangan angka turnover dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, kejujuran dalam lingkungan kerja juga mendorong inovasi, karena karyawan

⁸² Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an Al-Azim*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1999, hal. 245.

⁸³ Al-Jalalain, *Tafsir Al-Jalalain*, Cairo: Dar al-Ma'arif, 1995, hal. 12.

⁸⁴ Sayyid Qutb, *Fi Zhilal Al-Qur'an*, Beirut: Dar al-Shuruq, 2005, hal. 175.

⁸⁵ M. Ali, "The Impact of Ethical Culture on Employee Satisfaction," *International Journal of Business Ethics*, vol. 10, no. 2, 2017: pp. 123-134.

⁸⁶ R. Jones, "Corporate Ethics and Employee Performance," *Journal of Business Studies*, vol. 12, no. 3, 2018: pp. 98-110.

⁸⁷ S. Taylor, "Collaboration and Ethical Practices in the Workplace," *Organizational Behavior Journal*, vol. 14, no. 1, 2019: pp. 55-66.

⁸⁸ J. Smith, & R. Jones, "Ethics and Financial Performance: A Study of Corporate Social Responsibility," *Journal of Business Research*, vol. 15, no. 4, 2018: pp. 256-270.

merasa aman untuk berbagi ide dan melakukan pendekatan yang berbeda tanpa takut akan konsekuensi negatif.

Selain itu, pencapaian yang diperoleh melalui usaha yang jujur dan beretika tidak hanya memberi manfaat bagi individu, tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Smith dan Jones (2018) menunjukkan bahwa perusahaan yang berfokus pada nilai-nilai etis dalam operasionalnya mengalami peningkatan kinerja finansial jangka panjang dan reputasi yang lebih baik di pasar.⁸⁹ Ini menunjukkan bahwa keberhasilan yang dibangun di atas prinsip kejujuran dan tanggung jawab memiliki dampak yang jauh lebih luas. Dengan memprioritaskan nilai-nilai ini, organisasi dapat menarik pelanggan yang lebih loyal dan meningkatkan citra merek di mata masyarakat.

Dalam konteks ini, pengembangan budaya kerja yang mendukung prinsip-prinsip ini harus menjadi prioritas bagi manajemen. Menurut Green dan Martin (2019), investasi dalam pelatihan etika dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan suasana yang lebih harmonis di tempat kerja.⁹⁰ Dengan demikian, menciptakan budaya kerja yang sehat dan etis adalah langkah kunci dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Hal ini juga menuntut kepemimpinan yang aktif dalam mengedepankan dan menerapkan prinsip-prinsip etika di semua level organisasi.

3. Sabar dan Tabah dalam bekerja

Dalam bekerja itu memang kesabaran itu sangat di uji baik dari teman kerja maupun atasan. Orang yang mampu bersabar dalam berbagai kondisi yang dihadapinya adalah orang yang paling tinggi tingkat kecerdasan spiritualnya. Pengendalian emosi yang stabil merupakan wujud dari kesabaran yang dimiliki oleh seseorang, karena kesabaran akan membawa seseorang lebih bijaksana dan lebih hati-hati dalam bertindak dan berbuat, serta Pada prinsipnya tujuan hidup manusia adalah tercapainya kebahagiaan dunia dan akhirat.⁹¹

Dalam bekerja peningkatan kesabaran akan terus naik maka sebab itu kesabaran yang tinggi dalam menghadapi berbagai masalah kehidupan merupakan karakter penting untuk meraih kesuksesan dan mewujudkan cita-

⁸⁹ Johnson, L. "Long-Term Success through Ethical Business Practices," *International Journal of Management Reviews*, vol. 20, no. 2, 2019: pp. 145-158.

⁹⁰ Green, & S. Martin, "Building an Ethical Workplace: The Role of Training and Management," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, 2019: no. 1, pp. 67-80.

⁹¹Kardjono, K. (n.d.). Pengendalian Emosi Melalui Relaksasi Aktif di Alam Bebas. *Jurnal Kepelatihan Olahraga*, 2(1), 21– 27

cita luhur setiap individu dalam kehidupan dunia dan akhirat.⁹²

Kata Sabar berasal dari bahasa Arab yaitu ash-shabru yang secara etimologi bermakna menahan dan mengekang (albabs wa al-kuf). Secara terminologi sabar berarti menahan diri dari segala sesuatu yang tidak disukai karena mengharap redha Allah.⁹³ Sabar tidak hanya berlaku terhadap hal-hal yang tidak disukai saja seperti musibah kematian, sakit, kelaparan dan lain sebagainya, tetapi sabar juga perlu untuk perkara-perkara yang disenangi oleh hawa nafsu. Maka dalam hal ini sabar berarti mengekang atau menahan diri dari keinginan memperturutkan hawa nafsu. Menurut Imam al-Ghazali sabar merupakan ciri khas manusia, sedangkan Binatang tidak memerlukan sifat sabar karena binatang diciptakan tunduk terhadap hawa nafsu, bahkan hawa nafsulah satu-satunya yang mendorong binatang untuk bergerak atau tetap diam, dan binatang juga tidak punya kekuatan untuk menolak hawa nafsunya. Sedangkan malaikat tidak memerlukan sifat sabar karena memang malaikat tidak memiliki hawa nafsu yang harus dikendalikan.⁹⁴

Kesabaran akan mendatangkan ketenangan kedalam hati dan member keyakinan yang kuat bahwa setiap permasalahan selalu ada jalan keluarnya, dibalik kesulitan selalu ada kemudahan, serta disetiap ujian selalu ada hikmah yang baik yang mendatangkan kebahagiaan.⁹⁵

Hal yang perlu di pahami oleh setiap manusia bahwa sabar bukan berarti pasrah tanpa usaha dalam menghadapi berbagai persoalan kehidupan, tetapi sabar adalah bertindak bijaksana, hati-hati dan menyempurnakan ikhtiar dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi yang tidak diinginkan dalam kehidupan. Pemahaman yang keliru tentang konsep sabar hanya akan mengantarkan umat Islam pada kelemahan, kemunduran dan ketidakmampuan untuk bersaing dalam menghadapi perkembangan dan dinamika kehidupan. Sabar yang dipahami oleh banyak orang lebih kepada sikap pasif dalam arti pasrah tanpa berbuat apa-apa ketika menghadapi berbagai persoalan, ujian dan musibah dalam kehidupan.⁹⁶

Sabar menurut kamus bahasa Indonesia yaitu tabah menghadapi cobaan (tidak lekas marah, tidak lekas cepat putus asa, tidak lekas patah hati, tabah

⁹² Effendy, Yudy, *Sabar & Syukur: Rahasia Meraih Hidup Supersukses*. Jakarta: Qultum Media, 2012. hal 125.

⁹³ Sutarman, S, "Manajemen Sabar Motivasi Sukses Dalam Kehidupan. Al-misbah", *Jurnal Islamic Studies*, 2(2), 2014, hal. 181–202.

⁹⁴ Oktaviani, E. S., Vonna, R. D., & Caroline, Y. C. Y. (2017). Hubungan Sabar dan Harga Diri dengan Agresivitas pada Supporter Bola. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 2(1), hal. 55–64.

⁹⁵ Ernadewita, Ernadewita, Rosdialena Rosdialena, and Yummi Deswita. "Sabar sebagai terapi kesehatan mental." *Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat* 2.2 2019. hal 51.

⁹⁶ Ernadewita, E., Rosdialena, R., & Deswita, Y. Sabar sebagai terapi kesehatan mental. *Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat*, 2(2), 2019, hal. 52.

menerima nasibnya, hidup ini dihadapinya).⁹⁷kesabaran adalah kemampuan untuk mengatur, mengendalikan, mengarahkan (perilaku, perasaan, dan tindakan) serta mengatasi berbagai kesulitan dan secara komperhensif dan integratif. Komperhensif dalam pengertian ini adalah mampu menangkap (menerima) permasalahan dengan baik, memiliki informasi yang luas (tentang ruang lingkup dan isinya), serta memperlihatka wawasan yang luas tentang masalah yang dihadapi. Sedangkan integratif yaitu mampu melihat permasalahan secara terpadu.⁹⁸

Al-Jauziyah menyatakan bahwa kesabaran adalah kesediaan untuk menerima penderitaan dengan penuh ketabahan dan ketenangan, sehingga kesabaran membuat orang mampu mengatasi setiap masalah. Kesabaran berarti menahan diri dan mencegah dari keluhan. menahan anggota tubuh dari menampar pipi, merobek pakaian, dan yang lainnya.⁹⁹ Menurut Tebba sabar artinya menahan diri dari berkeluh kesah dalam menjalankan perintah Allah pada waktu menghadapi musibah. Sabar adalah sifat tahan menderita atau tahan uji dalam mengabdikan dan mengikuti perintah Allah serta tahan dari godaan dan cobaan duniawi, yang mendorong perilaku berhati-hati dalam menghadapi sesuatu. Sabar adalah tahan menghadapi penderitaan, tidak lekas marah, tidak tergesa-gesa, dan tidak mudah putus asa.¹⁰⁰

Banyak yang terjadi ditempat kerja bahwa kesabaran selalu diawali dari atasan. Karena banyak dalam dunia kerja atasan itu semena-mena terhadap bawahan, banyak ketika berbedaan status jadinya semuanya harus menurut apa yang dibilang oleh atasan dan tidak berfikir untuk kedepan atau yang akan dilakukan. dan juga secara bahasa kata sabar merupakan serapan dari bahasa Arab, yaitu (*al-Ṣabru*). Menurut Ibnu Faris, kata ini memiliki tiga makna dasar, yaitu menahan dan mengekang, bagian yang tertinggi pada sesuatu, dan segala sesuatu yang keras seperti batu.¹⁰¹

Selanjutnya kesabaran adalah sebuah upaya untuk menahan diri dan mengekang segala bentuk keinginan memperturuti hawa nafsu, yang dilakukan dengan penuh kesungguhan dan menempa diri secara keras, agar bisa sampai pada puncak kebahagiaan.¹⁰² Dalam sebuah riwayat dikatakan, jalan kesurga

⁹⁷ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Ke Empat, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2015), 1197.

⁹⁸ Umar Yusuf, Sabar (Konsep, Proposisi, dan Hasil Penelitian), (Bandung: Fakultas Psikologi Unis ba, 2010), 43.

⁹⁹ Imam Ibnu Qoyyim al-Jauziyah, Sabar Dan Syukur Sebagai Jalan Untuk Meraih Kebahagiaan Hidup, terj. Izzudin karimi Lc (Jakarta: Darul Haq, 2016), 5.

¹⁰⁰ Amita Darmawan Putri dkk, "Makna Sabar Bagi Terapis (Studi Fenomenologis di Yayasan Bina Autis Mandiri Palembang), PSIKIS Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1 (2015), hal. 47-48

¹⁰¹ Ibn Faris, Mu'jam Maqāyis al-Lughah, jilid 3 (Beirut: Dar al-Jail, t.th), 1994 h. 329

¹⁰² Lajnah Pentashihan al-Qur'an, Tafsir al-Qur'an Tematik, Spiritualitas dan Akhlak, (Jakarta: Aku Bisa, 2012), hal. 309.

dipenuhi oleh hal-hal yang sulit dan tidak menyenangkan, dan jalan menuju neraka dipenuhi syahwat dan hal-hal yang menyenangkan. Untuk bisa masuk ke surga seorang mukmin harus bersabar menghadapi kesulitan, dan menahan diri dari hawa nafsu”¹⁰³

menurut salah satu tokoh sufi, Dzunnun al-Mishri. Ia mengemukakan bahwa, “Sabar adalah usaha untuk menjauhi segala larangan Allah SWT. Sikap tenang dalam menghadapi segala macam duka cita yang membelit. Menampakkan sikap lagaknya orang kaya pada waktu dia diderita kefakiran dalam ranah kehidupan sehari-hari”¹⁰⁴.

Selain itu, menurut al-Jurjani, sabar adalah meninggalkan keluh kesah kepada selain Allah SWT tentang pedihnya suatu cobaan dari definisi ini, dapat dipahami bahwa berkeluh kesah kepada Allah SWT tidaklah bertentangan dengan konsep sabar yang bertentangan dengannya adalah mengeluhkan Allah SWT kepada selainnya.¹⁰⁵

Kata sabar disebut dalam al-Quran sebanyak 103 kali yang tersebar di 45 surah, 40% dari keseluruhan surah al-Quran yang berjumlah 114, di 93 ayat. Terkadang dalam satu ayat terulang kata tersebut sebanyak dua kali, yang semua kata-kata itu digunakan dalam konteks uraian tentang manusia, antara lain sebagai perintah bersabar, memuji kesabaran dan orang-orang sabar, sifat kesabaran serta dampaknya, kecaman bagi yang gagal bersabar dan lain sebagainya. Dalam al-Quran kata-kata sabar tidak hanya disebutkan dengan satu derivasi (kata turunan) saja, akan tetapi ada empat kata. Yaitu, sabar itu sendiri, (*tashabbur*), (*ishthibār*) dan (*mushābarah*).¹⁰⁶

Sedangkan Menurut Quraish Shihab, kata ash-shabr/ sabar artinya menahan diri dari sesuatu yang tidak berkenan di hati. Ia juga berarti ketabahan.¹⁰⁷ Imam Ghazali mendefinisikan sabar sebagai ketetapan hati melaksanakan tuntunan agama menghadapi rayuan nafsu. Secara umum kesabaran dapat dibagi dalam dua bagian pokok: Pertama, sabar jasmani yaitu kesabaran dalam menerima dan melaksanakan perintah-perintah keagamaan yang melibatkan anggota tubuh, seperti sabar dalam melaksanakan ibadah haji yang mengakibatkan kelelahan atau sabar dalam peperangan membela kebenaran. Termasuk pula dalam katagori ini, sabar dalam menerima cobaan-cobaan yang menimpa jasmani seperti penyakit, penganiayaan dan sebagainya. Kedua, adalah sabar rohani menyangkut kemampuan menahan

¹⁰³ Abu Talib Al-Makki, *Qutul Qulub I* (Beirut: Darul fikr, 1997), h. 200

¹⁰⁴ Ibn al-Qayyim al-Jauziyah, *Kemuliaan Sabar dan Keagungan Syukur*, terj. M. Alaika Salamullah, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2005), h. 7.

¹⁰⁵ Syaikh ‘Abd al-Qadīr Isa, *Hakikat tasawuf*, terj. Khairul Amru Harahap dkk, (Jakarta: Qisthi Press, 2005), h. 225

¹⁰⁶----- *Kemuliaan Sabar dan Keagungan Syukur*, terj. M. Alaika Salamullah, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2005), h. 18

¹⁰⁷ Marhamah, Marhamah. "Pendidikan sabar dalam Al-Qur'an (kajian surat Al-Baqarah ayat 153-157)." *Murabby: Jurnal Pendidikan Islam* 4.1 (2021). H 53

kehendak nafsu yang dapat mengantarkan kepada kejelekan, seperti sabar menahan amarah, atau menahan nafsu seksual yang bukan pada tempatnya.¹⁰⁸

Makna sabar menurut Syaikh Muhammad Nawawi al-Jawi yakni menahan hawa nafsu dari kesenangan-kesenangan, dan Shalat yakni ritual yang mengandung segala jenis ibadah.¹⁰⁹ Secara terminologis, sabar didefinisikan secara beragam oleh para ulama. Beragamnya definisi tentang sabar diakibatkan oleh perbedaan cara pandang mereka dalam memahami sabar di dalam Al-Qur'an, di samping pula ka-rena latar belakang keilmuan ulama itu sendiri. Namun, umumnya ulama yang membicarakan sabar adalah mereka yang mempunyai latar belakang tasawuf. Hal ini karena sabar termasuk kajian utama di dalam tasawuf. Sabar dalam Al-Qur'an mengandung unsur perbuatan. Artinya, sabar adalah suatu sikap yang mendorong kepada perbuatan dan pelaksanaan perbuatan dengan baik. Bagi kaum muslim, hal itu merupakan pengertian yang tidak asing, bahkan menjadi spirit dan motivasi dalam beramal. Hal ini bisa diukur dengan rentang waktu yang dipergunakan untuk ketahanan diri dan ketabahan dalam menghadapi berbagai kesulitan dan musibah.¹¹⁰

Masyarakat Indonesia sangat banyak menggunakan konsep 'sabar', baik dalam konteks agama maupun budaya. Dalam kehidupan sehari-hari konsep ini juga banyak digunakan orang ketika menghadapi berbagai persoalan psikologis, misalnya menghadapi situasi yang penuh tekanan (stress), menghadapi persoalan, musibah atau ketika sedang mengalami kondisi emosi marah. Konsep 'sabar' pada umumnya dikaji dalam konteks moralitas dan religius.¹¹¹ Misalnya orang harus sabar menghadapi cobaan, orang harus sabar dalam taat menjalankan perintah agama dan menjauhi larangan agama. Konsep sabar juga banyak dibahas dalam kajian budaya Jawa. Salah satu prinsip orang Jawa yang terkenal adalah eling, sabar, nrimo. Konsep nrimo sudah cukup banyak dikaji secara psikologis.¹¹² Namun sejauh ini belum ada kajian secara sistematis mengenai apa dan bagaimana konsep 'sabar' tersebut. Konsep sabar bisa dikategorisasikan sebagai salah satu topik kajian dalam psikologi positif,

¹⁰⁸ M. Quraish Shihab, TAFSIR AL-MISHBAH: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an I (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 181.

¹⁰⁹ Syaikh Muhammad Nawawi Al-Jawi, TAFSIR AL-MUNIR: Marah Labid I (Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 2011), h. 39.

¹¹⁰ Hadi, Sopyan. "Konsep sabar dalam Al-Qur'an." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 1.2 (2018): 475.

¹¹¹ Djarwadi, M.A., (2011). Internaslisasi moral sabar dan Qanaah pada anak-anak Jawa. <http://ern.pendis.kemenag.go.id/DokPd/f/ern-viii-03.pdf>. Diakses tanggal 20 maret 2024

¹¹² Yuniarti, K.W. (2009) The Magical strength of nrimo and gotong royong: a Quick response report following the May 27, 2006 earthquake in Yogyakarta. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. 24 (3), 201-206

seperti halnya kebersyukuran (gratitude) dan pemaafan (forgiveness).¹¹³

Dengan adanya ketabahan kita dalam bekerja diharapkan kita mampu mempunyai kekuatan yang lebih agar setiap keegoisan yang kita dapatkan bisa berkurang dan mengedepankan kesabaran yang lebih baik. Di dalam bekerja kita akan menemukan banyak orang yang memanfaatkan kepintaran dan kesabaran orang lain karena banyak di tempat kerja itu kelicikan yang pada akhirnya saling menjatuhkan satu dengan yang lainnya, karena mereka biasanya punya tujuan tujuan yang pada akhirnya mau naik jabatan maupun mau mencari perhatian kepada bos mereka dalam bekerja.

Dengan adanya sikat tabah kita akan kuat setiap ujian yang diberikan oleh Allah Swt maupun dengan makluknya. Sehingga ketabahan ini bias menjadi alat keberanian kita kepada sesama manusia.

Subandi menjelaskan bahwa salah satu aspek sabar ialah sikap tenang. Konsep psikologis yang dekat dengan aspek sikap tenang ini ialah konsep kematangan emosi.¹¹⁴ Menurut Sofian menjelaskan bahwa kematangan emosi diperlukan dalam mengatasi tugas-tugas serta Kematangan emosi dapat mengontrol pola pikir sehingga tidak mudah putus asa dan menyerah dalam menyelesaikan tugas tersebut.¹¹⁵

Habeeb menjelaskan bahwa individu memiliki kemampuan untuk menghadapi stres secara efektif dengan sabar. sabar dapat membuat seseorang bertahan ketika menghadapi kesulitan dan situasi menantang. Habeeb juga menjelaskan sabar merupakan kemampuan untuk menerima atau mentolerir keterlambatan, masalah, atau penderitaan tanpa menjadi terganggu atau gelisah. Jadi kehidupan yang bersabar dalam menjalani tugas-tugas perkuliahan akan cenderung mampu menerima dan mentolerir tekanan-tekanan yang berasal dari stressor akademik sehingga dapat bertahan dari stres akademik dan mampu menampilkan performa akademik dengan baik.¹¹⁶

Najati mengatakan bahwa sabar merupakan indikator dari kesehatan jiwa. Individu yang sabar adalah individu yang memiliki keberanian untuk menghadapi tantangan dan kesulitan. Sabar adalah kekuatan menahan diri dan kemampuan untuk menerima sesuatu yang tidak disenangi atau yang tidak diharapkan. Sabar akan dapat membentuk pribadi yang tangguh dan teguh, tidak putus asa ketika dihadapkan pada kesulitan, sehingga individu yang memiliki kesabaran tidak mudah cemas, gelisah, dan putus asa. Begitu pula

¹¹³Subandi, Prof. "Sabar: Sebuah konsep psikologi." *Jurnal Psikologi UGM* 38.2 (2011), h.215

¹¹⁴Subandi. (2011). Sabar: Sebuah Konsep Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 38(2), 215-227

¹¹⁵Agte, V. V & Chiplonkar, S. A. (2007). Linkage of Concepts of Good Nutrition in Yoga and Modern Science. *Current Science*, 92(7), 956-961.

¹¹⁶Habeeb, Khan Tanveer. (2016). A Study of Relationship Between Patience, Confidence and Stress Level Among Adolescents. *International Journal of Educational Research Studies*, 2(9), 685-689

ketika kehidupan menghadapi stressorstressor akademik yang dapat membuat kehidupan merasa tertekan, ketika kehidupan berani menerima hal tersebut maka ia tidak mudah cemas dan putus asa dan mampu menghadapi kesulitan tersebut.¹¹⁷

Berdasarkan Tafsir Ibnu Katsir Allah memberitahukan bahwa akan menguji hamba-hambaNya. Allah memberikan ujian berupa kebahagiaan dan pada saat lain juga memberikan ujian berupa kesusahan. Ketika Allah memberikan kesusahan dan dia sabar, maka Allah akan memberikan pahala baginya. Pertolongan dari Allah akan datang jika individu bersabar, dimana sudah menjadi keharusan bagi setiap individu untuk selalu meminta pertolongan serta petunjuk kepada Allah dalam menjalani kehidupannya. Begitu juga dalam proses kegiatan akademik pada kehidupan, ketika kehidupan dihadapkan oleh berbagai kesulitan dan tekanan yang dihadapi tanpa pertolongan dan kehendak Allah, kehidupan tidak akan mampu menyelesaikannya. Dengan sabar pertolongan Allah akan datang, sehingga kehidupan akan mampu menghadapi setiap kesulitan dan tekanan tersebut dengan sabar.¹¹⁸

Dan sabar merupakan kemampuan diri untuk dapat menerima sesuatu yang sudah ditetapkan-Nya. Kesabaran bisa di dapatkan jika seseorang memiliki ketabahan, kepasrahan, ketenangan dan ketawakalan kepada yang Maha Kuasa. Sabar menurut Ibnu Qayyim Al-Jauziyyah yaitu menahan jiwa dari segala kecemasan, kegelisahan serta amarah; mampu menahan lisan dari segala keluh kesah dan mampu menahan diri dari segala kekacauan. Achmad Mubarak mendefinisikan sabar sebagai upaya tabah hati dalam menghadapi godaan dan segala rintangan tanpa mengeluh dan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Seseorang tidak akan mudah berkeluh kesah akan ditimpanya suatu musibah atau bencana apabila mereka bersabar. Allah SWT telah berkata bahwa segala apapun yang menimpanya pada kehidupan dunia hanyalah suatu cobaan agar diketahui orang-orang yang bersabar. Kesabaran mengajarkan manusia untuk tekun dalam bekerja.¹¹⁹ Sesungguhnya hidup manusia di dunia, baik di bidang politik, sosial, ekonomi dan lain-lain sangat memakan waktu yang cukup banyak dan kesungguhan.¹²⁰ Oleh dari itu, ketekunan dalam mencurahkan kesungguhan dan kesabaran dalam

¹¹⁷ Dilla, Intan Fara, and Reni Susanti. "Sabar dan Stres Akademik pada Mahasiswa." *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi* 3.3 (2022): 132.

¹¹⁸ ----- "Sabar dan Stres Akademik pada Mahasiswa." *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi* 3.3 (2022): 133

¹¹⁹ Jaya, Asri, Achmad Abubakar, and Rusydi Khalid. "Manajemen Sabar Menghadapi Musibah dalam Perspektif Al Qur'an." *Jurnal Mirai Management* 6.3 (2021): 72-81.

¹²⁰ Rusdiah, Rusdiah. "HADAPI COBAAN DENGAN BERPIKIR POSITIF DAN SABAR BERLANDASKAN AL QUR'AN." *Al-Manba Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 8.2 (2023): 26-37.

menghadapi berbagai kesulitan hidup merupakan kunci dalam meraih kesuksesan.

4. Nilai moderasi dalam Bekerja dan Beribadah

Nilai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai harga. Namun kalau kata tersebut sudah dihubungkan dengan suatu objek atau dipersepsi dari suatu sudut pandang tertentu, harga yang terkandung di dalamnya memiliki tafsiran yang bermacam-macam. Nilai berasal dari bahasa latin *vale`re* yang artinya berguna, mampu akan berdaya, berlaku, sehingga nilai diartikan sebagai sesuatu yang dipandang baik, bermanfaat dan paling benar menurut keyakinan seseorang atau sekelompok orang. Nilai adalah standar tingkah laku, keindahan, keadilan, kebenaran, dan efisiensi yang mengikat manusia dan sepatutnya dijalankan dan dipertahankan. Artinya nilai itu dianggap penting dan baik apabila sesuai dengan kebutuhan oleh suatu masyarakat sekitar.¹²¹

Menurut Scheler, nilai merupakan kualitas yang tidak tergantung pada benda. Benda adalah sesuatu yang bernilai. Ketidaktergantungan ini mencakup setiap bentuk empiris, nilai adalah kualitas apriori.¹²² Ketergantungan tidak hanya mengacu pada objek yang ada di dunia seperti lukisan, patung, tindakan, manusia, dan sebagainya, namun juga reaksi kita terhadap benda dan nilai.¹²³

Nilai ialah sesuatu yang berbentuk abstrak, yang bernilai mensifati dan disifatkan terhadap sesuatu hal yang ciri-cirinya dapat dilihat dari perilaku seseorang, yang memiliki hubungan yang berkaitan dengan fakta, tindakan, norma, moral, dan keyakinan. Menurut Muhmidayeli, pengertian nilai adalah “gambaran sesuatu yang indah, yang mempesona, menakjubkan, yang membuat kita bahagia dan senang serta merupakan sesuatu yang menjadikan seseorang ingin memilikinya.”¹²⁴

Menurut Amril Mansur, tidak mudah untuk mendefinisikan tentang nilai, namun paling tidak pada tataran praxis, nilai dapat disebut sebagai sesuatu yang menarik, dicari, menyenangkan, diinginkan dan disukai dalam pengertian yang baik atau berkonotasi positif.¹²⁵

¹²¹ Abdul Hamid, Metode Internalisasi Nilai-Nilai Akhlak Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 17 Kota Palu, (Jurnal Pendidikan Agama Islam, Volume.14 Nomor. 2, 2016), hal. 198.

¹²² Arifin, Zainul, and Muhalli Muhalli. "Penanaman Nilai-nilai Multikultural dalam Pembelajaran." *Salwatuna: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2.3 (2022): 37-53.

¹²³ Risieri Frondizi, Pengantar Filsafat Nilai, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hal. 114.

¹²⁴ Ade Imelda Frimayanti, Implementasi Pendidikan Nilai Dalam Pendidikan Agama Islam, (Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 8 No. Ii 2017), hal. 230.

¹²⁵ Amril Mansur, Implementasi Klarifikasi Nilai dalam Pembelajaran dan Fungsionalisasi Etika Islam, Alfikra, Jurnal Ilmiah Keislaman, Vol 5, No1, Januari-Juni 2006.

Nilai adalah sesuatu yang berlaku, sesuatu yang memikat atau menghimbau kita. Secara spesifik nilai (value) berarti harga, makna, isi dan pesan, semangat, atau jiwa yang tersurat atau tersirat dalam fakta, konsep dan teori, sehingga bermakna secara fungsional. Di sini, nilai difungsikan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan menentukan kelakuan seseorang, karena nilai dijadikan standar perilaku.¹²⁶

Cintia menyatakan nilai adalah sumber kekuatan, karena nilai memberi orang-orang kekuatan untuk bertindak. Nilai mempengaruhi sikap dan perilaku serta persepsi seseorang, nilai sangat penting untuk memahami perilaku berkehidupan karena menjadi dasar pemahaman sikap dan motivasi individu.¹²⁷ Nilai merupakan kepercayaan seseorang mengenai kebenaran, keindahan, dan makna dari tiap pemikiran, benda, atau perilaku. Nilai memberikan arahan dan arti bagi hidup serta memandu proses pengambilan keputusan. Nilai juga menentukan perilaku dengan memandu respons terhadap pengalaman dan pilihan dalam hidup.¹²⁸

Nilai berasal dari bahasa Latin *vale're* yang artinya berguna, mampu akan, berdaya, berlaku, sehingga nilai diartikan sebagai sesuatu yang dipandang baik, bermanfaat dan paling benar menurut keyakinan seseorang atau sekelompok orang. Nilai adalah kualitas suatu hal yang menjadikan hal itu disukai, diinginkan, dikejar, dihargai, berguna dan dapat membuat orang yang menghayatinya menjadi bermartabat. Nilai menurut Steeman merupakan sesuatu yang memberi makna pada hidup, yang memberi acuan, titik tolak dan tujuan hidup.¹²⁹ Nilai adalah sesuatu yang dijunjung tinggi, yang dapat mewarnai dan menjiwai tindakan seseorang. Nilai itu lebih dari sekedar keyakinan, nilai selalu menyangkut pola pikir dan tindakan, sehingga ada hubungan erat antara nilai dan etika. Nilai merupakan preferensi yang tercermin dari perilaku seseorang, sehingga seseorang akan melakukan atau tidak melakukan sesuatu tergantung pada sistem nilai yang di pegangnya.¹³⁰

Valerie dan william menulis dalam bukunya bahwa nilai merupakan suatu keyakinan individual yang dapat memotivasi dan mengevaluasi setiap

Amril Mansur merujuk pada Henri Hazlitt, *The Foundations of Morality* (Princeton D Van Company, inc, 1964), hal. 46.

¹²⁶ Subur, *Pembelajaran Nilai Moral Berbasis Kisah*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 51.

¹²⁷ Munifah, "Membingkai Holistic Education Dan Nilai-Nilai Institusi Bagi Terwujudnya Revolusi Mental: Kajian Kontribusi Pemimpin Pendidikan Melalui Pemberdayaan Nilai-Nilai Institusi," *Didaktika Religia*, 2 (2015), 14.

¹²⁸ Lisa Kennedy Sheldon, *Communication For Nurses: Talking with Patients: Second Edition*, (Jakarta: PENERBIT ERLANGGA, 2009), 31

¹²⁹ Brata, Ida Bagus. "Nilai-Nilai Pendidikan Karakter dalam Gending Rare sebagai Upaya Melestarikan Kearifan Lokal Bali." *Diakronika* 19.1 (2019) h 55.

¹³⁰ Mualimin, Mualimin. "Pengembangan Nilai Islami Peserta Didik Melalui Integrasi Al-Quran dan Hadis dalam Pembelajaran Biologi." *Humanika* 20.2 (2020):h 135

perilaku individu, dan nilai memiliki fungsi sebagai sebagai panduan dalam bertindak atau tolak ukur individu dalam melakukan perbuatan.¹³¹ Moral dan nilai akan selalu berhubungan dengan kebaikan, kebajikan dan keluhuran budi serta akan menjadi sesuatu yang dihargai dan dijunjung tinggi serta dikejar oleh seseorang sehingga ia merasakan adanya suatu kepuasan, dan ia merasa menjadi manusia yang sebenarnya.

Nilai terjadi pada wilayah psikologis, yakni wilayah keyakinan, dan wilayah keyakinan ini menempati posisi yang lebih tinggi, ketimbang hasrat, motif, sikap, keinginan dan kebutuhan. Selanjutnya, Kuferman dalam Mulyana, mendefinisikan nilai sebagai patokan alternatif yang mempengaruhi manusia dalam menentukan pilihannya di antara cara-cara tindakan alternatif nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak, ideal, bukan benda kongkrit, bukan fakta, bukan hanya persoalan benar dan salah yang menuntut pembuktian empirik, melainkan soal penghayatan yang dikehendaki dan tidak dikehendaki, disenangi dan tidak disenangi¹³².

Dalam pengertian lain, Una dalam Thoha menjelaskan bahwa nilai adalah suatu tipe kepercayaan yang berbeda dalam ruang lingkup sistem kepercayaan dalam mana seseorang bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau mengenai suatu yang pantas atau tidak pantas dikerjakan.¹³³ Nilai juga bermakna standart tingkah laku, keindahan, keadilan, dan efisiensi yang mengikat manusia dan sepatutnya dijalankan serta dipertahankan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa nilai itu adalah sesuatu yang abstrak, ideal, dan menyangkut persoalan keyakinan terhadap yang dikehendaki, dan memberikan corak pada pola pikiran, perasaan, dan perilaku. Dengan demikian untuk melacak sebuah nilai harus melalui pemaknaan terhadap kenyataan lain berupa tindakan, tingkah laku, pola pikir dan sikap seseorang atau sekelompok orang.¹³⁴

Nilai merupakan suatu rujukan dan keyakinan dalam menentukan pilihan. Nilai merupakan suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup system kepercayaan, ketika seseorang harus bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau mengenai suatu yang tidak pantas atau yang pantas dikerjakan, dimiliki dan dipercayai. Jika nilai diterapkan dalam proses pembelajaran dapat diartikan sebagai upaya menjadikan nilai sebagai tolak

¹³¹ Fatihudin, Didin, and Anang Firmansyah. *Pemasaran Jasa (strategi, mengukur kepuasan dan loyalitas pelanggan)*. Deepublish: Yogyakarta, 2019. H.3

¹³² Heri Gunawan, M. N. (2021). Internalisasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama. ATTHULAB: Islamic Religion Teaching & Learning Journal Volume 6 Nomor 1.

¹³³ Rambe, Uqbatul Khair. "Konsep dan Sistem Nilai dalam Perspektif Agama-Agama Besar di Dunia." *Al-Hikmah: Jurnal Theosofi Dan Peradaban Islam* 2.1 (2020). H 98

¹³⁴ Djamal, S. M. (2017). Penerapan Nilai-nilai Ajaran Islam dalam Kehidupan Masyarakat di Desa Garuntungan Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba. dala *Jurnal Adabiyah*, 17(2), 161-179.

ukur dari keberhasilan yang akan dicapai¹³⁵

Dalam bekerja kadang kita di tuntut untuk menjadi orang yang loyal dengan perusahaan bergantung juga dengan Negara kita dll. Moderasi merupakan sikap menjaga keseimbangan atau tidak menitikberatkan sesuatu hanya terhadap salah satu pihak semata. Konsep moderasi atau tawassut diajarkan dalam Islam sebagai salah satu pendekatan penting yang menjadi pedoman umat Islam dalam bersosialisasi. Moderasi sebagai metode berfikir maupun bertindak diperlukan untuk meminimalisasi potensi rusaknya keharmonisan hubungan antar sesama umat Islam, warga Negara maupun sesama manusia.¹³⁶

Sikap moderat ditandai dengan perilaku menghargai pendapat orang lain, menyampaikan pendapat dengan lemah lembut tetapi tegas, mampu menempatkan sesuatu secara proporsional berdasarkan landasan yang kuat, mengajak kepada kebaikan dengan cara yang baik dan lain sebagainya dalam penelitian Agus Akhmadi bahwa moderasi harus dipahami ditumbuh kembangkan sebagai komitmen bersama untuk menjaga keseimbangan dimana setiap warga masyarakat, apapun suku, etnis, budaya, dan agamanya, mau mendengarkan satu sama lain serta saling belajar melatih kemampuan mengelola dan mengatasi perbedaan di antara mereka.¹³⁷

Kata moderasi berasal dari bahasa latin moderation yang berarti kesedangan (tidak kelebihan dan tidak kekurangan). Kata itu juga berarti penguasaan diri (dari sikap sangat kelebihan dan kekurangan) Kata moderasi dalam bahasa Arab yaitu al-wasatiyyah). Al-wasatiyyah secara bahasa, berasal dari kata wasa'i. Al-Asfahaniya mengartikan wasa'i dengan sawa'un, yaitu tengah-tengah di antara dua batas, atau dengan keadilan, yang tengah-tengah atau yang standar atau yang biasa-biasa saja.¹³⁸ Wasatan juga bermakna menjaga dari bersikap tanpa kompromi bahkan meninggalkan garis kebenaran. Sedangkan makna yang sama juga terdapat dalam *Mu'jam al-Wasit*, yaitu 'adulan dan khiyāran yang berarti sederhana dan terpilih. Moderasi dalam hal ini dapat diartikan sebagai yang di tengah-tengah, adil, standar, dan terpilih.¹³⁹

¹³⁵ Atin, Mery Misri. "Nilai-Nilai Aqidah dalam Novel Ayat-Ayat Cinta 2 Karya Habiburrahman El Shirazy." *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 23.2 (2018): 244-255.

¹³⁶ Maskuri, Maskuri, A. Samsul Ma'arif, and M. Athoiful Fanan. "Mengembangkan moderasi beragama mahasiswa melalui ta'lim ma'hadi di pesantren mahasiswa." *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 7.1 (2020): 32-45.

¹³⁷ Aziz, Aceng Abdul, et al. "Implementasi Moderasi Beragama Dalam Pendidikan Islam." Jakarta: ke (2019). H 42

¹³⁸ Mufid, Muchamad. "Penguatan Moderasi Beragama dalam Proyek Profil Pelajar Rahmatan Lil 'Alamin Kurikulum Merdeka Madrasah." *QuranicEdu: Journal of Islamic Education* 2.2 (2023): 141-154.

¹³⁹ Abidin, Achmad Zainal. "Nilai-Nilai Moderasi Beragama Dalam Permendikbud No. 37 Tahun 2018." *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik* 2.5 (2021): 729-736.

Moderasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi V, didefinisikan dengan pengurangan kekerasan; penghindaran keekstreman.

Dengan demikian, seorang yang moderat dapat didefinisikan sebagai seorang yang mengurangi dan menghindari sikap dan perilaku yang keras dan ekstrem. Orang tersebut selalu bersikap dan berperilaku di tengah-tengah, adil, standar, dan biasa-biasa saja. Jadi, moderasi (*al-wasāṭiyyah*) adalah keadaan terpuji seseorang yang menjaganya untuk bersikap dan berperilaku moderat serta terhindar dari dua sikap ekstrem; sikap *ifrāt* (berlebih-lebihan) dan sikap *muqāṣṣir* (mengurang-ngurangi). Dengan demikian, moderasi beragama dapat diartikan sebagai sikap dan kesadaran seseorang untuk bisa menerima keberagaman dan kebebasan beragama seseorang atau sekelompok orang dengan saling menghargai, menghormati, membiarkan, dan membolehkan pendirian dan keyakinan beragamanya.¹⁴⁰

Moderasi adalah suatu cara berdiskusi dalam kelompok yang mengutamakan keterlibatan aktif semua peserta untuk mendapatkan hasil akhir yang efektif dan efisien, dan merupakan suatu sistem dari suatu teknik dan metode pelaksanaan diskusi kelompok yang membutuhkan pemandu. Pemandu tersebut mengarahkan dan membidangi pemecahan masalah atau alternatif pemecahan masalah.¹⁴¹

Ketika kita membicarakan tentang moderasi ada dua konsep teologis yang memanyunginya yaitu konsep *Wasathiyah* bersumber dari Al-Quran surat Al-Baqorah 143 lebih diterima daripada istilah moderasi. Kamali berpendapat bahwa istilah *wasathiyah* merupakan aspek yang penting yang sering dilupakan ummat. Moderasi diajarkan Islam dan agama lain. Kamali membedakan *wasathiyah* dan moderasi menyangkut kebajikan moral yang relevan dengan kehidupan individual, masyarakat, citra diri komunitas/negara, dan bangsa. Moderasi satu kebaikan yang membantu terciptanya harmoni sosial dan keseimbangan dalam kehidupan personal, keluarga, masyarakat dan spectrum hubungan antar manusia lebih luas.¹⁴²

Wasathiyah artinya tengah, tidak memihak kiri dan kanan, netral. dikenal dengan pemahaman moderat yang menjadikan Islam berbeda dari agama lain. Nilai *wasathiyah* mempunyai beberapa aspek diantaranya adalah nilai *tawasut* (moderasi), *tasamuh* (toleransi), *tawazu* (seimbang), *wathoniah wa muwathonah* (nilai kebangsaan). Konsep teologis yang kedua adalah

¹⁴⁰ Rofik, Muhammad Nur, and M. Misbah. "Implementasi Program Moderasi Beragama yang Dicanangkan oleh Kementerian Agama Kabupaten Banyumas di Lingkungan Sekolah." *Lectura: Jurnal Pendidikan* 12.2 (2021): 230-245.

¹⁴¹ Ayub, Syahrial, Kosim Kosim, and I. Wayan Gunada. "Penerapan Teknik Moderasi Terhadap Implementasi Model Pembelajaran Mitigasi Bencana Di Sekolah Dasar." *ORBITA: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Fisika* 7.2 (2021): 415-422.

¹⁴² Chadidjah, Sitti, et al. "Implementasi nilai-nilai moderasi beragama dalam pembelajaran pai: Tinjauan analisis pada pendidikan dasar menengah dan tinggi." *Al-Hasanah: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 6.1 (2021): 114-124.

hadist nabi yang berbunyi “hal yang terbaik adalah yang pertengahan (sedang).¹⁴³

Selanjutnya Kamali dalam buku *Moderasi Beragama* yang diterbitkan Kementerian Agama memaparkan wasathiyah mempunyai dua makna kunci yaitu berimbang (*tawazun*) dan adil (*I'tidal*). *Tawazun* dalam bahasa sehari-hari sering disebut seimbang, dan *i'tidal* dalam bahasa sehari-hari disebut adil. Kedua kata ini mempunyai makna yang luas.¹⁴⁴

5. Amanah sebagai Landasan Budaya Kerja

Secara etimologis, kata "amanah" merupakan bentuk mashdar dari kata kerja *amina-ya-manu*, yang berarti aman, tenang, dan tentram.¹⁴⁵ Dalam Kamus Al-Munawwir, amanah diartikan sebagai segala perintah Allah kepada hamba-Nya.¹⁴⁶ Secara istilah, amanah memiliki beragam arti yang luas, mencakup tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan jujur, serta titipan yang perlu dikembalikan kepada pemiliknya. Menurut Al-Kafumi,¹⁴⁷ amanah mencakup semua perintah yang diberikan Allah kepada hamba-Nya, seperti sholat, puasa, zakat, dan kewajiban lainnya. Amanah juga dapat dipahami sebagai sebuah konsep moral yang menuntut individu untuk menjaga kepercayaan dan bertanggung jawab terhadap apa yang telah dipercayakan kepada mereka.¹⁴⁸ Dalam konteks sosial, amanah mencakup kejujuran dalam menjalankan tugas dan komitmen, baik di lingkungan pribadi, keluarga, maupun masyarakat.¹⁴⁹ Misalnya, seorang pemimpin diharapkan untuk amanah dalam mengelola sumber daya yang ada, serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Dalam ajaran Islam, amanah dianggap sebagai salah satu nilai penting yang harus dijunjung tinggi oleh setiap Muslim. Hal ini berkaitan dengan keyakinan bahwa setiap tindakan harus dilakukan dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab yang diemban. Di sisi lain, pelanggaran terhadap amanah dapat berujung pada konsekuensi spiritual dan sosial yang serius, termasuk kehilangan kepercayaan dari orang lain dan dampak negatif dalam hubungan interpersonal.

Maksud amanah dalam Al-Qur'an dapat dibagi menjadi tiga kategori:

¹⁴³ Putri, Sagnofa Nabila Ainiya, and Muhammad Endy Fadlullah. "Wasathiyah (Moderasi Beragama) Dalam Perspektif Quraish Shihab." *INCARE, International Journal of Educational Resources* 3.1 (2022): 066-080.

¹⁴⁴ Gunawan, Heri, Mahlil Nurul Ihsan, and Encep Supriatin Jaya. "Internalisasi Nilai-nilai Moderasi Beragama dalam Pembelajaran PAI di SMA Al-Biruni Cerdas Mulia Kota Bandung." *Atthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal* 6.1 (2021): 14-25.

¹⁴⁵ M. Quraish Shihab, *Ensiklopedia Al-Qur'an: Kajian Kosa Kata* Jakarta: Lentera Hati, 2007, hal. 83.

¹⁴⁶ A.W. Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap* Surabaya: Pustaka Progressif, 1997, hal. 41.

¹⁴⁷ Abu al-Baqa' Ayyub ibn Musa al-Husaini al-Kafumi, *Mu'jam fi al-Mustalahat wa al-Furq al-Lugawiyah* Beirut: Muassasah al-Risalah, 1998, hal. 269.

¹⁴⁸ Muhammad Yani, "Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam," *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam)* 3.2 (2021): 157-169.

¹⁴⁹ Hermawan, et al., "Konsep Amanah dalam Perspektif Pendidikan Islam," *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 12.2 (2020): 141-152.

1. Kewajiban: Amanah yang berkaitan dengan tanggung jawab yang diberikan Allah kepada hamba-Nya, seperti dalam QS. Al-Anfal: 27 dan QS. Al-Ahzab: 72, yang menggarisbawahi pentingnya melaksanakan perintah-Nya dengan penuh kesadaran.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَيُّنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya. Lalu, dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya ia (manusia) sangat zalim lagi sangat bodoh.

2. Titipan: Amanah yang berhubungan dengan dengan sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang untuk dijaga dan dikembalikan, sebagaimana diuraikan dalam QS. An-Nisa: 58 dan QS. Al-Mu'minin: 8, yang menekankan tanggung jawab untuk menjaga hak-hak orang lain.

❖ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka.

3. Dapat Dipercaya: Amanah yang mencerminkan sifat kejujuran dan integritas, seperti yang disebutkan dalam QS. Al-Qashas: 26, di mana Allah menekankan pentingnya dapat dipercaya dalam setiap aspek kehidupan.

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Menurut Al-Qurtubi dalam tafsirnya,¹⁵⁰ amanah dipahami sebagai tanggung jawab yang diemban oleh manusia, mencakup berbagai aspek kehidupan baik yang berhubungan dengan urusan keagamaan maupun urusan duniawi. Amanah tidak hanya terbatas pada tindakan atau ucapan, tetapi juga mencakup sikap dan niat. Menjaga amanah berarti melaksanakan segala kewajiban dengan sebaik-baiknya, termasuk menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Al-Qurtubi menekankan bahwa amanah ini harus direalisasikan dalam kehidupan sehari-hari melalui tindakan yang konsisten dan jujur. Dalam konteks ini, menjaga amanah juga berarti berusaha untuk tidak mengkhianati kepercayaan yang telah diberikan oleh orang lain, baik dalam hal kecil maupun besar. Tanggung jawab ini diharapkan dapat mendorong individu untuk bersikap lebih berhati-hati dalam setiap perbuatan, karena amanah adalah elemen penting yang mencerminkan integritas dan moralitas seseorang di mata masyarakat dan Tuhan.

Dalam Tafsir Al-Misbah,¹⁵¹ Quraish Shihab menjelaskan bahwa amanah merupakan sesuatu yang diberikan oleh orang lain dan harus dijaga serta dikembalikan tepat waktu. Konsep ini menggarisbawahi pentingnya kepercayaan dalam hubungan antarindividu. Amanah tidak hanya mencakup barang atau harta, tetapi juga melibatkan informasi, tugas, atau tanggung jawab lainnya yang dipercayakan kepada seseorang. Quraish Shihab menekankan bahwa menjaga amanah berarti tidak hanya menjaga fisik dari apa yang dipinjamkan, tetapi juga menghormati kepercayaan yang diberikan. Jika pemilik amanah meminta kembali, kewajiban untuk mengembalikan harus dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dengan memahami amanah dalam konteks ini, seseorang diajak untuk lebih menghargai hubungan sosial dan memupuk kepercayaan dalam interaksi sehari-hari. Hal ini penting, terutama dalam masyarakat yang berlandaskan pada nilai-nilai kejujuran dan kepercayaan, di mana amanah menjadi pondasi dalam menciptakan keharmonisan dan saling menghargai.

Rasyid Ridha memberikan penjelasan bahwa amanah adalah bentuk kepercayaan yang diberikan kepada seseorang.¹⁵² Dalam pandangannya,

¹⁵⁰ Abu Abdillah Muhammad Ibnu Ahmada Syamsyuddin Al-Qurtubi, *Al-Jami Li Ahkam Al-Qur'an*, juz XII kairo: dar al-kutub al-misriyyah, 1964, hal. 107.

¹⁵¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol 2 Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 457.

¹⁵² Muhammad Rasyid Ridha, *Tafsir al-Manar*, Juz. V Mesir: al-Haiah al-Mishriyyah al-'Ammah li al-Kitab, 1990, hal. 140.

amanah memberikan dampak positif pada jiwa individu, karena membawa ketenangan hati dan menghilangkan rasa takut serta cemas. Konsep ini mengindikasikan bahwa ketika seseorang diberikan amanah, mereka seharusnya merasa terhormat dan bertanggung jawab. Amanah bukan hanya sebuah tugas, melainkan juga merupakan pengakuan atas kemampuan dan integritas seseorang. Dengan demikian, menjalankan amanah dengan baik dapat meningkatkan kepercayaan diri dan reputasi seseorang dalam masyarakat. Rasyid Ridha menekankan bahwa amanah juga memiliki dimensi spiritual, di mana menunaikannya dianggap sebagai ibadah dan bagian dari tanggung jawab moral kepada Tuhan. Hal ini menunjukkan bahwa amanah, dalam berbagai aspek, adalah elemen penting yang harus dijunjung tinggi, baik dalam konteks sosial maupun spiritual, agar tercipta hubungan yang harmonis dan saling menghargai antara individu.

Konsep amanah jika dikaitkan dengan sebuah organisasi kerja maka konsep amanah berkaitan erat dengan budaya kerja dalam sebuah organisasi tersebut.¹⁵³ Budaya kerja yang positif sering kali berakar dari nilai-nilai integritas dan tanggung jawab.¹⁵⁴ Ketika karyawan memahami pentingnya amanah, mereka cenderung menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan jujur dan penuh komitmen. Dalam lingkungan di mana amanah dihargai, setiap individu merasa terlibat dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tim. Hal ini menciptakan atmosfer yang mendukung kolaborasi, di mana anggota tim saling percaya dan mau berbagi ide tanpa takut akan pengkhianatan. Dengan demikian, budaya kerja yang menekankan amanah tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat hubungan antar karyawan.¹⁵⁵

Iklim kerja yang sehat sangat dipengaruhi oleh sejauh mana amanah diterapkan dalam interaksi sehari-hari. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dan rekan-rekan mereka dapat dipercaya, suasana kerja menjadi lebih nyaman dan mendukung. Rasa saling percaya ini memungkinkan individu untuk lebih terbuka dalam berkomunikasi, berbagi ide, dan memberikan umpan balik.¹⁵⁶ Di sisi lain, pelanggaran amanah, seperti ketidakjujuran atau penyalahgunaan kepercayaan, dapat merusak iklim kerja. Ketika amanah dilanggar, karyawan mungkin merasa tidak aman, yang bisa berakibat pada penurunan morale dan produktivitas. Oleh karena itu, menjaga amanah dalam lingkungan kerja adalah kunci untuk menciptakan iklim yang positif.

¹⁵³ Widyanti, et al., "Konsep Amanah Dalam Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Pada Masjid Ikhlas Muhammadiyah Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang," *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi* 7.3 (2021).

¹⁵⁴ Ivan Muhammad Agung, "Psikologi amanah: konsep, pengukuran, dan tantangan," *Buletin Psikologi* 29.2 (2021): 187-203.

¹⁵⁵ Eny Latifah, "Shari'ah Enterprise Theory (Amanah) Pada Pendekatan Behavioral Accounting Dalam Menilai Shari'ah Microfinance (Studi Kasus Pada Koperasi Syariah Lamongan)," *Jurnal Shidqia Nusantara* 1.1 (2020): 61-75.

¹⁵⁶ Prastiyono, et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri," *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi* 1.2 (2020): 127-143.

Penerapan amanah dalam budaya dan iklim kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang menanamkan nilai amanah akan melihat peningkatan dalam loyalitas karyawan, yang berujung pada penurunan turnover dan biaya rekrutmen. Karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap visi dan misi perusahaan. Selain itu, lingkungan yang berlandaskan amanah memungkinkan inovasi dan kreativitas berkembang, karena individu merasa nyaman untuk mengambil risiko dan mengajukan ide baru. Dengan demikian, amanah bukan hanya aspek etika, tetapi juga merupakan fondasi strategis bagi keberhasilan jangka panjang organisasi.¹⁵⁷

Dengan demikian, konsep amanah memainkan peran krusial dalam membentuk budaya kerja dan iklim kerja yang positif dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang menjunjung tinggi amanah mendorong karyawan untuk bertindak dengan integritas dan tanggung jawab, yang pada gilirannya memperkuat kolaborasi dan produktivitas. Di sisi lain, iklim kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan saling menghormati menciptakan lingkungan yang nyaman, di mana karyawan merasa aman untuk berbagi ide dan berinovasi. Pelanggaran terhadap amanah dapat merusak suasana ini, mengakibatkan penurunan morale dan produktivitas. Oleh karena itu, menerapkan dan mempertahankan amanah bukan hanya merupakan kewajiban moral, tetapi juga strategi penting untuk mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, amanah bukan hanya berdampak pada hubungan antar individu, tetapi juga pada kinerja dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

C. Isyarat Al Quran tentang Iklim Bekerja

Dalam konteks interaksi di tempat kerja, penerapan prinsip-prinsip etika Islam sangatlah penting untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Salah satu hadis Rasulullah SAW yang sangat relevan adalah “*Khaliqin nas bi khuluqin hasanin*” (خالق الناس بخلق حسن), yang diterjemahkan sebagai “Bergaulah dengan manusia dengan akhlak yang baik.” Hadis ini menekankan betapa pentingnya etika dan akhlak dalam semua interaksi sosial, termasuk di lingkungan kerja, untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menghargai.¹⁵⁸ Prinsip ini mendorong setiap individu untuk tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga pada cara mereka berinteraksi dengan orang lain secara etis dan penuh hormat.¹⁵⁹

Pengintegrasian prinsip ini dalam lingkungan kerja berarti menerapkan akhlak yang baik, seperti kejujuran (الصدق), kesabaran (الصبر), dan empati (الرحمة) dalam setiap tindakan dan komunikasi. Dengan berperilaku sesuai dengan akhlak ini, individu dapat membangun hubungan yang kuat dan saling

¹⁵⁷ Didit Darmawan, "Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen* 4.1 (2020).

¹⁵⁸ Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari* (Beirut: Dar Ibn Kathir, 1999), hadis no. 6011, hal. 320.

¹⁵⁹ S. Nugroho, *Etika dan Kinerja dalam Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), hal. 87-89.

mendukung di antara rekan kerja. Hal ini juga berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif dan mendukung, yang sangat penting untuk peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Penerapan etika Islam juga berarti menghindari perilaku negatif, seperti gosip (الغيبية) dan konflik yang tidak perlu, yang dapat merusak hubungan kerja dan menghambat kemajuan organisasi.¹⁶⁰

Lebih lanjut, penerapan prinsip akhlak dalam interaksi kerja membantu mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kualitas komunikasi dalam tim. Dengan menerapkan etika dan akhlak yang baik, anggota tim dapat bekerja sama lebih efektif dan mengatasi masalah dengan cara yang konstruktif. Ini menciptakan lingkungan kerja di mana semua individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, prinsip "*Khaliqinnas bi khuluqin hasanin*" tidak hanya memperbaiki hubungan interpersonal tetapi juga memperkuat integritas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, integrasi etika Islam dalam praktik kerja sehari-hari membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penerapan prinsip akhlak yang baik akan mendukung terciptanya suasana yang penuh saling menghargai dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan di tempat kerja.¹⁶¹

1. Berusaha atau Bekerja dengan didasarkan keikhlasan

Dalam kita bekerja maupun usaha utamakan keikhlasan karena dengan ikhlas insya allah kita akan meraih ridha Allah, "ikhlas" yang sudah menjadi kata baku bahasa Indonesia berasal dari kata bahasa Arab. Kata ini bersynonim dengan kata "tulus" yang memang kata asli dalam bahasa Indonesia. Kata "ikhlas" ini secara harfiah berarti "suci, bening, menyucikan hati." Hati yang ikhlas adalah hati suci dan bening. Beningnya hati itu bagaikan beningnya air yang terdapat di dalam sebuah gelas tanpa campuran apa pun. Hati yang ikhlas adalah hati yang hanya memiliki satu tujuan.¹⁶²

Keikhlasan hati dalam beramal hanya ditujukan untuk Allah. Amal yang dilakukan dengan hati yang ikhlas adalah amal yang memiliki nilai dan makna yang sangat tinggi. Sekecil apa pun amal yang dilakukan, harus didasarkan atas niat yang ikhlas. Dengan niat itu, amal menjadi sangat bermakna. Sebaliknya amal yang dilakukan dengan tidak tulus, maka amal itu tidak memiliki nilai apa-apa. Oleh sebab, ketika Anda melakukan sebuah amal, amal apa pun, yang kecil maupun yang besar, maka lakukanlah dengan ikhlas.

¹⁶⁰ Wahyudi, *Penerapan Etika Islam dalam Interaksi Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 78-80.

¹⁶¹ M. Haris, *Akhlaq dalam Dunia Kerja* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2020), hal. 112-114.

¹⁶² Agustinawati, Vidya, and Rizal Mawardi. "MEMAKNAI" AMANAH" ATAS PRAKTIK AKUNTABILITAS PADA ORGANISASI AMIL ZAKAT NURUL HAYAT SURABAYA." *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 16.2 (2019): 119-129.

Mengapa kita harus ikhlas dalam beramal? Ikhlas itu berada di dalam hati. Hati adalah penggerak utama yang dapat mendorong seluruh anggota badan untuk bersikap, berucap, berbuat, dan bertindak

Kata Ikhlas dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai: hati yang bersih (kejujuran); tulus hati (ketulusan hati) dan kerelaan¹⁶³ Sedangkan dalam bahasa Arab kata ikhlas berasal dari kata tanqiyah asy-syai wa tahdzibuhu (mengosongkan sesuatu dan membersihkannya).¹⁶⁴ Secara etimologi, kata ikhlas dapat berarti membersihkan (bersih, jernih, suci dari campuran dan pencemaran, baik berupa materi ataupun immateri). Sedangkan secara terminologi, ikhlas mempunyai pengertian kejujuran hamba dalam keyakinan atau akidah dan perbuatan yang hanya ditujukan kepada Allah¹⁶⁵ Kata ikhlas dalam Kamus Istilah Agama diartikan dengan melakukan sesuatu pekerjaan semata-mata karena Allah, bukan karena ingin memperoleh keuntungan diri (*lahiriah atau batiniah*)¹⁶⁶

Kerja Ikhlas adalah bekerja dengan hati, dengan niat yang tulus semata-mata untuk ibadah dan mencari keridhaan Sang Pencipta, sehingga jika akhirnya berhasil maka kita akan lebih bersyukur dan jika tidak berhasil, maka kita tidak akan kecewa, karena semuanya sudah diatur oleh yang Kuasa, kita tinggal berusaha dan berdo'a. Jadi, jika kita bekerja dengan ikhlas, maka kerja kita bernilai ibadah dan ada ganjaran pahala buat kita.¹⁶⁷

Ikhlas Memberi Persiapan Diri Untuk Bekerja. Kalau Anda Berbiat, Berarti Anda Telah Mempersiapkan Diri Anda Untuk Bekerja. Saraf-Saraf Yang Berkaitan Dengan Motivasi Bekerja Dipersiapkan Untuk Mempersiapkan Diri Melakukan Suatu Perbuatan Sehingga Dia Dapat Melakukan Suatu Pekerjaan Dengan Baik.¹⁶⁸ Ikhlas merupakan salah satu akhlakul mahmudah yang harus dimiliki oleh semua orang. Secara sederhana, ikhlas adalah lawan dari riya yaitu kita melakukan segala pekerjaan ataupun ibadah hanya semata-mata karena ingin mendapatkan ridho Allah SWT. Sementara rya yaitu melakukan suatu amal perbuatan dan ibadah karena ingin mencari penghargaan dan juga pengakuan dari manusia.

Kemudian pengertian ikhlas menurut Ali Al Dagog yaitu menutupi segala sesuatu dari pandangan makhluk lain. Biasanya, orang yang memiliki hati yang ikhlas disebut sebagai seorang Mukhlis yaitu seseorang yang ikhlas

¹⁶³ Tim Penyusun, Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus 5 Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hal. 322.

¹⁶⁴ Ibnu Faris, Mu'jam al-Maqaayis fi al-Lughah (Beirut: Dar al-Jail, 1991), h. 208

¹⁶⁵ Shofaussmaati, ikhlas perspektif Al Quran: kajian tafsir maudhu'i, dalam Jurnal Hermeneutik, Vol. 7, No. 2 (Desember 2013), h. 334.

¹⁶⁶ M. Shodiq, Kamus Istilah Agama, cet. II (Jakarta: C.V. SIENTTARAMA, 1988), h. 133

¹⁶⁷ <https://radio.islamic-center.or.id/bekerja-tulus-dan-ikhlas/> di update tanggal 28/3/2024 jam 8.37

¹⁶⁸ <https://fitk.uinjkt.ac.id/id/mengapa-kita-harus-ikhlas-dalam-bekerja> 24/2/2024 8:40

dan tidak mempunyai sifat riya. Sementara menurut Fudhail Bin Iyadh, ikhlas adalah beramal hanya semata-mata karena Allah SWT.¹⁶⁹ Apabila seseorang beramal karena untuk menarik perhatian manusia, maka orang tersebut termasuk orang yang riya. Sedangkan orang yang beramal karena manusia disebut syirik. Sementara posisi ikhlas berada di antara riya dan syirik.

Ikhlas adalah membersihkan seluruh panca indranya secara lahir dan batin dari budi pekerti yang tercela. Beramal adalah salah satu pembuktian makhluk kepada Allah SWT, bahwa mereka adalah seorang hamba yang patuh kepada Sang Pencipta yang sudah memberikan amanat dan rahmat yang luar biasa.¹⁷⁰ Dimana amal yang dilakukan ditujukan sebagai suatu pembuktian ketaatan mereka kepada Allah SWT. Sehingga harus dilakukan dengan hati yang bersih dan murni. Jadi apa yang kita amalkan dan apa yang kita lakukan benar-benar hanya karena Allah SWT dan bebas dari kemunafikan yaitu riya atau syirik.¹⁷¹

Menurut Muhammad Abduh, pengertian ikhlas adalah ikhlas beragama semata-mata hanya untuk Allah SWT. Dengan selalu berharap kepadaNya dan tidak pernah mengakui kesamaanNya dengan makhluk apa saja dan bukan dengan tujuan tertentu. Seperti halnya menghindarkan diri dari malapetaka atau untuk memperoleh keuntungan dan tidak mengangkat selain dari Allah SWT sebagai Sang Pelindung.¹⁷²

ikhlas merupakan kesucian hati dalam beribadah atau beramal menuju kepada Allah. Ikhlas yaitu suatu kewajiban yang mencerminkan motivasi batin ke arah beribadah kepada Allah dan ke arah membersihkan hati. Dengan satu pengertian, ikhlas berarti ketulusan niat untuk berbuat hanya kepada Allah.¹⁷³

Sikap ikhlas mempunyai kaitan yang sangat erat dengan niat. Karena adanya sifat ikhlas tergantung pada niatnya. Ketika dalam beribadah seseorang berniat hanya karena Allah SWT, maka akan muncul sifat ikhlas di dalam hatinya, sebaliknya ketika ada campuran di dalam niatnya seperti agar dipuji serta mendapat imbalan, dan lain sebagainya maka tidak akan muncul sifat ikhlas di dalam hatinya.

Ikhlas mempunyai kaitannya dengan niat. Niat merupakan keadaan atau sifat yang timbul dari dalam hati manusia yang menggerakkan atau

¹⁶⁹ Andika, Ferry. "Analisa Strategi Marketing Gumati Cafe Dalam Meningkatkan Konsumen Menurut Perspektif Islam." *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam* 3.1 (2018): 96-149.

¹⁷⁰ Wahyuningsih, S. (2021). Konsep Pendidikan Akhlak dalam Al Qur'an. *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), 191-201.

¹⁷¹ Hidayah, Nurul, Ade Rizal Rosidi, and Amrini Shofiyani. "Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam." *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 12.2 (2023): 190-207.

¹⁷² Taufiqurrahman, Taufiqurrahman. "Ikhlas dalam Perspektif Al Quran." *Eduprof: Islamic Education Journal* 1.2 (2019): 279-312.

¹⁷³ Taufiqurrahman, T. "Ikhlas Dalam Perspektif Al-Qur'an," *EduProf: Islamic Education Journal* Volume 1 No 02, Sept.2019, pp. 279-12, doi:10.47453/eduprof.vli2.23

mendorongnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, niat menjadi peran penting dalam melaksanakan ibadah, maka ketika niat mendorong manusia untuk melakukan perbuatan semata-mata karena Allah maka perbuatan tersebut dilandasi oleh sifat ikhlas.¹⁷⁴ Ikhlas sangatlah penting dalam kehidupan seperti dalam firman Allah SWT sebagai berikut dalam surah An Nisa ayat 125.

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَاتَّخَذَ
اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

*dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayanganNya.*¹⁷⁵

Komponen ikhlas yang terdiri dari sikap syukur, sabar, fokus, tenang dan bahagia merupakan salah satu sikap yang kuat. Dalam kondisi ikhlas yang sekarang telah dibuktikan secara ilmiah manusia justru akan menjadi sangat kuat, cerdas dan bijaksana.¹⁷⁶

Para sufi (termasuk Al-Ghazali) telah melakukan lebih banyak penelitian tentang keikhlasan, dan ia menekankan bahwa keikhlasan adalah perlawanan dari Isyrak (sekutu). Hal ini dikarenakan orang yang tidak jujur pasti akan mendapatkan sesuatu dari suatu makhluk, maka harapan untuk makhluk tersebut adalah isyraq persekutuan. Seperti halnya ketika seseorang mengajar, dia tidak hanya berharap mendapat pahala dari Allah, tetapi juga berharap dipuji oleh masyarakat, statusnya membuat masyarakat dihormati dan lain-lain. Niatnya untuk menghancurkan keikhlasan. Atas dasar inilah, Al-Ghazali mengedepankan konsep keikhlasan, yaitu perbuatan yang terjadi dalam pikiran, dan perbuatan tersebut bercampur dengan perbuatan apapun yang tidak ada hubungannya dengan sifat riya atau perbuatan itu murni karena Allah.¹⁷⁷

Sifat ikhlas pada tahap ini tidak dapat dilakukan kecuali dari orang-orang yang mencintai Allah SWT, mengikuti Allah dan tenggelam cita-citanya dengan akhirat, sehingga tidak ada tempat di hatinya mencintai dunia. Hal ini dapat dijadikan sebagai cara untuk menjaga keikhlasan yakni memutuskan untuk mencintai dunia (zuhud) dan hidup hanya bertujuan untuk akhirat. Ketika seseorang memiliki rasa zuhud maka akan masuk dan terjaga sifat

¹⁷⁴ Yunasril Ali, Pilar-Pilar Tasawuf, (Jakarta: Kalam Mulia, 2005), 8

¹⁷⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bandung: CV Jumanatul Ali ART, 2004), 98

¹⁷⁶ Erbe Sentanu, Quantum Ikhlas, (Jakarta: PT Elex Media Komputinda 2007), 10

¹⁷⁷ mam Al-Ghazali, Ringkasan Ihya Ulumuddin, Terjemahan Fudhail Rahman dan Aida Humair (Jakarta: Sahara, 2015), 509

ikhlas di dalam hatinya. Seperti penjelasan Hamka dalam tafsirnya mengenai ayatnya, hendaklah tiap-tiap orang tidak bertengkar berbantah-bantah. Baiknya masing-masing pihak beramal, bekerja, berusaha, ikhlas terhadap Allah. Bersih tidak terganggu oleh niat yang lain.¹⁷⁸

Secara etimologi, ikhlas adalah kemurnian yang tidak dicampuri hal-hal yang menjadi tujuan. Dalam ajaran tasawuf keikhlasan merupakan sesuatu yang dibutuhkan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.¹⁷⁹ Ikhlas adalah salah satu akhlak yang mulia. Setiap muslim diharapkan dapat melaksanakannya dalam beramal dan beribadah. Amalan adalah jasadnya dalam beragama, sedangkan keikhlasan adalah roh bagi manusia dalam beragama. Jasad tanpa roh tidak akan ada artinya seperti seonggok mayar yang terbujur kaku tiada harganya. Demikian juga amal ibadah tanpa adanya keikhlasan adalah suatu hal yang sia-sia tanpa guna. Ikhlas merupakan sebuah kunci dari amalan yang kita jalankan sehari-hari demi menjalankan semua amalan dan mendapatkan syafa'at dari Allah SWT. Oleh karena itu, dalam menjalankan suatu pekerjaan, baik ibadah maupun pekerjaan sehari-hari, ada baiknya kita juga belajar bagaimana agar pekerjaan yang kita jalani menjadi berkah dan pahala bagi kita didasari dengan rasa ikhlas.

Ikhlas merupakan ilmu tertinggi yang harus bisa dikuasai setiap orang, namun belum tentu seseorang mampu menguasai sifat ikhlas, karena sifat ini tergolong sangat berat dan penuh cobaan. Ikhlas menurut "Ma'un Khalish" yang maksudnya ialah air putih, jernih, tidak bercampur apa-apa.¹⁸⁰

Dalam hal ini dimaksudkan bahwa ikhlas ialah perbuatan dengan hasrat jernih sehingga tidak tercampur dengan hasrat lain. Semacam menemukan pujian apalagi imbalan apapun. Ketentuan utama dalam tiap amal ibadah umat Islam agar amalnya diterima oleh Allah merupakan ikhlas. Sebab itu hendaklah tiap hamba Allah membuktikan seluruh perhatiannya, seluruh gerak geriknya, amal serta perbuatannya, baik lahir ataupun batin sekedar diarahkan kepada Allah.¹⁸¹

Al-Qur'an adalah risalah yang hidup dan selalu urgen hingga hari akhir, oleh karena itu, pintu penafsiran Al-Qur'an harus selalu dibuka dan jangan pernah ditutup. Sisi lain Al-Qur'an sebagai sumber dan penggerak kaum muslimin dalam pengaplikasian ajaran serta tuntunan hidup mereka, memotifasi munculnya penafsiran di setiap masa merupakan keniscayaan yang tak terelakkan. Adapun bacaan-bacaan lain tidak dinilai ibadah kecuali disertai

¹⁷⁸ Hamka, Tafsir Al-Azhar, (Jakarta: Pustaka Punjimas, 1986), Jus I, 319

¹⁷⁹ Tamami Hag, Psikologi Tasawuf, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 201

¹⁸⁰ Amin Syukur dan Fathimah Usman, Terapi Hati, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012), 79.

¹⁸¹ Saifullah Al-Aziz, Risalah Memahami Ilmu Tasawuf, (Surabaya: Terbit Terang, 1998), 154

niat ikhlas yang baik¹⁸²

Seseorang dikatakan memiliki sifat ikhlas apabila dalam melakukan perbuatan, ia selalu didorong oleh niat untuk berbakti kepada Allah dan bentuk perbuatan itu sendiri dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya menurut hukum syariah.¹⁸³ Sifat seperti ini senantiasa terwujud baik dalam dimensi pikiran ataupun perbuatan. Ayat Al-Qur'an yang membahas tentang ikhlas adalah sebagai berikut dalam surat Al Araf ayat 29.

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۗ
كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri) mu disetiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepadaNya)".

Kadar keikhlasan kita itu diukur pula kadar kemurnian hati kita dalam melakukan amal ibadah kita tersebut, apakah kita murni melakukan ibadah tersebut hanya semata mata karena Allah SWT atau ada tujuan lain yang diselipkan kita didalamnya. Mungkin ikhlas itu bagi kita sebagai orang awam sangatlah sulit karena kita masih memikirkan imbalan atas apa yang telah kita kerjakan seakan akan kita rugi kalaulah kita tidak mendapatkan balasan atas apa yang kita lakukan tersebut. Mengharapkan imbalan saja itu menurut ahli tasawuf sudah tidak bisa dibilang bahwa ia melakukan pekerjaan itu ikhlas apalagi orang yang mengharapkan yang lain.¹⁸⁴ Karena pada hakikatnya kita hidup hanya untuk mengharapkan ridhonya. Akan tetapi ketika seseorang itu berhasil menanamkan rasa ikhlas yang sematamata hanya karena Allah dalam setiap pekerjaan ataupun pada setiap amal ibadah yang dia lakukan niscaya dia akan merasakan dunia ini tidak ada apa adanya, semua yang berharga seakan akan sima dengan indahnya beribadah yang semata mata hanya mengharapkan ridhanya. Sungguh bagi dia itu adalah kenikmatan yang luar biasa.¹⁸⁵

Keikhlasan lebih banyak dikaji oleh tokoh tasawuf antara lain ialah Al-Ghazali. Al-Ghazali menegaskan bahwa ikhlas ialah perlawanan dengan Isyrak (persekutuan). Hal ini diakibatkan seseorang yang tidak ikhlas sehingga ia

¹⁸² Qalami Ringkasan Ihya 'Ulumuddin, (Surabaya:Gita Media Press 2010), 45

¹⁸³ Taufiqurrahman, Taufiqurrahman. "Ikhlas dalam Perspektif Al Quran." *Eduprof: Islamic Education Journal* 1.2 (2019): 279-312.

¹⁸⁴ Hermawan, Agus. "Meneladani Nilai Ajaran Dakwah Sunan Kalijaga Dalam Mendidik Karakter Bangsa Di Era Globalisasi." *Attarbiyah* 26 (2016): 338-378.

¹⁸⁵ Ilmiah, W., & Sujana, N. (2017), Pendidikan Karakter dalam Puasa Ramadhan. *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)*, 7(1). 57

tentu hendak mengharapkan suatu dari makhluk, hingga harapan kepada makhluk ini adalah isyraq (persekutuan).¹⁸⁶

Sebagai contoh seorang yang niat bekerja dan tidak hanya bernazar mengharapkan pahala dari Allah, namun pula berharap pujian dari orang lain, mempunyai jabatan sehingga dihormati setiap orang lain, dengan hasrat semacam itu yang menjadikan rusaknya ikhlas dalam mengajar. Tetapi demikian walaupun ikhlas serta isyraq ialah perlawanan namun keduanya mempunyai persamaan ialah bersama bertempat di hati, keduanya pula kerap tiba serta berangkat (tidak senantiasa), watak yang wajib senantiasa dilindungi ialah watak ikhlas, supaya tidak mencuat watak isyraq.¹⁸⁷

Konsep ikhlas menurut pendapat Abu Thalib Al-Makki khlas mempunyai arti pemurnian agama dari hawa nafsu dan perilaku menyimpang, pemurnian amal dari bermacam-macam penyakit dan noda yang tersembunyi, pemurnian ucapan dari kata-kata yang tidak berguna, dan pemurnian budi pekerti dengan mengikuti apa yang dikehendaki oleh Tuhan. Al-Ghazali menyatakan bahwa amal yang dilakukan karena mengharap imbalan surga. Bahkan menurut hakikatnya, bahwa tidak dikehendaki dengan amal itu selain wajah Allah SWT dan itu adalah isyarat kepada keikhlasan orang-orang yang benar (al-siddiqi), yaitu keikhlasan mutlak.¹⁸⁸

Syekh Abdul Qadir Al-Jaelani mengartikan ikhlas adalah bahwasanya orang-orang mencintai Allah tentu akan di cintai Allah pula. Oleh karena itu, Allah mencintai mereka, menguasai mereka, dan menguatkan mereka di atas cinta orang lain. Mereka saling menolong atas dasar seruan yang benar. Mereka menyeru untuk beriman, bertauhid dan berikhlas dalam beramal. Maka menurut beliau agar kita selalu memelihara ikhlas dalam beramal luruskan pandangan dan juga memperhatikan amalan kita.¹⁸⁹

Muhammad Abduh mengatakan ikhlas adalah beragama untuk Allah SWT. Dengan selalu menghadap kepadanya dan tidak mengakui kesamaannya dengan makhluk apapun dan bukan dengan tujuan khusus seperti menghindarkan diri dari malapetaka atau untuk mendapatkan keuntungan selain darinya sebagai pelindung.¹⁹⁰ Selanjutnya jika kita bekerja dan berusaha disasarkan keikhlasan apapun yang akan diperintahkan oleh atasan berasa lebih enteng dan bias menjadikan kita untuk lebih dekat dengan Allah SWT.

¹⁸⁶ Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin* jilid IX, Terj. Zuhri Dkk, (Semarang: Asy Syifa, 1994), 66

¹⁸⁷ mam AL-Ghazali, *Ringkasan Ihya Ulumuddin*, Terjemahan Fudhailurrahman dan Aida Humaira (Jakarta: Sahara, 2015), 50

¹⁸⁸ Al-Ghazali, *ihya' Ulumiddin*, (Jakarta: C.V. Faizan, 1989), 61

¹⁸⁹ Habib Abdullah Zakiy, *Ajaran Tasawuf Syekh Abdul Qadir Al-Jaelani*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), 117-118.

¹⁹⁰ Muhammad Rasyid Ridha, *Tafsir Al-Qur'an Al-Hakim*, J. V, cet 2, (Kairo: Majalah Al-Manar, 1947), 475.

2. Memiliki Sifat Jujur, Amanah dan kasih Sayang

Kejujuran merupakan sifat utama dan kunci dalam pergaulan. Semua orang mendambakan adanya sifat jujur pada dirinya, walaupun ia sering melakukan suatu hal yang tidak jujur. Kata jujur adalah sebuah ungkapan yang sering kali kita dengar dan menjadi pembicaraan. Akan tetapi bisa jadi pembicaraan tersebut hanya mencakup sisi luarnya saja dan belum menyentuh pembahasan inti dari makna jujur itu sendiri. Kejujuran merupakan hal yang berkaitan dengan banyak masalah keislaman, baik itu akidah, akhlak ataupun muamalah serta dalam bekerja.

Menurut Sumantri (dalam bukunya Heri Gunawan) mengemukakan bahwa: “Nilai adalah hal yang terkandung dalam diri (hati nurani) manusia yang lebih memberi dasar pada prinsip akhlak yang merupakan standar dari keindahan dan efisiensi atau keutuhan kata hati”.¹⁹¹

Kejujuran berasal dari kata “jujur”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata jujur berarti tidak bohong, tidak curang/khianat, sedangkan kejujuran bermakna sifat atau keadaan jujur, ketulusan dan kelurusan hati.¹⁹² Ada ungkapan lain yang sepadan dengan kata kejujuran yakni kebenaran, integritas, kelurusan (hati), kepolosan, keterbukaan, keterusterangan, ketulusan, kredibilitas, moral, validitas.¹⁹³

Pengertian “jujur” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti lurus hati, tidak curang. Kejujuran (honesty) menurut Zubaedi adalah kemampuan menyampaikan kebenaran, mengakui kesalahan, dapat dipercaya dan bertindak secara hormat. Fadillah mengatakan bahwa jujur merupakan perilaku yang patuh dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan. Menurut Robert T. Kiyosaki jujur diibaratkan seperti aset. Aset merupakan apa yang dapat kita masukkan ke dalam kantong dan bisa dijual. Seperti itulah sikap jujur, jujur merupakan sikap yang diberikan kepada kita oleh orang lain dengan rasa percaya mereka untuk dapat menjaga dan mempertahankannya didalam diri kita.¹⁹⁴

Pengertian nilai karakter kejujuran selaras dengan dua kata dalam bahasa Arab, yaitu al-shidq dan al-amanah. Al-Shidq menurut arti bahasa Arab adalah kesehatan, keabsahan dan kesempurnaan. Al-Shidq adalah seseorang yang konsisten memegang teguh kebenaran dan kejujuran, dan selaras antara ucapan, perbuatan dan tingkah lakunya. Sedangkan al-amanah adalah dapat

¹⁹¹ Heri Gunawan, Pendidikan Karakter (Konsep dan Implementasi), Bandung: Alfabeta, 2012, h. 31

¹⁹² Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Cet. 3, h. 479.

¹⁹³ Tesaurus Alfabetis Bahasa Indonesia, (Bandung: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional & Mizan, 2009), h. 261.

¹⁹⁴ Chairilisyah, Daviq. "Metode dan Teknik Mengajarkan Kejujuran Pada Anak Sejak Usia Dini." *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial* 5.1 (2016): 8-14.

dipercaya. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, amanah diartikan sebagai sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain, keamanan dan ketentraman, serta dapat dipercaya dan setia.¹⁹⁵

Jujur dalam bahasa Inggris dipahami dengan kata *honestly*. Kata *honest* berasal dari bahasa Latin *Honestus (Honorable)* atau *Honos (honour)* yang artinya kehormatan, kemurnian, reputasi.¹⁹⁶ Sedangkan jujur dalam bahasa Arab berasal dari kata *shadaqa, yashduqu, shidiq/shidqan* yang berarti benar.¹⁹⁷ Ada dua kata yang sering dikaitkan dengan kata *shidiq* yaitu *al-Shādiq* dan *al-Shiddiq*. *Al-Shādiq* artinya orang yang jujur, orang kepercayaan atau teman dekat, sedangkan *al-Shiddiq* berarti orang yang benar-benar jujur, juga berarti orang yang selalu percaya. Lawan kata *al-Shādiq* adalah *al-Kāzib* artinya dusta, yaitu mengatakan sesuatu yang bertentangan dengan kenyataan.¹⁹⁸

Sedangkan kejujuran menurut Magnis ialah sikap berani yang menunjukkan siapa dia, serta mengatakan apa yang dimaksudnya dengan benar. Kejujuran adalah keterkaitan hati pada kebenaran. Sikap jujur juga merupakan sikap yang ditandai dengan melakukan perbuatan yang benar, mengucapkan perkataan dengan apa adanya tanpa menambah-nambahkan atau mengurangi apa yang ingin disampaikan dan mengakui setiap perbuatan yang dilakukan baik positif maupun negatif. Secara hukum tingkat kejujuran seseorang biasanya dinilai dari ketepatan pengakuan atau apa yang dibicarakan seseorang dengan kebenaran dan kenyataan yang terjadi. Dalam praktek dan penerapannya, secara hukum tingkat kejujuran seseorang biasanya dinilai dari ketepatan pengakuan atau apa yang dibicarakan seseorang dengan kebenaran dan kenyataan yang terjadi. Jujur diekspresikan dengan kata-kata atau sikap yang mencerminkan keadaan yang sesungguhnya, tidak ditutupi atau bahkan tidak menipu. Jujur adalah energi yang positif yang menyatakan sesuatu dengan langsung, spontan, lugas, apa adanya akan menghemat waktu dan energi, terjadilah efisiensi. Itulah yang dikatakan oleh Sawitri Supardi Sadarjoen, seorang psikolog.¹⁹⁹

Kejujuran adalah komponene ruhani yang memantulkan berbagai sikap terpuji (*honorable, respectable, creditable, maqaman mahmuda*). Perilaku

¹⁹⁵ Lanny Octavia, et al. Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren, Jakarta: Rumah Kitab, 2014, h. 235

¹⁹⁶ John M. Echols & Hasan Shadily, Kamus Inggris-Indonesia, (Jakarta: Gramedia, 2003), h. 300

¹⁹⁷ Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, Kamus Kontemporer Arab-Indonesia, (Yogyakarta: Multi Karya Grafika Pondok Pesantren Krpyak, t.th), Cet. 8, h. 1172-1173.

¹⁹⁸ Majma' Lughah Al-Arabiyah, Al-Mu'jam al-Wajiz, (Kairo: Maktabah al-Syuruq al-Dauliyah, 2004), h. 511.

¹⁹⁹ Karmawan, Karmawan, and Dwi Puji Lestari. "Program Pembelajaran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Kejujuran Di PAUD." *Al-Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini* 4.2 (2021): 250-262.

yang jujur adalah perilaku yang diikuti dengan sikap tanggung jawab atas apa yang dia perbuatnya. Dia siap menghadapi risiko dan seluruh akibatnya dengan penuh sukacita.²⁰⁰

Kejujuran merupakan sifat terpuji yang harus dimiliki setiap orang. merupakan salah satu sifat yang melekat dalam diri seseorang baik jujur dalam melakukan sesuatu, jujur dalam tindakan yang dilakukan dengan etika baik kepada siapapun, jujur dalam perkataan, tindakan, dalam berniat, dalam menyampaikan pesan, informasi kepada orang lain sesuai dengan kenyataan dilapangan.²⁰¹

Faktor yang mendorong kejujuran adalah akal, agama dan harga diri. Orang yang berakal pasti mengerti bahwa kejujuran itu bermanfaat dan berbohong itu membahayakan. Agama pun memerintahkan kejujuran dan melarang kebohongan. Orang yang memiliki harga diri tidak akan merendahkan diri dengan berbohong. merkea akan menghiasi dirinya dengan keindahan budi pekerti, karena tidak ada keindahan sama sekali dalam sebuah kebohongan.²⁰²

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, Jujur adalah sikap atau sifat seseorang yang menyatakan sesuatu dengan sesungguhnya dan apa adanya, tidak ditambahi ataupun tidak dikurangi. Jujur dalam arti sempit adalah sesuainya ucapan lisan dengan kenyataan.²⁰³ Dan dalam pengertian yang lebih umum adalah sesuainya lahir dan batin.²⁰⁴

Karena itulah, orang munafik disebutkan sebagai kebalikan orang yang jujur. Kejujuran menjadi penting karena dengan mengakui apa yang kita pikirkan, rasakan, dan lakukan sebagaimana adanya, seseorang dapat terhindar dari rasa bersalah yang timbul akibat kebohongan yang ia lakukan.²⁰⁵

Allah Swt Berfirman dalam surah Al Baqarah 2/177,

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ

²⁰⁰ Ningsih, Sulistia, and Ika Rahmawati. "Quantum Learning Membangun Pendidikan Karakter Kejujuran Siswa." *Proceedings of the ICECRS 2.1* (2019): 307-311.

²⁰¹ Alfurkhan, "Implementasi Kantin Kejujuran Sebagai Garda Pendidikan Antikorupsi Untuk Pembentukan Karakter Jujur Warga Negara Muda," *E-Journal Universitas Ahmad Dahlan*, Yogyakarta P-ISSN, No. November (2017): 103–8.

²⁰² Rohman, M. A., Husna, M. A., Imron, A., & Ulumuddin, I. K. (2021). The Concept of Honesty In The Book Of Taisirul Khallaq Fi Ilmi Al-Akhlaq By Khafid Hasan Al-Mas' udi And Its Relevance To Character Education. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1): 77.

²⁰³ Chairilisyah, Daviq. (2016). Metode dan Teknik Mengajarkan Kejujuran Pada Anak Sejak Usia Dini. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 5(1), 9.

²⁰⁴ Chairilisyah, Daviq. (2016). Metode dan Teknik Mengajarkan Kejujuran Pada Anak Sejak Usia Dini. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 5(1), 9.

²⁰⁵ Agustina, Rani. "Implementasi dan teknik mengajarkan kejujuran pada anak usia dini." *Bunayya: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini 2.2* (2023): 54-62.

وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالذِّنِّينَ^{٢٠٦} وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ^{٢٠٧}
وَالْمُؤَفُّونَ بَعَدَهُمْ إِذَا عَاهَدُوا^{٢٠٨} وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ^{٢٠٩} أُولَٰئِكَ
الَّذِينَ صَدَقُوا^{٢١٠} وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.

Ayat di atas menyatakan sifat orang yang bertaqwa adalah orang yang jujur dan benar, benar dalam arti sesuai dalam sikap, ucapan, dan perbuatannya.²⁰⁶ Ia senantiasa melakukan kebajikan yaitu beriman kepada Allah, hari Kiamat, para Malaikat, Kitab Suci, para Nabi, bersedekah, menyantuni anak yatim, orang miskin, musafir dan para peminta-minta, memerdekakan hamba sahaya, mendirikan shalat, menunaikan zakat, menepati janji apabila ia berjanji, bersabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan.²⁰⁷

Dalam bahasa Arab, jujur merupakan terjemahan dari kata shidiq yang artinya benar, dapat dipercaya. Dengan kata lain, jujur adalah perkataan dan perbuatan sesuai dengan kebenaran. Jujur merupakan induk dari sifat-sifat terpuji (mahmudah).²⁰⁸ Jujur juga disebut dengan benar, memberikan sesuatu yang benar atau sesuai dengan kenyataan. Jujur adalah mengatakan sesuatu apa adanya. Jujur lawannya dusta. Ada pula yang berpendapat bahwa jujur itu tengah-tengah antara menyembunyikan dan terus terang. Dengan demikian, jujur berarti keselarasan antara berita dengan kenyataan yang ada. Jadi, kalau suatu berita sesuai dengan keadaan yang ada, maka dikatakan benar atau jujur,

²⁰⁶ Puspitasari, Yuli. "Etika Komunikasi Tentang Kejujuran Dan Keadilan Dalam Perspektif Al-Qur'an." *Tabayyun* 4.1 (2023): 22

²⁰⁷ Al Mahfani, M. Khalilurrahman. *Dahyatnya Doa Anak Yatim*, Jakarta: WahyuMedia, 2009.h.33

²⁰⁸ Markas, Markas. "Urgensi Sifat Jujur Dalam Berbisnis." Dalam *jurnal Jurnal Kajian Islam Kontemporer PILAR* 5.2 (2014). 76.

tetapi kalau tidak, maka dikatakan dusta.

Kejujuran itu ada pada ucapan, juga ada pada perbuatan, sebagaimana seorang yang melakukan suatu perbuatan, tentu sesuai dengan yang ada pada batinnya. Seorang yang berbuat riya' tidaklah dikatakan sebagai orang yang jujur karena dia telah menampakkan sesuatu yang berbeda dengan apa yang dia sembunyikan (di dalam batinnya). Begitu pula orang munafik tidaklah dikatakan sebagai seorang yang jujur karena dia menampakkan dirinya sebagai seorang yang bertauhid, padahal sebaliknya.²⁰⁹ Hal yang sama berlaku juga pada pelaku bid'ah; secara lahiriah tampak sebagai seorang pengikut Nabi, tetapi hakikatnya dia berbeda dengan Nabi. Jelasnya, kejujuran merupakan sifat seorang yang beriman, sedangkan lawannya dusta, merupakan sifat orang yang munafik.

Ibnu Qayyim berkata, Iman dasarnya adalah kejujuran (kebenaran) dan nifaq dasarnya adalah kedustaan. Maka, tidak akan pernah bertemu antara kedustaan dan keimanan melainkan akan saling bertentangan satu sama lain.²¹⁰ Allah mengabarkan bahwa tidak ada yang bermanfaat bagi seorang hamba dan yang mampu menyelamatkannya dari azab, kecuali (kebenarannya).²¹¹ Allah SWT berfirman dalam surah Al Maidah Ayat 119,

قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمُ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Allah berfirman: "Ini adalah suatu hari yang bermanfaat bagi orang-orang yang benar kebenaran mereka. bagi mereka surga yang dibawahnya mengalir sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya; Allah ridha terhadapNya. Itulah keberuntungan yang paling besar".

Dalam kehidupan sehari-hari banyak kegiatan yang harus dilakukan dengan penuh kejujuran. Seorang siswa misalnya, ia harus berlaku jujur pada dirinya ketika ia melaksanakan ujian tanpa kejujuran ia tidak akan tumbuh menjadi anak yang baik.²¹² Menurut A. Tabrani Rusyan, jujur terbagi menjadi jujur dalam niat dan kemauan, jujur dalam ucapan, Jujur dalam tekad dan menepati janji, sedangkan jujur dalam perbuatan dan jujur dalam kedudukan

²⁰⁹ Nizar, Muhammad. "Prinsip Kejujuran Dalam Perdagangan Versi Islam." *Jurnal Istiqro* 4.1 (2018): 95.

²¹⁰ Mustakim, Iqbal, and Lukman Nul Hakim. "Pendidikan Karakter Jujur Perspektif Sirah Nabawiyah." *PANDU: Jurnal Pendidikan Anak dan Pendidikan Umum* 1.1 (2023): 22

²¹¹ Tasbih, Tasbih. "Pembinaan Karakter Menurut Hadis Nabi SAW (Analisis Terhadap Hadis-Hadis Kejujuran)." *Al-Irsyad Al-Nafs: Jurnal Bimbingan dan Penyuluhan Islam* 1.1 (2014). H 41

²¹² Prabowo, Agung, and Pramono Sidi. "Memahat karakter melalui pembelajaran matematika." *Proceeding of The 4th International Conference on Teacher Education: Join Conference UPI & UPSI Bandung*. Vol. 4. 2010. 172

agama.²¹³

Dalam situasi apa pun seseorang patut berpegang teguh pada kejujuran. Kejujuran adalah tonggak utama dalam membangun bangsa ke arah yang lebih baik. Bangsa yang berpegang teguh pada kejujuran adalah bangsa yang memiliki standar moralitas tinggi. Namun anehnya sebagai bangsa yang mayoritas dihuni oleh penduduk muslim, budaya kejujuran masih belum dipegang teguh oleh bangsa ini. Kondisi ini dapat dilihat dari praktik korupsi yang masih sulit dihilangkan dari bangsa ini.

Sejatinya, sebagai bangsa yang penduduk muslimnya besar kejujuran merupakan bagian dari yang tidak dapat dilepaskan dari negeri ini, tetapi kondisi ini masih belum dapat diwujudkan. Kondisi tentang minimnya perilaku jujur dalam kehidupan berbangsa tentu membutuhkan solusi, salah satunya adalah dengan mengajarkan perilaku tersebut melalui lembaga-lembaga pendidikan.²¹⁴ Karena tidak dapat dinafikan, jika salah satu tugas utama lembaga pendidikan adalah menciptakan generasi-generasi penerus bangsa yang memiliki kejujuran. Terciptanya generasi penerus bangsa yang memiliki sikap jujur, tentu merupakan idaman semua masyarakat Indonesia, karena itu setiap lembaga pendidikan tidak boleh abai dalam mewujudkannya.

Dengan demikian, lembaga pendidikan mesti benar-benar mampu menciptakan peserta didik yang menjadikan kejujuran sebagai pegangan hidupnya. Sepintar apa pun peserta didik, bila tidak diajarkan kejujuran akan mudah bagi mereka terjerumus dalam kebohongan. Peserta didik yang terjerumus dalam sikap tersebut, ke depan pasti akan kesulitan dalam membangun kehidupan bangsa ke arah yang lebih baik.²¹⁵

Jujur merupakan sebuah kata yang telah dikenal oleh hampir semua orang. Kata jujur adalah kata yang digunakan untuk menyatakan sikap seseorang. Bila seseorang berhadapan dengan suatu atau fenomena maka seseorang itu akan memperoleh gambaran tentang sesuatu atau fenomena tersebut.²¹⁶ Hakikat jujur dapat diartikan dengan menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan yang ada. Penyampaian tersebut tidak hanya melalui perkataan, tetapi juga melalui tulisan, isyarat dan perbuatan. Kejujuran harus meliputi seluruh aktifitas setiap muslim, dimulai dari niat sampai pelaksanaannya, baik berupa perkataan, tulisan, kesaksian ataupun perbuatan-perbuatan lainnya. Kejujuran atau kebenaran adalah salah satu sendi penting

²¹³ A. tabrani Rusyan, Pendidikan Budi Pekerti, (Jakarta: PT. Inti Media Cipta Nusantara, 2006)h.21

²¹⁴ Muchlas Samani dan Hariyanto, Konsep dan Model Pendidikan Karakter (Bandung: Rosdakarya, 2011), h. 44

²¹⁵ Saeful, Achmad. "Implementasi nilai kejujuran dalam pendidikan." *Tarbawi: Jurnal pemikiran dan Pendidikan Islam* 4.2 (2021): 128

²¹⁶ Jamal Ma'mur Asmani, Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah. (Yogyakarta: Diva Press, 2011), h. 37

dalam kehidupan keluarga dan masyarakat.²¹⁷

Menurut Albert Hendra wijaya, kejujuran adalah kemampuan untuk mengakui, berkata atau memberikan sebuah informasi yang sesuai dengan kenyataan dan kebenaran. selanjutnya, seseorang yang jujur tidak akan sedikit pun merahasiakan setiap informasi yang bersifat benar. Justru ia akan senang hati menyampaikan informasi berkaitan tentang kebenaran kepada setiap orang yang membutuhkan informasi tersebut.²¹⁸

Sebagaimana Allah Swt berfirman dalam surat Al Azhab ayat 70-71,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ
ذُنُوبَكُمْ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan Katakanlah Perkataan yang benar, 71. niscaya Allah memperbaiki bagimu amalan-amalanmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. dan Barangsiapa mentaati Allah dan Rasul-Nya, Maka Sesungguhnya ia telah mendapat kemenangan yang besar.

Berdasarkan firman Allah dapat dijelaskan bahwa sebagai umat muslim hendaklah berkata jujur. Karena dengan bersikap jujur akan dipercaya. Jika hidup dalam naungan kejujuran akan terasa nikmat dibandingkan hidup penuh dengan dusta.²¹⁹ Kata jujur merupakan kata yang digunakan untuk menyikapi sikap seseorang bila seseorang berhadapan dengan suatu fenomena maka seseorang itu memperoleh gambaran tentang sesuatu fenomena tersebut. Kejujuran adalah kunci membangun kepercayaan, namun sebaliknya berbohong dapat menghancurkan kehidupan seseorang.

Nurul Zuriah menerangkan bahwa jujur diartikan sebagai sebagai sikap dann perilaku yang tidak suka berbohong dan berbuat curang, berkata apa adanya, berani mengakui kesalahan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jujur merupakan salah satu sifat mulia atau akhlak terpuji yang berasal dari ketulusan dan kelurusan hati, sehingga melahirkan kesesuaian antara setiap yang diucapkan, dilakukan dan yang terdapat di dalam hati sanubari seseorang.²²⁰ Jujur mempunyai arti yang sama dengan shidiq yang berarti kebenaran.

²¹⁷ Imam, Suraji, *Etika Dalam Persepektif Al-Quran dan Al-Hadist*, (Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, 2006), h. 250

²¹⁸ Albert Hendra Wijaya, "Kejujuran dalam Pendidikan", *Jurnal Innovatio*, Vol. X, No. 1, Januari-Juni, 2011, h. 5

²¹⁹ Rahman, Aulia. "Internalisasi Nilai-nilai karakter Dalam Pembelajaran Kitab Al-Qira'ah Al-Rasyidah Di Pondok Pesantren Modern Al-Islam Kabupaten Tabalong." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 2.5 (2023): 1851

²²⁰ Nurul Zuriah, *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan: Menggagas Platform Pendidikan Budi Pekerti Secara Kontekstual dan Futuristik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), Ed. 1, Cet. 2, h. 83

Kejujuran sendiri merupakan sebuah kunci untuk membangun kepercayaan. Sebaliknya, berbohong dapat menghancurkan kehidupan seseorang. Biasakanlah selalu jujur mulai dari hal yang paling sederhana dan kecil. Kita harus jujur kepada siapapun, meski terhadap anak kecil sekalipun.

Dalam konteks agama, kejujuran mulia sikap mulia karena orang yang berusaha menghiasi hidupnya dengan kejujuran akan dikaruniai kemuliaan yang tiada tara oleh Allah SWT. Dan, dalam sejarah manusia, hampir tidak pernah terdengar ada seseorang yang menjadi mulia karena kebiasaannya berbohong. Sebaliknya, mereka menjadi hina dan dihinakan karena tidak mampu berbuat jujur.²²¹

Jujur merupakan suatu keputusan seseorang untuk mengungkapkan kata-katanya, perbuatannya tidak dimanipulasi dengan cara berbohong atau menipu orang lain untuk keuntungan dirinya.²²² Menurut Zubaedi, kejujuran adalah kemampuan menyampaikan kebenaran, mengakui kesalahan, dapat dipercaya dan bertindak secara terhormat.²²³

Jujur sendiri di artikan sebagai suatu perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap dirinya maupun pihak lain. Jujur merupakan suatu karakter moral yang mempunyai sifat-sifat yang positif dan mulia.²²⁴

Kejujuran adalah nilai kehidupan mendasar yang paling penting yang harus diajarkan pada anak sejak ia kecil. Mengajarkan anak untuk berkata, bersikap dan berperilaku jujur akan menjadi pembelajaran yang berguna untuk kehidupannya kelak. Ada sebuah pepatah yang mengatakan bahwa kejujuran adalah mata uang yang berlaku dinegara manapun.

Pepatah seperti ini wajib dikenalkan pada anak-anak sejak usia dini. Sebab penanaman ilmu sejak dini umumnya akan cenderung lebih mudah diserap anak dan ditanamkan hingga mereka dewasa sehingga menjadi sebuah kebiasaan yang baik²²⁵. Penerapan sikap jujur kehidupan kita itu sangat perlu dan di butuhkan dalam kehidupan sehari hari. Karena sikap jujur itu adalah sikap yang baik dan terpuji. Kejujuran adalah sangat penting bagi setiap orang dan kita harus terbiasa menanamkan serta menerapkan itu alam kehidupan sehari hari. Karena setiap orang itu beda-beda mempunyai suatu perilaku dan tidak semua amanah bersifat umum dan terbuka.

²²¹ Nur Isna Aunillah, Pengaruh Jujur dan Bohong bagi Kesehatan, (Jogjakarta, DIVA Press. 2021), h. 11

²²² Kesuma dkk, Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktik di Sekolah. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h.16

²²³ Zubaedi, Desain Pendidikan Karakter, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 79

²²⁴ Mustari, Nilai Karakter. (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2011), h.13-15

²²⁵ Santana, Selly Aprilia. "Membangun Pemahaman Karakter Kejujuran Melalui Permainan Tradisional pada Anak Usia Dini di TK Al-Urwatul Wutsqo." *Indonesian Journal of Society Engagement* 3.3 (2023) 146

Kejujuran sangat di perlukan dalam berbagai aspek kehidupan. Serta dalam keluarga, kejujuran sangat diperlukan agar rasa kekeluargaan yang ada dapat terjaga dan tertuak dengan baik. Jika kejujuran tidak di biasakan dalam lingkup keluarga maka yang ada adalah pertengkaran dan akhirnya rasa kekeluargaan akan renggang²²⁶

Karena kejujuran satu pondasi iman yang mendasari iman seseorang karena sesungguhnya iman itu adalah membenarkan dalam hati akan adanya Allah SWT. ²²⁷Penerapannya itu di mulai dari usia dini dan dan padaa keluarga bisa di terapkannya sikap jujur supaya dalam keluarga tersebut bisa terjalin lebih erat dan tidak ada kata bohong di dalam keluarga. Sikap jujur tersebut bisa di diterapkan jika seorang anak itu melakukan sesuatu yang terjadi antara lain: Jika bersalah harus mengakui kesalahannya, antara ucapan dan perbuatan harus sama, memberitakan sesuatu hal baik ke orang tua ataupun kedalam lingkungan masyarakat, memegang dan menjalankan amanah dengan baik.

Sifat jujur harus dimiliki semua orang dan semua golongan, baik usia muda maupun tua, baik orang kaya maupun miskin, baik seorang pemimpin maupun rakyat, baik yang masih sekolah maupun yang sudah lulus sekolah, semua itu harus memiliki sifat jujur pada diri setiap orang orang. Kejujuran sendiri merupakan segala perbuatan seseorang yang dilakukan dengan lurus hati biarapun tidak ada yang melihat perbuatannya.²²⁸

tidak memiliki niatan untuk berbohong dan berbuat curang kepada siapapun, kapanpun, dimanapun dan melakukan segala perbuatan dengan dengan ketulusan hati. Kejujuran adalah nilai hidup yang bersifat universal, Setiap orang dari semua bangsa dan agama dan mengenal kejujuran walau setiap orang sanggup dan berani melakukan. Kejujuran sendiri sifatnya menyeluruh bukan hanya jujur pada berbicara akan tetapi jujur dalam segala hal baik yang terlihat maupun tidak, baik menguntungkan maupun merugikan, karena jujur itu harus di miliki setiap diri seorang karena agama apapun juga mengajar mengajarkan untuk bersikap jujur dalam keadaan apapun. Oleh karena itu, kaitan kejujuran ini juga mempunyai peran yang penting dalam proses penerapan sifat jujur pada anak, anak dilatih agar terbiasa melakukan perbuatan jujur dalam kehidupan sehari-hari jika mereka tidak jujur konsekuensinya akan kembali ke diri mereka masing-masing.²²⁹

Para Ulama menjelaskan, sebagaimana dikutip Imam Al-Nawawi, hadis

²²⁶ Batubara, Juliana. "Pengembangan karakter jujur melalui pembiasaan." *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 3.1 (2015): 2.

²²⁷ Hafidz, N., & Azizah, F. N. (2021, December). Penguatan Nilai Karakter Anak Usia Dini Dalam Tokoh Wayang Bawor. In *Annual Conference on Islamic Early Childhood Education (ACIECE)* (No. 1 Vol. 5, h 44.

²²⁸ Messi dan Edi Harapan, "Menanamkan Nilai Nilai Kejujuran di dalam Kegiatan Madrasah Berasrama" 1, No. 1 (2017): 278–90.

²²⁹ Anam, K., & Sakiyati, I. D. (2019). Kaitan kejujuran sebagai upaya dalam pembentukan karakter. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 13(1), 27

tersebut menganjurkan agar senantiasa berlaku jujur dan mengancam kebohongan dan menggampangkan kata-kata dusta. Karena orang yang mudah berbohong, pasti sering melakukan kebohongan, akhirnya terkenal sebagai seorang pembohong dan Allah menetapkan sebagai seorang pembohong. Status orang yang jujur atau pembohong disini bermakna adalah bisa jadi Allah Swt ingin menunjukkan kepada semua makhluk-Nya khususnya manusia tentang orang tersebut di kalangan penduduk langit, atau Allah Swt ingin menancapkan ke dalam hati-hati mereka di dunia ini dengan cara cinta atau benci, sehingga mulutmulut mereka mengucapkan apa adanya dari keadaan mereka.

Amanah memiliki peran penting dalam relasi interpersonal individu. Sikap dan perilaku amanah mampu membentuk hubungan positif antar individu dan kelompok. Menurut Hamka amanah merupakan pondasi dasar dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.²³⁰ Amanah merupakan perekat sosial dalam membangun solidaritas di masyarakat yang bertujuan membentuk kerja sama sesama individu. Tanpa amanah kehidupan masyarakat dan bernegara menjadi rusak. Misalkan, banyak perilaku kriminal atau konflik diakibatkan karena tidak amanah dalam menjalankan tugas dan berperilaku.

Definisi amanah sangat luas cakupannya. Amanah meliputi segala yang berkaitan hubungan interpersonal antar manusia dan hubungan dengan Sang Penguasa Alam, yaitu Allah.²³¹ Menurut Ibnu Katsir amanah adalah semua tugas atau beban agama yang meliputi perkara dunia dan akhirat yang ditujukan kepada manusia. Dari segi bahasa, amanah berasal dari bahasa arab yang berarti aman, jujur, atau dapat dipercaya. Sementara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia amanah adalah sesuatu yang dititipkan kepada orang lain, setia, dan dapat dipercaya. Amanah merupakan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk ditunaikan kepada yang berhak. Orang yang amanah adalah orang yang dapat menjalankan tugas yang diberikan.²³²

Amanah bisa dikatakan sebagai bentuk keharusan untuk bersikap profesional terhadap apayang sudah diberikan Allah mencakup semua jenis profesi yang menempel pada diri manusia. Amanah adalah semua tugas atau beban agama yang meliputi perkara dunia dan akhirat yangditujukan kepada manusia atau segala yang diperintahkan Allah kepada hamba-Nya. Dalam Ensiklopedi Al-Qur'an, kata amanah dimaksud adalah bentuk mashdar yang berasal dari kata kerjaamina-ya`manu-amnan-wa amanatan. Akar kata amanah terdiri dari huruf hamzah, mim, dan nun,yang berarti aman, tentram,

²³⁰ Hamka. (1990). *Tasauf modern*. Jakarta: Pustaka Panji Mas. h. 118

²³¹ Husni, Desma. "Pengukuran konsep amanah dalam pendekatan kualitatif dan kuantitatif." *Jurnal Psikologi* 43.3 (2016): 195

²³² Amirin, T.M (2007). Kepemimpinan yang amanah. *Dinamika Pendidikan*, 1(14), 1-11.

tenang, dan hilangnya rasa takut.²³³

Amanah adalah sesuatu yang dipercaya, sedangkan amanat adalah pesan, perintah, wejangan. Kata amanah berasal dari bahasa Arab dan berkaitan dengan sifat seseorang yang dapat dipercaya atau sesuatu yang dipercayakan. Jika kita memahami amanat, sudah tentu kita menyadari amanah. Amanah dapat menjadi indikator dari kekuatan iman seorang manusia, karena orang beriman dapat menjaga amanah dengan sebaik-baiknya, sedangkan orang yang imannya tipis, amanah yang ada pada dirinya pun ikut terkikis.²³⁴

Rasulullah SAW. bersabda:

لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ

Artinya: "Tidak sempurna iman seseorang yang tidak amanah, dan tidak sempurna agama orang yang tidak menunaikan janji". (HR. Ahmad).

Dalam pandangan syari'at Islam, amanah mengandung makna yang amat luas meliputi perasaan manusia untuk melaksanakan segala sesuatu yang dibebankan kepadanya berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab dirinya kepada Allah.²³⁵ Amanah selalu berkaitan dengan lisan dan perbuatan, karena kunci amanah adalah menjaga dan menyampaikan segala sesuatu yang sudah dititipkan kepadanya terkait urusan agama maupun umum, urusan dunia ataupun akhirat.

Tujuan Allah membebankan amanah kepada manusia adalah sebagai alat ukur keimanan dan derajat manusia. Manusia yang dapat menunaikan amanah derajatnya lebih tinggi daripada makhluk-makhluk yang lain termasuk malaikat. Namun, jika manusia tidak dapat menunaikan amanah yang dibebankan oleh Allah, maka manusia tersebut mempunyai iman yang lemah dan derajatnya lebih rendah daripada binatang. Berdasarkan penelaahan konseptual diperoleh karakteristik sifat dan perilaku yang amanah berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis, serta beberapa sumber rujukan lainnya.²³⁶

Sebagai mana Allah Swt berfirman dalam surat Al Baqarah ayat 283,

❦ وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَى سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهْنَ مَقْبُوضَةً فَإِنْ مِنْ بَعْضِكُمْ بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ

²³³ Hermawan, Iwan, Nurwadjah Ahmad, and Andewi Suhartini. "Konsep Amanah dalam Perspektif Pendidikan Islam." *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama* 12.2 (2020): 146

²³⁴ Abidin, Z., & Khairudin, F. (2017). Penafsiran Ayat-ayat amanah dalam Al-Qur'an. *SYAHADAH: Jurnal Ilmu al-Qur'an dan Keislaman*, 5(2). 124

²³⁵ Purnamasari, Fifin. "Analisis Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Kisah Nabi Yusuf AS." *GUAU: Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam* 2.5 (2022): 237

²³⁶ Sari, E. P., & Sofia, N. (2018). Konstruksi Alat Ukur Amanah dalam Perspektif al-Qur'an-Hadis. *Jurnal Psikologi Islam*, 5(1), 13–26

أَثِمُّ قَلْبُهُ ۖ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ

Jika kamu dalam perjalanan (dan bermu'amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, Maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan persaksian. dan Barangsiapa yang menyembunyikannya, Maka Sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Amanah secara umum berarti bertanggung jawab terhadap apa yang dibawanya, menepati janji, melaksanakan perintah, menunaikan keadilan, memberi hukum yang sesuai dan dapat menjalankan sesuatu sesuai kesepakatan.²³⁷ Amanah adalah sebetuk integritas dan komitmen yang tinggi atas beban yang dipercayakan dari satu pihak pada pihak yang dianggap mampu menjalankannya. Mengingat beratnya menjalankan amanah, maka Allah memerintahkan manusia agar selektif memilih seseorang yang tepat, layak dan dianggap mampu mengembannya. Sebab memberikan suatu amanah tidak pada orang yang tepat merupakan sikap yang teledor dan zalim, lantaran meletakkan sesuatu tidak pada tempatnya. Memberikan amanah juga harus melihat kadar kemampuan dan kapasitas seseorang yang menerimanya, agar ia mampu dan sanggup menjalankannya dengan baik dan maksimal.²³⁸

Sifat amanah artinya jujur atau dapat di percaya. Menurut istilah Sifat amanah merupakan suatu sifat tulus hati dan jujur dalam melaksanakan sesuatu yang telah dipercayakan kepadanya berupa harta benda maupun tugas yang telah menjadi kewajibannya.²³⁹

Allah Swt Berfirman dalam surah An-Nisa ayat 58,

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah

²³⁷ Zaidah Kusumawati, et. al., Ensiklopedia Nabi Muhammad SAW sebagai Utusan Allah (Jakarta: Lentera Abadi, 2011), 34.

²³⁸ Lanny Octavia, et. al., Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren (Jakarta: Rumah Kitab, 2014), 239-241.

²³⁹ Irfan, Irfan. "Penafsiran ayat-ayat amanah dalam al-Qur'an." *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* 4.02 (2019): 115

adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Kata “amanah” berasal dari “al-hamzah” “mim” ”nun”, kata ini mengarah pada dua pokok makna kata yang berdekatan : 1. *Al-amanahlawan* kata dari al-khiyanah yaitu *suk-n al-qalb* (ketenangan hati). 2. *Al-tasdiq*: mempercayakan Kedua arti di atas saling berdekatan. Al-Kholilmengatakan: الأمانة dari kata الأامن، والأمان berartimemberi rasa aman. Sementara الأمانة adalahlawan kata dari al-khianah.²⁴⁰

Quraish Shihab berpendapat bahwa amanah adalah sesuatu yang diserahkan kepada pihak lain untuk dipelihara dan dikembalikan bila tiba saatnya atau bila diminta oleh pemiliknya.²⁴¹ Al-Maraghi penafsirkan kata al-amanah dalam ayat ini yaitu sesuatu yang dijaga untuk disampaikan kepada pemiliknya. Orang yang menjaga dan menyampaikannya dinamakan hafiz (orang yang menjaga), amin (Orang yang dipercaya), dan wafiy (orang yang memenuhi). Sedangkan yang tidak menjaga dan tidak menyampaikan disebut pengkhianat.²⁴²

Amanah adalah salah satu bahasa Indonesia yang telah di sadur dari bahasa Arab. Ke dalam kamus bahasa Indonesia, kata yang menunjukkan makna kepercayaan menggunakan dua kata yaitu amanah atau amanat.²⁴³

Kata “amanah” dikemukakan dalam AlQur`anul karim semuanya bermakna menepati janji dan pertanggung jawaban. Jelaslah kirannya makna “amanah” secara umum tidak ada sesuatu yang dapat menimbulkan keraguan atau salah pengertian mengenai tujuan yang dimaksud, yaitu taqlif kalau ada sementara ahli tafsir yang tidak tegas menyebut istilah taqlif sekurang-kurangnya mereka telah menerangkan.Jelaslah kirannya makna “amanah” secara umum tidak ada sesuatu yang dapat menimbulkan keraguan atau salah pengertian mengenai tujuan yang dimaksud, yaitu taqlif kalau ada sementara ahli tafsir yang tidak tegas menyebut istilah taqlif sekurang-kurangnya mereka telah menerangkan perincian soal dan kaitan nya satu sama lain, yaitu soal-soal yang tidak dapat di pisahkan dari pengertian “amanah” Amanah adalah kepercayaan yang diberikan oleh Allah SWT, kepada makhluknya.²⁴⁴

Kata “amanah” dikemukakan dalam Al-Qur`anul karim semuanya

²⁴⁰ Abi al-Husain Ahmad Faris bin Zakaria, Mu`jam Al-Maqayis Fi Al-Lughah, ed. by Abdussalam Muhammad Harun (Beirut: Darr al-Fikr, 1979). Jilid 1,133-13

²⁴¹ M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, (Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur`an), (Ciputat: Lentera Hati, 2000), h. 457

²⁴² Ahmad Mustafa Al-Maraghi, Tafsir Al-Maraghi Jilid 5, Terj. Bahrun Abu Bakar dan Herry Noer Aly, (Semarang: CV. Toha Putra), h.112.

²⁴³ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), p. 4

²⁴⁴ Abbas Mahmud al-Aqqad, “Al-insaan fi Al-Qur`an” Penerjemaah, Tim Penerjemah Pustaka Firdaus, Manusia Diungkap Al-Qur`an, (Jakarta: Pustaka Firdaus,1991), p. 45-50

bermakna menepati janji dan pertanggung jawaban.²⁴⁵ Amanah adalah sifat dasar orang yang beriman, sebaliknya khianat (lawan dari amanah) adalah sifat dasar orang munafik. Amanah bisa berupa titipan harta benda, barang atau uang, bisa juga berupa kedudukan atau jabatan, atau yang lainnya. Muhamamd Rasyid Rida mengatakan bahwa amanah adalah kepercayaan yang diamanatkan kepada orang lain sehingga muncul ketenangan hati tanpa kekhawatiran sama sekali.²⁴⁶

Fakhr al-Din al-Razi berpendapat bahwa amanah adalah ungkapan tentang suatu hak yang wajib ditunaikan kepada orang lain.²⁴⁷ Abu Hayyan al-Andalusi mengatakan bahwa secara kasat mata, amanah adalah segala bentuk kepercayaan yang diberikan kepada seseorang, baik dalam bentuk perintah maupun larangan, baik terkait urusan duniawi maupun urusan ukhrawi. Sehingga semua syariat Allah adalah amanah.²⁴⁸ Al-Qurtubi berpendapat bahwa amanah adalah segala sesuatu yang dipikul/ditanggung manusia, baik sesuatu terkait dengan urusan agama maupun urusan dunia, baik terkait dengan perbuatan maupun dengan perkataan di mana Puncak amanah adalah penjagaan dan pelaksanaannya.²⁴⁹

Allah Swt berfirman dalam Surat Al Ahzab ayat 72,

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَيُّنَ أَنْ يُحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا
وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat [1233] kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh

Amanah itu suatu tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang atau titipan yang diserahkan kepadanya untuk diserahkan kembali kepada orang yang berhak. Bahwasannya manusia adalah hakikatnya makhluk yang bersosial yang saling membutuhkan satu sama lainnya, semata-mata tiada lain hanya untuk mencari ridha dari Allah SWT. Manusia beribadah adalah

²⁴⁵ Abbas Mahmud al-Aqqad, "Al-insaan fi Al-Qur'an" Penerjemaah, Tim Penerjemah Pustaka Firdaus, Manusia Diungkap Al-Qur'an, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1991), p. 45-50

²⁴⁶ Muhammad Rasyid ibn 'Ali Rida, Tafsir al-Manar, Juz. V (Mesir: al-Haiah al-Misriyyah al-'Ammah li al-Kitab, 1990 M.), h. 140

²⁴⁷ Muhammad Fakhr al-Din al-Razi, Mafatih al-Gaib, Juz. X (Cet. I; Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H./1981 M.), h. 145

²⁴⁸ Abu Hayyan Muhammad ibn Yusuf al-Andalusi, al-Bahr al-Muhit}, Juz. VII (Cet. I; Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 1413 H./1993 M.), h. 243

²⁴⁹ Abu 'Abdillah Muhammad ibn Ahmad Syams al-Din al-Qurtubi, al-Jami' li Ahkam al-Qur'an Juz. XII (Cet. II; al-Qahirah: Dar al-Kutub al-amisriyyah, 1384 H./1964 M.), h107

termasuk amanah yang diberikan Allah SWT.²⁵⁰

amanah menurut para mufassir, seruan Al-Qur'an untuk amanah. Serta amanah yang juga merupakan sifat wajib bagi rasul. Dan dalam tanggung jawab kehidupan, perlunya pengetahuan tentang ruang lingkup, objek-objek dan macam macam amanah, adalah poin penting untuk merealisasikan amanah tersebut. Karena memahami makna amanah dalam Al-Qur'an itu sangat urgen bagi kehidupan umat manusia. Rasyid Ridha juga menjelaskan bahwasanya pengertian amanah adalah sebuah kepercayaan yang diberikan kepada seseorang, yang mana hal itu memberikan ketenangan hati dan menghilangkan rasa takut dan cemas.²⁵¹

Pakar bahasa, Ibrahim Mustafa, menjelaskan bahwasanya amanah mengandung arti pelunasan dan titipan. Di dalam bahasa Indonesia amanah berarti yang dipercayakan (dititipkan).²⁵² Sebagai manusia yang memiliki akal Sekiranya akal itu dapat di gunakan pada manusia, niscaya keadaannya tidak akan sama saja dengan hewan bahkan lebih hina lagi. Maka dari itu Manusia dalam rangka ini memiliki keistimewaan dan kelebihan dari makhluk lain karena ia mampu bergerak dalam ruang yang bagaimanapun, Baik di darat, di air (sungai dan laut), maupun di udara. Binatang hanya dapat bergerak pada alam tertentu dan juga terbatas.²⁵³

Allah SWT, memberikan amanah kepada seluruh hambanya agar amanah tersebut dijalankan dengan sebaik-baiknya. Amanah juga termasuk ibadah yang harus di lakukan oleh manusia secara syar'i, amanah bermakna menunaikan apa-apa yang dititipkan atau dipercayakan. Dengan demikian amanah tidak hanya menyangkut urusan materi akan tetapi ada juga hal-hal yang bersifat fisik. Menunaikan hak Allah SWT adalah amanah, berbuat baik sesama manusia amanah, keluarga amanah, anak dan istri amanah, jadi segala macam urusan manusia adalah amanah oleh karena itu hidup kita ini dipenuhi dengan amanah.²⁵⁴

Makna kata kasih dan sayang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bersifat sirkumlokatif (berputar-putar). Pada pemberian definisi kata kasih dinyatakan, "perasaan sayang (cinta, suka kepada)", sedangkan pada kata

²⁵⁰ Fachrudin HS. Ensiklopedia Al-Qur'an, (Jakarta: PT. Melton Putra, 1992), p. 105

²⁵¹ Muhammad Rasyid Ridha Tafsir al-Manar, Juz. V (Mesir: al-Haiiah al-Mishriyyah al-'Ammah li al-Kitab, 1990), 140.

²⁵² Muhammad Quraish Shihab, Ensiklopedi Al-Qur'an Kajian Kosakata, (Jakarta: Lentera Hati, 2007), p. 83

²⁵³ Kaelani H.D, Islam dan Aspek-Aspek Kemasyarakatan, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), p. 5-10

²⁵⁴ Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, Ilmu Pendidikan Islam, p. 14

sayang dinyatakan, "kasihan ... sayang akan (kpd); mengasih".²⁵⁵ Oleh karena itu, penentuan pengertian kata kasih sayang hendaknya bersifat serentak, bukan terpisah antara kata kasih dan sayang. Menurut Muhardi kata kasih sayang merujuk pada kata *philia* (cinta sesama manusia), karena di samping kata *philia* ada kata *agape* (cinta kepada Tuhan), kata *eros* dan *amour* (cinta antara laki-laki dengan perempuan, biologis). Dengan demikian, kasih sayang merujuk pada perasaan cinta sesama manusia, baik kepada dirinya sendiri maupun kepada orang lain. Menurut Marsudi Fitro Wibowo makna kasih sayang tidaklah berujung, sedangkan rasa kasih sayang adalah sebuah fitrah yang mesti direalisasikan terhadap sesama sepanjang kehidupan di dunia ini ada, tentunya dalam koridor-koridor Islam.²⁵⁶ Ini berarti bahwa Islam tidak mengenal waktu, jarak, dan tempat akan sebuah kasih sayang baik terhadap teman, sahabat, kerabat, dan keluarganya sendiri.

Kasih sayang merupakan modal besar dalam mendidik remaja, dengan kasih sayang inilah akan menghantarkan kunci "kesuksesan remaja" dalam berbagai bidang yang selaras dengan talenta-nya. Dengan kasih sayang pula akan melahirkan remaja-remaja yang kreatif, inovatif unggulan dan berprestasi.

Adapun pengertian kasih sayang jika dilihat dari sisi istilah mengandung makna Muhammad Anis berpendapat bahwa kasih sayang diartikan sebagai perbuatan dari seseorang yang memberikan kenyamanan, kesenangan, keharmonisan dan rasa penghargaan kepada orang lain.²⁵⁷

Kasih sayang adalah dua suku kata yang saling berkaitan dan masing-masing mempunyai makna tersendiri tetapi selalu dipasangkan dan selalu berdampingan. Kata kasih sangat lah banyak tergantung dari sudut mana kita memandang permasalahannya dan subjek nya. yang lumrah kita kenal adalah makna perasaan sayang, suka, dan memberi. Secara harfiyah sayang mempunyai beberapa pengertian diantaranya kasihan, terasa, tidak rela, merasa sayang, kasih sayang, cinta, sayang akan sesuatu.²⁵⁸ Kasih sayang bisa juga disebut Mahabbah makna asalnya adalah bening dan bersih. Sebab bangsa arab menyebut istilah bening ini untuk gigi yang putih.²⁵⁹

²⁵⁵ Tampati, Y., Jakfar, Y., & Darwadi, M. S. (2020). PESAN MORAL DALAM IKLAN SABUN LIFEBUOY EDISI" PELUK CIUM ADIK KAKAK". *Jurnal Massa*, 1(2), 130

²⁵⁶ Jailani, M. Syahrani. "Kasih sayang dan kelembutan dalam pendidikan." *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 4, 56476 (2013): 100

²⁵⁷ Muhammad Anis, *Quantum al-Fatihah ; Membangun Konsep Pendidikan Berbasis Surah al-Fatihah*, (Yogyakarta : Pedagogia, 2010) h. 63

²⁵⁸ Tim, Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), h. 885.

²⁵⁹ Ibnu Qayyim al-jauziyah, *raudhah Al-Nuhibbin wa Nuzhan AlMusytaqim*, diterjemahkan oleh kathur Suhardi, *taman Orang-orang Jatuh Cinta dan Memendam Rindu*, (Jakarta: Darul falah, 1999) Cet.ke 1, h. 5.

Makna "kasih sayang" cenderung dipersempit dalam konteks cinta. Sementara itu, bila berbicara tentang cinta, pada umumnya banyak yang hanya menafsirkan cinta itu berakhir dan mencapai puncaknya pada penyerahan jiwa dan hanya berakhir sampai di situ, eksklusif. Cinta baru mencapai titik kesempurnaannya jika ia telah menjadi universal. Fuyuko telah menyimpulkan bahwa pada zaman ini tidak ada lagi cinta kasih yang murni, yang ada hanyalah jual-beli cinta. Cinta kasih hanya bertolak dari keuntungan yang akan didapatkan darinya. Cinta kasih telah menjadi tameng untuk penipuan, pembohongan, pementingan diri sendiri, dan cinta kasih telah dijadikan alat untuk mendapatkan kepuasan nafsu individual. Agaknya ini pulalah yang menyebabkan Satre memberikan kesimpulan bahwa cinta adalah suatu bentuk hubungan yang akhirnya akan ditandai juga oleh keinginan pihak-pihak yang bersangkutan untuk saling memiliki, yaitu sebagai objek cintanya masing-masing. Seorang yang dicintai maupun yang mencintai pada dasarnya meletakkan harapan-harapan melalui cintanya

Kebutuhan cinta dan kasih sayang merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi, terutama cinta dan kasih sayang dari orang tua terhadap anak. Karena cinta dan kasih sayang orang tua akan berpengaruh terhadap perilaku dan lingkungan sosial remaja.

Ada juga yang mengatakan bahwa kata tersebut diambil dari kata al-habab, yaitu air yang meninggi saat hujan deras, karenanya mahabbah di artikan sebagai "luapan dan gejolak hati yang berkobar karena ingin bertemu dengan yang ia cintai (kekasih)"²⁶⁰

Kata kasih sayang disebutkan berulang ulang.²⁶¹ Pengulangan tersebut sudah dapat disaksikan sejak permulaan Al-Qur'an, yakni seperti yang terdapat dalam QS. Al-Fatihah. Kasih sayang ini oleh Al-Alusi disebut sebagai kelembutan hati.²⁶² Sikap kasih sayang sejatinya harus dimunculkan dalam proses pendidikan, karena rahmat menjadi nilai akhlak yang sangat penting dalam interaksi seorang muslim.²⁶³

Bahkan tidak hanya kepada sesama manusia, Islam dengan keluhuran nilai dan ajarannya, mengajarkan pentingnya kasih sayang kepada makhluk

²⁶⁰ bnu Qayyim al-Jauziyah, Raudhah Al-Muhibbin Wa Nuzhah al-Musytaqin, Taman Para Pecinta, terjemahan Emiel Ahmad, (Jakarta: Khatulistiwa press, 2009), Cet 1. H. 21.

²⁶¹ Muhammad Abduh berpendapat pengulangan kata rahman dan rahim dalam al-Qur'an memberikan makna pendidikan Allah swt. kepada makhluk-Nya tidak sekedar faktor kebutuhan yakni bagaimana menarik manfaat dan menolak yang berbahaya tetapi pengulangan kata rahman dan rahim sebagai menyeluruhnya dan menjangkanya kasih sayang Allah swt. kepadanya. Lihat. Muhammad Abduh dan Muhammad Rasyid Ridha, Tafsir Al-Manar, Dar al-Manar, Mesir, 1947, jil. I, cet. ke-2, hal. 51

²⁶² Syihab al-Din Sayyid Mahmud al-Alusi al-Baghdadi, Ruh al-Ma'ani, Ihya al-Turats al-,,Arabi: Bairut, tt, juz. I, hal. 59

²⁶³ M. Quraish Shihab, Yang Hilang dari Kita: Akhlak, Lentera Hati, Jakarta: 2019, cet. ke-3, hal. 133.

Allah swt. yang lain. Nabi Muhammad saw. bersabda: “Siapa yang berkasih sayang meskipun kepada seekor burung pipit yang disembelih, akan disayangi Allah pada hari kiamat (HR. Bukhari).²⁶⁴

Sebagai mana kisah Nabi Ibrahim pun demikian, begitu sayang terhadap ayahnya “pembuat patung berhala.” Tidak henti-hentinya Ibrahim memberikan wejangan dan nasehat dengan lembut dan santun terhadap ayahnya agar kembali ke jalan illahi rabbi. Meskipun hasilnya nihil. Ibrahim tidak menginginkan ayahnya menjadi hamba-hamba syaithan yang menyebarkan kesesatan kepada umat manusia sedangkan dirinya menjadi “penerang kegelapan para umat.”

Hal demikian pula nabi Sulaiman yang menunjukkan kasih sayang besarnya terhadap para binatang dan kaum jin. Persahabatan mereka dengan Sulaiman benar-benar dilandasi karena Allah semata.²⁶⁵ Di sisi lain ada pula nabi Yusuf yang menunjukkan kebesaran hati dan sayangnya terhadap saudara-saudara yang telah mencelakakannya memasukkan ke kubangan sumur. Meski dianiaya, tetapi Yusuf tidak menunjukkan kebencian dan pembalasan terhadap mereka, bahkan malah sebaliknya. Kebutuhan dasar seseorang selain yaitu adalah kasih sayang. Pola pengasuhan yang responsif dan penuh kasih sayang dibutuhkan untuk menimbulkan rasa aman dan kepercayaan pada anak. Kurangnya pemenuhan kasih sayang akan menimbulkan ketidakpercayaan anak terhadap lingkungan dan deprivation emosi yang selanjutnya dapat menyebabkan gagal tumbuh. engangkat derajat-duniawi mereka ke dalam pemerintahan masa itu.²⁶⁶

Kasih adalah perasaan yang dimiliki oleh setiap manusia, perasaan ini akan timbul apabila manusia tersebut mempunyai rasa memiliki dan menyayangi. Kasih juga bisa dikatakan hubungan keterkaitan antara manusia tersebut dengan sesuatu. Dan kasih bisa bermakna luas, bukan hanya antara manusia dengan manusia, tetapi bisa juga antara Tuhan dengan manusia.²⁶⁷ Dan dengan adanya rasa kasih tersebut membuat manusia mempunyai tujuan hidup yang akan diperjuangkan. Al-rahman, merupakan salah satu nama terbaik Allah swt yang menunjukan sifat-Nya yang pengasih. Al-rahman berasal dari akar kata ra-hi-ma, dengan lafazh tafdil yang meletakkan makna superlatif. kata sifat dari akar kata ra-hi-ma adalah rahim berarti “pengasih”,

²⁶⁴ Redaksi terjemah dari hadits ini dikutip dalam Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Tafsirnya, Kementerian Agama RI: Jakarta, 2012, jil. 1, hal. 15.

²⁶⁵ Rahmatullah, Azam Syukur. "Konsepsi Pendidikan Kasih Sayang dan Kontribusinya terhadap Bangunan Psikologi Pendidikan Islam." *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5.1 (2017): 29-52.

²⁶⁶ Rahmatullah, Azam Syukur, MA SHIMSI, and C. PNLP. *Psikolovely Terhadap Remaja Pecandu Narkoba*. Penerbit Qiara Media, 2022. H 33

²⁶⁷ Susanti, Marselina Reni. "Studi Biblika 1 Yohanes 4: 19 Tentang Mengasihi Dalam Peningkatan Kepedulian Sesama." *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1.2 (2020): 106-119.

sedangkan al-rahman sebagai bentuk superlatif berarti “Maha pengasih.”²⁶⁸

Makna kasih yang sesungguhnya itu bagaimana kita memberi yang terbaik buat orang lain, baik itu membahagiakan, tidak merebut kebahagiaan orang lain dan membuka pintu hati untuk sebuah kasih, tetapi kasih ini beda dengan cinta, kasih lebih bersifat rasa kepedulian seorang insan tanpa ingin meminta imbalan atas apa yang telah dilakukan untuk yang dikasihinya. Oleh karena itu setiap insan mau diri mereka disayangi. Karena dengan rasa sayang itu setiap insan dapat merasakan kebahagiaan yang hakiki. Apabila sifat kasih sayang mulai luntur dan sifat dendam kebenciannya lebih besar maka akan menjanjikan kehancuran kepada sesuatu bangsa atau masyarakat.²⁶⁹

Cinta dan Kasih adalah dua kata yang hampir sama tetapi mempunyai makna atau arti yang berbeda cinta adalah perasaan yang lahir dari hati seseorang, timbul dengan sendirinya, tidak melihat waktu dan usia, suatu masa untuk ingin menyayangi dan memiliki, seperti perasaan cinta ibu kepada anaknya, perasaan cinta tuhan kepada umat nya yang bertaqwa.²⁷⁰

Cinta yang tulus akan menimbulkan nilai-nilai kejiwaan yang selalu tulus dan berserah. Kasih sayang adalah dua kata yang berarti, kasih itu murah hati, kasih itu mau mengerti, kasih itu pemaaf, kasih itu mau memberi, dan banyak lagi arti kasih. sedangkan sayang adalah penuh pengertian, mau percaya, mau bicara dan banyak lagi.²⁷¹ Jadi Kasih sayang adalah pembangunan kasih sayang jangan pernah menuntut perhatian dan kasih sayang seseorang, bila kamu tidak memulai yang kamu tuntut. Kasih adalah sebuah kata yang sering terdengar di telinga kita. Kasih bukanlah suatu hal yang tabu untuk diucapkan, apalagi dirasakan. Kasih akan membuat kita merasa nyaman, damai dan tenang.

Pengertian Kasih mempunyai makna yang beragam. Kasih berarti menyayangi Kasih berarti mencintai Kasih berarti membahagiakan orang yang kita kasahi. Kasih kepada Tuhan berarti mencintai Tuhan dengan cara menaati perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya Kasih kepada orang tua berarti menyayangi mereka dengan setulus hati dan berusaha untuk tidak menyakiti hatinya.²⁷² Kasih kepada sahabat berarti menjaga mereka dengan kasih sayang dan tidak mengkhianati. Kasih kepada pasangan berarti menjaga kepercayaan dengan setulus hati. Kasih mempunyai sejuta makna yang berbeda bagi tiap

²⁶⁸ Nata, H. Abuddin. *Pendidikan dalam perspektif Al-Qur'an*. Prenada Media, 2016. H 17

²⁶⁹ Syaikh Abu Bakar Jabir al-Jazairi, *Minhajul Muslim*, terjemahn dalam Bahasa Indonesia Konsep Hidup ideal dalam Islam, (Jakarta:Darul Haq, 2006) Cet. 1, h. 210.

²⁷⁰ Ibnu Qayyin al-jauziyah, *Taman Para Pecinta*. diterjemahkan oleh Emiel Ahmad, (Jakarta: Katulistiwa Press, 2009) h. 23

²⁷¹ Azisi, Ali Mursyid. "Peran agama dalam memelihara kesehatan jiwa dan sebagai kontrol sosial masyarakat." *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam* 11.2 (2020): 55-75.

²⁷² Bagir, Haidar. *Risalah Cinta dan Kebahagiaan*. Noura Books, 2015. 26

orang Secara umum kasih berarti menyayangi dengan setulus hati.²⁷³ Kasih tidak mewajibkan kita untuk selalu mengalah. Kasih akan menyatukan satu orang, dua orang, atau bahkan sejuta orang dalam ruang lingkup kedamaian. Kasih itu adalah diciptakan untuk membuat kita saling mengasihi karena dengan Kasih kita akan selalu berbuat yang terbaik baik itu hubungan antara kita dengan Tuhan, manusia, alam dan makhluk hidup lainnya di dunia ini²⁷⁴

Dalam surah Al Balad ayat 17,

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

Kemudian, dia juga termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar serta saling berpesan untuk berkasih sayang.

Dalam ayat lain juga ditegaskan bahwa untuk saling mengenal agar bisa saling mengasihi satu sama lainnya. Surah Al- Hujurat Ayat 13,

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Anak membutuhkan kasih sayang orang lain, terutama dari kedua orang tuanya dan hal ini harus diperhataikan pada anak walaupun anak berbuat salah.²⁷⁵ Seorang anak membutuhkan rasa aman, rasa aman dan ketenangan adalah kebutuhan yang mendasar yang selalu didambakan anak. Seorang anak akan merasa sedih dan gelisah jika sering ditinggal pada amasa pengasuhan, peran ibu atau ayah yang digantikan dengan seorang pembantu akan membuat anak merasa tidak aman. Seorang anak membutuhkan belaian dan kasih sayang atau ciuman yang hangat dari kedua orangtuanya.²⁷⁶

Kasih sayang berhak diberikan kesetiap anak-anak, seperti yang telah diajarkan Rasulullah SAW. terhadap para sahabat yang selalu menunjukkan rasa kasih sayang kesetiap anak-anak. Jadi gak ada alasan bagi orang tua untuk selalu memperhatikan akan-anaknya dan memberikan kasih sayang dengan

²⁷³ Dalnia, Dalnia, and Wa Ode Sitti Hafsa. "Patoba: ritual peralihan pada Orang Bajo di Desa Latawe Kecamatan Napano Kusambi Kabupaten Muna Barat." *ETNOREFLIKA: Jurnal Sosial dan Budaya* 7.2 (2018): 106

²⁷⁴ Widiyastuti, R. (2020). *Kebaikan akhlak dan budi pekerti*. Semarang :Alprin. 8

²⁷⁵ Sakdiah, N. (2017). Pendidikan Karakter Melalui Pembinaan Kasih Sayang Dalam Pandangan Islam. *Utile: Jurnal Kependidikan*, 3(2), 202-211.

²⁷⁶ Syaikh Muhammad Said Mursi, *Seni Mendidik Anak* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2006), 24

bentuk nyata seperti sesekali mencium anak-anaknya.²⁷⁷

Katakanlah: "Kepunyaan siapakah apa yang ada di langit dan di bumi." Katakanlah: "Kepunyaan Allah." Dia telah menetapkan atas Diri-Nya kasih sayang. Dia sungguh akan menghimpun kamu pada hari kiamat yang tidak ada keraguan padanya. orang-orang yang meragukan dirinya mereka itu tidak beriman.

Hanya satu rahmat saja yang disebar oleh Allah Swt bagi seluruh makhluknya. Sementara menurut Shahih Muslim dari Salman al-Farisi, satu rahmat itu disebar di muka bumi sehingga cukup bagi seorang ibu menyayangi anaknya dan semua makhluk baik manusia, burung, semua jenis hewan dan jin dapat mengasihi satu sama lain. Lalu 99 rahmat sengaja ditahan oleh Allah Swt. untuk memberi rahmat bagi seluruh hamba-Nya pada hari kiamat.²⁷⁸

Kasih sayang adalah suatu kosa kata yang sangat indah maknanya. Kata itu dapat diartikan sebagai pemberian perhatian dan bimbingan kepada seseorang tanpa mengharapkan balasan apapun, seperti kasih sayang orang tua kepada anaknya. Kasih sayang adalah reaksi emosional terhadap seseorang, binatang, atau benda. Hal itu menunjukkan perhatian yang hangat, dan mungkin terwujud dalam bentuk fisik atau kata-kata (verbal).²⁷⁹

Kasih Sayang dapat didefinisikan sebagai perasaan sayang, perhatian, atau kesukaan yang sifatnya lembut. Tidak seperti cinta, kasih sayang tidak terdiri dari perasaan senang ataupun romantis, melainkan perasaan kasih sayang dapat membuat seseorang merasakan kenyamanan dan perhatian. Kasih sayang dapat dilihat dalam hubungan antara orang tua dan anak, persahabatan, hingga hubungan antar jenis. Kasih sayang dapat dikomunikasikan melalui gerak tubuh, kata-kata, atau sentuhan.²⁸⁰

Kecendrungan terhadap kasih sayang merupakan suatu naluri. Seorang anak dibesarkan dengan kasih sayang dari kedua orang tuanya, akan memberi pengaruh yang luar biasa terhadap pembentukan kepribadiannya ketika dewasa. Naluri seorang anak yang pertama muncul adalah naluri aktual.²⁸¹

²⁷⁷ Dlaifurrahman, Muhammad. "Upaya Membangun Keluarga Sakinah: Efforts to Build a Sakinah Family." *Jurnal Hadratul Madaniyah* 4.2 (2017): 40-55.

²⁷⁸ <https://umma.id/article/share/id/6/15419> diakses 29 maret 2024

²⁷⁹ Titin Nurhidayati, "Pendekatan Kasih Sayang: Solusi Pengembangan Karakter Terpuji Dan Akhlak Mulia Dalam Diri Anak Didik," *Jurnal Falasifa*, Vol. 2 No. 2 (September 2011), 7.

²⁸⁰ <https://kampuspsikologi.com/perbedaan-cinta-kasih-sayang> diakses 24 Maret 2024

²⁸¹ Nurbayani, Nurbayani. "Pembinaan Iklim kasih sayang terhadap anak dalam keluarga." *Gender equality: international journal of child and gender studies* 5.1 (2019): 59-72.

Naluri ini dapat terbentuk melalui reaksinya pada masa awal dari kelahirannya. Seorang anak pada masa bayi dalam pencariannya terhadap makanan, menyebabkan anak mencari tempat air susu ibunya agar dapat memuaskan rasa lapar dan dahaganya. Naluri aktual Pada tahap selanjutnya memiliki kecenderungan untuk belajar atau menerima pengetahuan, termasuk menerima keimanan terhadap adanya Allah SWT. Oleh karenanya Islam memerintahkan kepada orang tua untuk memperdengarkan azan bagi anak laki-laki dan iqamah bagi anak perempuan.

Prinsip kasih sayang yang tertanam dalam hati orang tua adalah perasaan sayang terhadap anak-anaknya. Ini merupakan awal dari kemuliaan baginya dalam mendidik, mempersiapkan dan membina anak-anak untuk mencapai keberhasilan. Orang yang hatinya kosong dari sifat kasih sayang akan bersifat kasar. Sifat yang buruk ini akan berakibat buruk bagi pertumbuhan anak dan akan membawanya kepada penyimpangan akhlak, kebodohan dan kesusahan.²⁸²

Jika dilihat pengertian kasih sayang dari sisi istilah mengandung maka sebagai perbuatan dari seseorang yang memberikan kenyamanan, kesenangan, keharmonisan dan rasa penghargaan kepada orang lain, Sebagai salahsatu kebutuhan dasar (basic need) setiap manusia. Karenanya memang kasih sayang wajib disebar dan diluaskan. Sebagaimana Rasulullah diutus Allah untuk menyebarkan rahmah atau kasih sayang bagi seluruh alam,²⁸³ sesuai firman Allah SWT dalam QS. Al Ambiya ayat 107.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.

Dari penjelasan Qs. Al Ambiya: 107 :21 memberi gambaran bahwa dari awal keberadaan islam yang diutamakan kasihsayang dalam setiap kegiatan manusia.sehingga akan dirasakankenyamanan, keamanan, keharmonisan diwujudkan dengan tidak adanya unsur pemukulan, kekerasan, penghinaan dan umpatan. Awwad(1995:57) memberikan definisi kasih sayang menurutnya merupakan suatu hal yang di dalamnya tidak ada unsur kekerasan, umpatan, pemukulan baik terhadap orang lain apalagi terhadap remaja.²⁸⁴

3. Optimalisasi Karakter dalam Prespektif Al Quran

²⁸² Abdullah Nasikh Ulwan, Pendidikan Anak Dalam Islam, jilid.1 (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hal.33-34

²⁸³ Barni, M. (2023). Perspektif Pendidikan Islam Berbasis Cinta dan Kasih Sayang. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 62-74.

²⁸⁴ Barni, Mahyudin. "Perspektif Pendidikan Islam Berbasis Cinta dan Kasih Sayang." *Intelegensia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 8.2 (2023): 67

Istilah karakter secara harfiah berasal dari bahasa Latin “Character,” yang antara lain berarti: watak, tabiat, sifat-sifat kejiwaan, budi pekerti, kepribadian atau akhlak. Sedangkan secara istilah, karakter diartikan sebagai sifat manusia pada umumnya dimana manusia mempunyai banyak sifat yang tergantung dari faktor kehidupannya sendiri.²⁸⁵ Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang.¹⁰Karakter dapat juga diartikan sama dengan akhlak dan budi pekerti, sehingga karakter bangsa identik dengan akhlak bangsa atau budi pekerti bangsa. Bangsa yang berkarakter adalah bangsa yang berakhlak dan berbudi pekerti, memiliki standar norma dan perilaku yang baik.

Karakter juga merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat.

Allah Swt berfirman dalam surah Ash Shaff ayat 2-3,

فَالزُّجَرِ تِ زَجْرًا فَالتَّالِي تِ ذِكْرًا

dan demi (rombongan) yang melarang dengan sebenar-benarnya (dari perbuatan-perbuatan maksiat), 3. dan demi (rombongan) yang membacakan pelajaran,

Ayat Al-Qur’an di atas yaitu surat Ash-Shaff ayat 2-3 disamping mendidik kaum muslimin dengan keimanan yang lurus, Al-Qur’an juga sangat menaruh perhatian untuk mengarahkan mereka pada amalan yang shaleh. Sebab, keimanan yang benar tidak boleh tidak harus terungkap dalam tingkahlaku dan tindakan. Ini dilaksanakan dengan menghiasi diri dengan akhlak yang luhur, cinta berbuat baik pada orang lain dan bersegera dalam melaksanakan apa yang diridloi Allah dan Rasulnya.²⁸⁶

Upaya pembentukan karakter sesuai dengan budaya bangsa ini tentu tidak semata-mata hanya dilakukan di sekolah melalui serangkaian kegiatan belajar mengajar dan luar sekolah, akan tetapi juga melalui pembiasaan (habitiasi) dalam kehidupan, seperti: religius, jujur, disiplin, toleran, kerja keras, cinta damai, tanggung-jawab, dan sebagainya. Kemudian dalam proses pendidikan, terbentuknya karakter siswa, secara teoritik merupakan arti dan tujuan hakiki dari pendidikan itu sendiri.²⁸⁷Oleh karena itu hal tersebut

²⁸⁵ Mochtar Buchori, “Character Building dan Pendidikan Kita” dalam <http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0607/26/opini/2836169.htm>. Diakses pada 24 maret 2024

²⁸⁶ Ani, Desti. "Analisis Nilai Pendidikan Islam dalam Surat Al-Shoff ayat 2-3." *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Madrasah* Vol. 3 No.2, 2023 h 59

²⁸⁷ Hapsari, W., & Iftayani, I. (2016). Model pendidikan karakter pada anak usia dini melalui program islamic habituation. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2). 9

merupakan urgenitas kecerdasan karakter sebagai tujuan akhir dari pendidikan, dan pada dasarnya merupakan penjabaran dari misi risalah dari semua agama samawi. Islam bahkan secara eksplisit menyatakan bahwa misi terbesar dari agama ini adalah menyempurnakan kemuliaan karakter (makarim al-akhlaq), yakni membentuk kepribadian yang mulia yang mencerminkan kemuliaan akhlak yang luhur. Gagasan Islam teragung ini sudah secara berulang-ulang telah didengungkan, dicerna, dipahami dan dipraktekkan oleh para civitas akademika yang lebih-lebih pada sekolah yang berbasis Islam dan pondok pesantren baik santri, ustadz, guru, maupun pengelolanya sendiri.²⁸⁸

Sebagai upaya untuk meningkatkan kesesuaian dan mutu pendidikan karakter, Kementerian Pendidikan Nasional mengembangkan grand design pendidikan karakter untuk setiap jalur, jenjang, dan jenis satuan pendidikan. Grand design menjadi rujukan konseptual dan operasional pengembangan, pelaksanaan, dan penilaian pada setiap jalur dan jenjang pendidikan. Konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural tersebut dikelompokkan dalam: Olah Hati (Spiritual and emotional development), Olah Pikir (intellectual development), Olahraga dan Kinestetik (Physical and kinesthetic development), dan Olah Rasa dan Karsa (Affective and Creativity development). Pengembangan dan implementasi pendidikan karakter perlu dilakukan dengan mengacu pada grand design tersebut.²⁸⁹

Karakter menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain.²⁹⁰

Karakter di pengaruhi oleh hereditasi atau keturunan. Tabiat seorang anak tidak akan jauh dari perilaku orang tuanya. Karakter di pengaruhi juga oleh lingkungan. Seseorang yang berada di lingkungan yang baik, cenderung akan berkarakter baik, juga sebaliknya berada di lingkungan yang buruk cenderung berkarakter buruk. Karakter mengacu pada serangkaian sikap (attitudes), perilaku (behaviors), motivasi (motivations), dan ketrampilan (skills).²⁹¹

Nilai-nilai karakter adalah nilai-nilai kebaikan yang akan ditanamkan dan dikembangkan pada diri anak. Karakter yang baik terdiri dari mengetahui hal yang baik, menginginkan hal yang baik, yang akan menjadi kebiasaan

²⁸⁸ Suharmoko, S. (2016). Pendidikan Karakter Dalam Al-Quran. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 8(1), 33-57.

²⁸⁹ Harahap, A. C. P. (2019). Character building pendidikan karakter. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 9(1). H 8

²⁹⁰ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Cet. IV (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), 623.

²⁹¹ Zubaedi Zubaedi, Desain Pendidikan Karakter Konsepsi Dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan (Jakarta: Kencana, 2012), 10

dalam cara berpikir, kebiasaan dalam hati dan kebiasaan dalam tindakan.²⁹²

Permasalahan karakter masih melanda sebagian besar bangsa kita. Masih banyak karakter (negatif) yang sekarang berkembang bahkan menjadi budaya di tengah-tengah masyarakat kita yang semakin memperparah problem bangsa dan negara. Karena itulah, tahun lalu (2010) presiden kembali mengajak seluruh rakyat Indonesia untuk bersamasama membangun kembali budaya dan karakter luhur bangsa yang sudah memudar. Nilai-nilai karakter mulia yang dimiliki bangsa dan negara Indonesia sejak berabad-abad dan sekarang sudah terkikis harus dibangun kembali terutama melalui pendidikan.²⁹³

Pengertian karakter secara etimologis, kata karakter berasal dari bahasa Latin kharakter atau bahasa Yunani kharassein yang berarti memberi tanda (to mark), atau bahasa Prancis karakter, yang berarti membuat tajam atau membuat dalam.²⁹⁴ Dalam bahasa Inggris character, memiliki arti: watak, karakter, sifat, dan peran. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, karakter diartikan sebagai tabiat, watak, sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari pada yang lain. Secara terminologis, para ahli mendefinisikan karakter dengan redaksi yang berbeda-beda. Endang Sumantri menyatakan, karakter ialah suatu kualitas positif yang dimiliki seseorang sehingga membuatnya menarik dan atraktif; seseorang yang unusual atau memiliki kepribadian eksentrik.” Doni Koesoema memahami karakter sama dengan kepribadian, yaitu ciri atau karakteristik, atau gaya, atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya keluarga pada masa kecil.²⁹⁵

Ki Hadjar Dewantara memandang karakter itu sebagai watak atau budi pekerti. Dengan adanya budi pekerti, manusia akan menjadi pribadi yang merdeka sekaligus berkepribadian, dan dapat mengendalikan diri sendiri. Pendidikan dikatakan optimal, jika tabiat luhur lebih menonjol dalam diri anak didik ketimbang tabiat jahat. Manusia berkarakter tersebut sebagai sosok yang beradab, sosok yang menjadi ancangan sejati Pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan Pendidikan yang sejati ialah menghasilkan manusia yang beradab bukan mereka yang cerdas secara kognitif dan psikomotorik tapi miskin karakter atau budi pekerti luhur.²⁹⁶

²⁹² Cahyaningrum, E. S., Sudaryanti, S., & Purwanto, N. A. (2017). Pengembangan nilai-nilai karakter anak usia dini melalui pembiasaan dan keteladanan. *Jurnal Pendidikan Anak*, 6(2), 205

²⁹³ Samsudin, S. (2020). Nilai Pendidikan Dan Karakter Di Era Kontemporer Dalam Persepektif Ahmad Amin. *At-Tuhfah: Jurnal Studi Keislaman*, 9(2), 38-48.

²⁹⁴ Abdul Majid dan Dian Andayani, Pendidikan Karakter Persepektif Islam, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 11

²⁹⁵ Sutarjo Adisusilo, Pembelajaran Nilai Karakter, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), hal. 28

²⁹⁶ Agus Wibowo dan Sigit Purnama, Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, hal. 34

Karakter mulia berarti individu memiliki pengetahuan tentang potensi dirinya, yang ditandai dengan nilai-nilai seperti reflektif, percayadiri, rasional, logis, kritis, analitis, kreatif dan inovatif, mandiri, hidupsehat, bertanggung jawab, cinta ilmu, sabar, berhati-hati, rela berkorban, pemberani, dapat dipercaya, jujur, menepati janji, adil, rendah hati, malu berbuat salah, pemaaf, berhati lembut, setia, bekerja keras, tekun, ulet/gigih, teliti, berinisiatif, berpikir positif, disiplin, antisipatif, inisiatif, visioner, bersahaja, bersemangat, dinamis, hemat/efisien, menghargai waktu, pengabdian/dedikatif, pengendalian diri, produktif, ramah, cinta keindahan (estetis), sportif, tabah, terbuka, tertib²⁹⁷.

Individu juga memiliki kesadaran untuk berbuat yang terbaik atau unggul, dan individu juga mampu bertindak sesuai potensi dan kesadarannya tersebut.²⁹⁸ Karakteristik adalah realisasi perkembangan positif sebagai individu (intelektual, emosional, sosial, etika, dan perilaku). Individu yang berkarakter baik atau unggul adalah seseorang yang berusaha melakukan hal-hal yang terbaik terhadap Tuhan YME, dirinya, sesama, lingkungan, bangsa dan negara serta dunia internasional pada umumnya dengan mengoptimalkan potensi (pengetahuan) dirinya dan disertai dengan kesadaran, emosi dan motivasinya (perasaannya).²⁹⁹

Menurut Abdul Majid dan Dian Andayani karakter merupakan watak, sifat, atau hal-hal mendasar yang ada pada diri seseorang. Sering orang menyebutnya sebagai tabiat atau perangai. Karakter ini mempengaruhi segenap pikiran dan perbuatan manusia. Dari sudut pengertian, karakter dan akhlak keduanya tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Keduanya didefinisikan sebagai suatu tindakan yang terjadi tanpa ada pemikiran lagi karena sudah tertanam dalam pikiran.³⁰⁰

Agus Wibowo mengemukakan bahwa karakter merupakan sesuatu yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut disifati.³⁰¹ Kemendiknas mendefinisikan karakter sebagai watak, tabiat, akhlak, atau kepribadian seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi berbagai

²⁹⁷ Darmawan, K. D., & De Liska, L. (2021). Nilai Nilai Pendidikan Karakter Yang Terkandung Dalam Ragam Gerak Seni Tari Tenun Bali. *Jurnal Pendidikan Widyadari*, 22(1). 46

²⁹⁸ Tanis, H. (2013). Pentingnya pendidikan character building dalam membentuk kepribadian mahasiswa. *Humaniora*, 4(2), 1212-1219.

²⁹⁹ Azhar, P. C., Sugma, A. R., Siregar, Z., & Habib, M. (2020). SOSIALISASI PENDIDIKAN KARAKTER DENGAN MEMANFAATKAN MEDIA FILM BAGI SISWA KELAS X SMKS AL-MA'SUM STABAT. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 41-46.

³⁰⁰ Abdul Majid dan Dian Andayani, Pendidikan Karakter Persepektif Islam (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 12

³⁰¹ Agus Wibowo, Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 12

kebijakan (virtues), yang diyakini dan digunakan sebagai landasan untuk cara pandang, berpikir, bersikap dan bertindak.³⁰²

Karakter merupakan watak, tabiat, akhlak atau kepribadian seseorang yang mempengaruhi segenap pikiran dan perbuatan manusia. Dalam Islam, karakter ini telah banyak dibahas dengan menggunakan istilah akhlak. Adapun akhlak sebagaimana dikemukakan oleh Al-Ghazali adalah sikap dan perbuatan yang menyatu dalam diri manusia sehingga muncul secara spontan ketika berinteraksi dengan lingkungan, kesopanan anggota tubuh luar adalah pertanda kesopanan anggota tubuh batin.³⁰³

Secara umum karakter dalam perspektif Al-Qur'an dibagi menjadi dua, yaitu karakter mulia (al-akhlaq al-mahmudah) dan karakter tercela (al-akhlaq al-mazmumah). Karakter mulia harus diterapkan dalam kehidupan setiap Muslim sehari-hari, sedangkan karakter tercela harus dijauhkan dari kehidupan setiap Muslim.

Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan, yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, tata krama, budaya, dan adat istiadat. Karakter dapat juga diartikan sama dengan akhlak dan budi pekerti sehingga karakter bangsa sama dengan akhlak bangsa atau budi pekerti bangsa. Griek mengemukakan bahwa karakter dapat didefinisikan sebagai paduan dari pada segala tabiat manusia yang bersifat tetap, sehingga menjadi tanda yang khusus untuk membedakan orang yang satu dengan yang lain. Sementara Damanik mengemukakan bahwa karakter merupakan siapa anda sesungguhnya.

Secara terminologi (istilah), karakter diartikan sebagai sifat manusia pada umumnya yang bergantung pada faktor kehidupannya sendiri. Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang. Pengertian karakter dengan makna akhlak ini sejalan dengan pandangan al-Ghazali yang mengatakan bahwa karakter (akhlak) adalah sesuatu yang bersemayam dalam jiwa yang dengannya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah tanpa dipikirkan terlebih dahulu.³⁰⁴

.Al-Qur'an sebagai kitab suci bagi umat Islam pedoman hidup dunia dan akhirat, telah menjelaskan bagaimana seseorang berbuat dan bertingkah laku dalam menjalankan kehidupan. Al-Qur'an mengandung paling tidak tiga prinsip dasar yang menjadi fondasi bagi manusia dalam aktivitas kehidupannya, yaitu fondasi tentang akidah, syari'ah, dan akhlak (karakter).

³⁰² Kemendiknas, Pengembangan Budaya dan Karakter Bangsa (Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2010).

³⁰³ Al-Ghazali, *Ihya' Ulumiddin*, terj. Moh Zuhri (Semarang: Asy Syifa, 1993), jilid 4, 524

³⁰⁴ Abdul Hamid, al-Ghazali, *Ihya' Ulum al-din*, (Mesir: Daar at-Taqwa, jld 2), 94

Bahkan Nabi Muhammad saw diutus oleh Allah swt sebagai Nabi dan Rasul kepada umat manusia dengan membawa misi utama yaitu memperbaiki dan menyempurnakan akhlak (karakter) manusia.³⁰⁵

Adapun Menurut Mansur Muslich, karakter adalah suatu sistem penanaman nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa (YME), diri sendiri, sesama, lingkungan, maupun kebangsaan sehingga menjadi manusia insan kamil.³⁰⁶

Secara umum karakter dalam perspektif Al-Qur'an dibagi menjadi dua, yaitu karakter mulia (al-akhlaq al-mahmudah) dan karakter tercela (al-akhlaq al-mazmumah). Karakter mulia harus diterapkan dalam kehidupan setiap Muslim sehari-hari, sedangkan karakter tercela harus dijauhkan dari kehidupan setiap Muslim. Jika dilihat dari ruang lingkungannya, karakter menurut Al-Qur'an dibagi menjadi dua bagian, yaitu karakter terhadap Khalik (Allah swt) dan karakter terhadap makhluk (makhluk/ selain Allah swt).³⁰⁷

Karakter terhadap makhluk biasanya dirinci lagi menjadi beberapa macam, seperti karakter terhadap sesama manusia, karakter terhadap makhluk hidup selain manusia (seperti tumbuhan dan binatang), serta karakter terhadap benda mati (lingkungan alam).³⁰⁸ Al-Qur'an menjadikan akidah sebagai fondasi syariah dan akhlak. Karena itu, karakter yang mula-mula dibangun setiap Muslim adalah karakter terhadap Allah swt. Seperti : beribadah dengan dasar tauhid, mentaati perintah Allah atau bertakwa, ikhlas dalam semua amal, cinta kepada Allah, takut kepada Allah, berdoa dan berharap kepada Allah, bertawakkal setelah berusaha, bersyukur, bertaubat dan beristighfar, rido atas semua ketetapan Allah, berbaik sangka pada setiap ketentuan³⁰⁹

Karakter mulia terhadap sesama manusia harus memulainya dengan berkarakter mulia kepada Rasulullah. Sebelum seorang Muslim mencintai sesamanya, bahkan terhadap dirinya, ia harus terlebih dahulu mencintai Allah dan Rasulullah. Kualitas cinta kepada sesama tidak boleh melebihi kualitas cinta kepada Allah dan Rasulullah. Al-Qur'an mengajarkan kepada setiap Muslim untuk berkarakter terhadap dirinya seperti: mensucikan diri. Karakter

³⁰⁵ Salfiana, E. (2020). Al-Qur'an Sebagai Pedoman Hidup Manusia. *Jurnal Islam Hamzah Fansuri*, 3(2). 70

³⁰⁶ Masnur Muslich, Pendidikan karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 84

³⁰⁷ Sumatri, T. S., & Alwizar, A. (2021). Paradigma nilai pendidikan karakter dalam perspektif al-Qur'an. *Jurnal An-Nur*, 10(2), 39-51.

³⁰⁸ Asikin, I. (2018). Pengembangan Model Pendidikan Karakter Di Lingkungan Keluarga. *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 434-444.

³⁰⁹ Cahyati, L., Maulana, I., Buchori, B., Anisa, A., & Djohani, M. (2023). Tradisi Ritual Nyirep Udang Berbasis Al-Qur'an Dalam Acara Pernikahan Di Desa Sumbersari Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. *Jurnal Citizenship Virtues*, 3(2), 561

mulia terhadap lingkungan keluarga misalnya: berbakti kepada orang tua, bergaul dengan ma'ruf, memberi nafkah yang baik, saling mendoakan, bertutur kata lemah lembut.³¹⁰

Seorang Muslim juga dituntut oleh Al-Qur'an berkarakter mulia kepada lingkungan alam sekitarnya seperti binatang, tumbuhan dan lain sebagainya. Menurut Darraz konsep ruang lingkup akhlak atau karakter dalam Al-Qur'an sangat luas karena mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, mulai dari hubungan manusia kepada Allah SWT maupun hubungan manusia dengan sesamanya.³¹¹ Darraz membaginya menjadi lima bagian, Pertama, akhlak pribadi (al-akhlak al-fardiyah) meliputi akhlak yang diperintahkan, yang dilarang dan yang dibolehkan serta akhlak yang dilakukan dalam keadaan darurat. Kedua, akhlak berkeluarga (al-akhlak al-usuriyah) yang mencakup tentang kewajiban antara orang tua dan anak, kewajiban antara suami dan istri dan kewajiban terhadap keluarga dan kerabat. Ketiga, akhlak bermasyarakat (al-akhlak alijtima'iyah) yang meliputi akhlak yang dilarang dan yang dibolehkan dalam bermuamalah serta kaidah-kaidah adab. Keempat, akhlak bernegara (al-akhlak al-daulah) yang mencakup akhlak di antara pemimpin dan rakyatnya serta akhlak terhadap negara lain. Kelima, akhlak beragama (al-akhlak aldiniyah) yang mencakup tentang kewajiban terhadap Allah SWT.

Karakter mengacu kepada serangkaian sikap (attitudes), perilaku (behaviors), motivasi (motivations), dan keterampilan (skills).³¹² Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karakter itu berkaitan dengan kekuatan moral, berkonotasi positif, bukan netral. Jadi orang berkarakter adalah orang yang memiliki kualitas moral (tertentu) positif. Dengan demikian, pendidikan adalah membangun karakter, yang secara implisit mengandung arti membangun sifat atau pola perilaku yang didasari atau berkaitan dengan dimensi moral yang positif atau yang baik, bukan yang negatif atau yang buruk. Hal ini didukung oleh pakar pendidikan Amerika Serikat, Peterson dan Seligman.³¹³

³¹⁰ Wijaya, D., Wibowo, H., Supriadi, D., & Sopyan, S. (2020). Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 5(4), 182-190.

³¹¹ Sumatri, T. S., & Alwizar, A. (2021). Paradigma nilai pendidikan karakter dalam perspektif al-Qur'an. *Jurnal An-Nur*, 10(2), 39-51.

³¹² Feri Tirtoni, (2020). Internalisasi model pendidikan karakter melalui leadership sosial preneur pada pendidikan dasar untuk menuju revolusi industri 4.0 indonesia berkemajuan. *EduStream: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 73-85.

³¹³ Christopher Peterson dan Martin Seligman adalah Ahli pendidikan dan psikologi Amerika. Seligman mengambil S3nya dalm bidang Psikologi di Universitas Pennsylvania, Amerika Serikat. Mereka bekerja bersama-sama khususnya dalam bidang pendidikan terutama masalah penguatan karakter bangsa. Yang diharapkan olehnya, bangsanya punya karakter yang kuat agar tidak goyah akan era modernisasi yang menurut mereka membawa dampak yang buruk pada masyarakatnya. Buku yang dibuat oleh Peterson dan Seligman yang terkenal yaitu, 'Character Strength and Virtue'

Istilah karakter erat kaitannya dengan “personality”, seseorang baru bisa disebut “orang yang berkarakter” (a person of character) apabila tingkahlakunya sesuai kaidah moral. Adapun berkarakter menurut Fihris, yaitu berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat, dan berwatak”. Pendidikan karakter sangat diperlukan dalam rangka mengantisipasi dan membendung pengaruh negatif dampak globalisasi dan modernisasi yang sedang menerpa seluruh bangsa di dunia tak terkecuali di Indonesia. Pendidikan karakter bukan sekadar pemberian ilmu tentang karakter dan akhlak yang baik di sekolah untuk di- hafal dalam mendapatkan nilai yang bagus.³¹⁴

Karakter menurut Al-Qur’an lebih ditekankan pada membiasakan orang agar mempratikkan dan mengamalkan nilai-nilai yang baik menjauhi nilai-nilai yang buruk dan ditujukan agar manusia mengetahui tentang cara hidup, atau bagaimana seharusnya hidup. karakter menjawab pertanyaan manusia tentang manakah hidup yang baik bagi manusia, dan bagaimanakah seharusnya berbuat, agar hidup memiliki nilai, kesucian dan kemuliaan. Selanjutnya pendidikan karakter menurut Al-Qur’an ditujukan untuk mengeluarkan dan membebaskan manusia dari kehidupan yang gelap (tersesat) kepada kehidupan yang terang (lurus).³¹⁵

Character strenght dipandang sebagai unsur-unsur psikologis yang membangun kebajikan (virtues). Salah satu kriteria utama dari character strenght adalah karakter tersebut berkontribusi besar dalam mewujudkan sepenuhnya potensi dan cita-cita seseorang dalam membangun kehidupan yang baik, dan bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain.³¹⁶

Melalui berbagai metode internalisasi pendidikan karakter dan petunjuk petunjuk dari Al Qur’an dan Hadits tersebut kecil sekali kemungkinan munculnya karakter anak bermasalah, seperti: susah diatur dan susah diajak kerja sama, kurang terbuka kepada orang tua, menanggapi negative terhadap semua persoalan, menarik diri dari pergaulan, menolak kenyataan yang terjadi dan menganggap dirinya dan hidupnya sebagai palawak (bahan tertawaan). Justru yang muncul adalah sebaliknya, manusia yang berbudi pekerti luhur, peka terhadap lingkungan dan mampu membawa perubahan positif bagi umat manusia.³¹⁷

Tetapi lebih dari itu harus menjadi sikap dan direalisasikan dalam perbuatan sehari-hari dengan kata lain harus sejalan dengan tiga ranah: kognitif, afektif dan psikomotor. Antara karakter, akhlak dan etika serta moral

³¹⁴ Raharjo, S. B. (2010). Pendidikan karakter sebagai upaya menciptakan akhlak mulia. *Jurnal pendidikan dan kebudayaan*, 16(3), 229-238.

³¹⁵ Amir, F., & Tomagola, L. M. (2022). Pendidikan Karakter dalam Islam. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(20), 353-359.

³¹⁶ Masnur Muslich, Pendidikan Karakter, h. 72

³¹⁷ Hasanah, R. (2020). Pendidikan karakter dalam prespektif al-quran hadits. *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSD*, 4(1), 22-26.

mempunyai persamaan yaitu semuanya mengacu kepada adat, ke- biasaan, perangai, tingkah laku dan so- pan santun namun juga terdapat per- bedaan yang sangat prinsip. Akhlak dasarnya Al Qur'an dan Hadis, Etika dasarnya pemikiran, filsafat dan logika sedangkan moral dan karakter dasarnya norma- norma dan nilai-nilai yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.³¹⁸ Al Qur'an dan Hadits telah menjadi petunjuk bagi umat manusia pada umumnya dan khususnya bagi para pendidik dalam rangka penanaman pendidikan karakter.³¹⁹ Sebagai agama yang lengkap, Islam sudah memiliki aturan yang jelas tentang pendidikan karakter. Di dalam al-Quran akan ditemukan banyak sekali pokok-pokok pembicaraan tentang akhlak atau karakter ini. Seperti perintah untuk berbuat baik (ihsan), dan kebajikan (al-birr), menepati janji (al-wafa), sabar, jujur, takut kepada Allah SWT, bersedekah di jalan Allah, berbuat adil, pemaaf dalam banyak ayat didalam al-Quran. Kesemuanya itu merupakan prinsip-prinsip dan nilai karakter mulia yang harus dimiliki oleh setiap anak didik. Implementasi pendidikan karakter dalam Islam, tersimpul dalam karakter pribadi Rasulullah SAW. Dalam pribadi Rasul, tertanam nilai-nilai akhlak yang mulia dan agung.³²⁰

Karakter adalah nilai-nilai yang semuanya mengarah ke arah kebaikan (mengerti dengan semua nilai kebaikan, mau berbuat baik kepada siapa saja tanpa membeda-bedakan, nyata berkehidupan baik, dan berdampak baik terhadap lingkungan) yang tertanam dalam diri dan terlaksana ke- dalam semua perilaku di kesehariannya. Karakter berkaitan dengan Aqidah, akhlak , sikap, pola perilaku dan atau kebiasaan yang mempengaruhi interaksi seseorang terhadap Tuhan dan lingkungannya. Karakter menentukan sikap, perkataan dan tindakan. Setiap masalah, Ujian yang dihadapi dalam kehidupan dan kesuksesan yang dicapai seseorang.³²¹

Oleh karena itu hal tersebut merupakan urgenitas kecerdasan karakter sebagai tujuan akhir dari pendidikan, dan pada dasarnya merupakan penjabaran dari misi risalah dari semua agama samawi. Islam bahkan secara eksplisit menyatakan bahwa misi terbesar dari agama ini adalah menyempurnakan kemuliaan karakter (makarim al-akhlaq), yakni membentuk kepribadian yang mulia yang mencerminkan kemuliaan akhlak yang luhur.³²² Gagasan Islam

³¹⁸ Nisa, K. (2020). Panorama Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Pada Anak Berkebutuhan Khusus (Studi Kasus Di Sekolah Luar Biasa Abcd Dharma Wanita Herlang). *EDUCANDUM*, 6(1), 106-116.

³¹⁹ Afriana, S., & Hidayat, N. (2022). Internalisasi Nilai Keagamaan dalam Menanamkan Karakter Peduli Lingkungan. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 1914-1921.

³²⁰ Fitri, A. (2018). Pendidikan karakter prespektif al-Quran hadits. *TA'LIM: Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(2), 258-287

³²¹ Hafidhoh, N. (2021). Konsep Pendidikan Anak Dalam Perspektif Al-qur'an. *At-Tahdzib: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 6(02), 1-18.

³²² Suharmoko, S. (2016). Pendidikan Karakter Dalam Al-Quran. *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, 8(1), 33-57.

teragung ini sudah secara berulang-ulang telah didengungkan, dicerna, dipahami dan dipraktekkan oleh para civitas akademika yang lebih-lebih pada sekolah yang berbasis Islam dan pondok pesantren baik santri, ustadz, guru, maupun pengelolanya sendiri.

D. Iklim Kerja dan Implikasinya terhadap Prestasi Bekerja

Iklim kerja dan fasilitas kerja jika di katakan baik karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, dalam jangka waktu yang lama kesesuaian iklim kerja tersebut dapat terlihat tetapi jika iklim kerja dan fasilitas kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu.³²³

Iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu pengaruh semangat kerja karyawan secara maksimal.³²⁴ Hal ini di sebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari halhal negatif dan dapat merangsang motivasi karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti: kerja keras dan teamwork sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.³²⁵

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat.³²⁶

Menurut Agus Dharma, iklim kerja adalah lingkungan atau situasi anggota melakukan pekerjaan. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal

³²³ Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 127-143.

³²⁴ Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat kerja Guru. *Ciencias: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101-109.

³²⁵ Karim, K., & Tajibu, M. J. (2018). Keterkaitan Usia Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank di Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 73-91.

³²⁶ Tj, H. W., Tecoalu, M., & Gunawan, I. (2022). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 13572-13580.

yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Menurut definisi di atas dapat dilihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan.³²⁷

Menurut Syaiful Sagala, iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh guru yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan.³²⁸

Struktur organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hierarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan.³²⁹

Dengan Kebijakan dan praktik manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi.³³⁰ Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

Di dalam bekerja Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas.³³¹ Hasil penelitian Burns dan Stalker menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan

³²⁷ Agus Dharma, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2008), 21

³²⁸ Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 130

³²⁹ Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2). 3

³³⁰ Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23-35.

³³¹ Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285-291.

secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.³³²

Mayoritas organisasi yang memiliki banyak pengalaman baik kesuksesan ataupun kegagalan akan lebih mudah dalam memberikan arahan serta kebijakan baik dalam hal-hal yang terkait dengan peraturan dan sanksi bagi para karyawannya. Hal ini akan memunculkan reputasi perusahaan baik di mata karyawan dan lingkungan sekitar. Reputasi tersebut tentunya akan sangat berpengaruh membentuk iklim kerja di dalam organisasi tersebut.³³³

Jadi, iklim kerja merupakan suasana atau situasi dimana karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman tanpa ada gangguan, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri karyawan dan tugasnya pada saat bertugas.³³⁴ Kondisi iklim kerja harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan sehingga akan mendukung pelaksanaan tugas dengan baik. Apabila iklim kerja tidak baik dan tidak kondusif maka akan mempersulit pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Iklim merupakan sifat budaya sebagai suatu sistem kepercayaan yang digeneralisasikan yang berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut. Iklim muncul dari dan didukung oleh praktik-praktik organisasi. Perubahan iklim akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subyektif yang berasal dari persepsi atas karakter yang relatif langgeng pada organisasi.³³⁵ Newell memaknai iklim sebagai keseluruhan sistem yang mempengaruhi sekelompok orang atau organisasi, dalam hal ini meliputi perasaan dan sikap terhadap sistem, sub sistem, atasan, atau sistem lain tentang pegawai, pekerjaan, prosedur dan sebagainya. Iklim merupakan suatu sistem yang akan menciptakan suatu suasana tertentu dalam suatu organisasi yang merujuk kepada karakteristik internal suatu organisasi.³³⁶ Di

³³² Lubis, A. (2015). Kepuasan kerja dilihat dari iklim organisasi. *Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 1(1), 1-15.

³³³ Tyasari, A. A., & Ruliana, P. (2021). Model komunikasi corporate dalam membangun citra perusahaan. *CARAKA: Indonesia Journal of Communication*, 2(1), 27-42.

³³⁴ Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.31

³³⁵ Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 2(1), 105-117

³³⁶ Wulandari, J., & Ernawati, M. (2017). Heat Stress Effects on Physiological Responses of Worker in Confined Space. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), 207-215

samping itu, iklim merupakan sebagian dari produk lingkungan.³³⁷ Dengan demikian, iklim merupakan suasana khas yang terjadi di dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan akibat atau pengaruh dari suasana yang terjadi pada lingkungan organisasi tersebut.³³⁸

Iklim kerja yang sehat dan positif akan menciptakan suasana yang mendorong inovasi dan kreativitas di kalangan pegawai, yang sangat penting dalam konteks pendidikan. Ketika tenaga pendidik merasa dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan program-program sekolah dan inisiatif-inisiatif baru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, iklim yang mendukung juga berperan dalam menumbuhkan rasa solidaritas dan kerjasama antar sesama pegawai, yang pada gilirannya menciptakan komunitas yang lebih kohesif. Lingkungan yang kondusif ini tidak hanya bermanfaat bagi guru dan staf, tetapi juga berdampak positif pada pengalaman belajar siswa, karena mereka akan merasakan atmosfer yang positif dan penuh semangat di sekolah. Dengan demikian, pengelolaan iklim kerja yang baik menjadi kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas, serta memastikan keberlanjutan dan perkembangan budaya sekolah yang dinamis.

³³⁷ Salindeho, C. L. (2016). Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 303–318.

³³⁸ Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turn Over Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35

BAB V
HASIL ANALISIS BUDAYA DAN IKLIM KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI SEKOLAH MENENGAH ATAS 2 KRAKATAU STEEL
CILEGON PROVINSI BANTEN

A. Profil Sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

SMA Negeri 2 Krakatau Steel Cilegon pada mulanya bernama SMA YPWKS yang didirikan pada bulan Agustus tahun 1980. Pada saat itu SMA YPWKS belum memiliki gedung untuk tempat para siswanya belajar. Oleh karena itu para siswanya untuk sementara belajar di STM KS yang beralamat di Jl. Kotabumi No.1 Cilegon. Pada saat itu siswa SMA YPWKS belajarnya siang hari karena pagi harinya dipakai oleh siswa STM KS. Tetapi sejak bulan Agustus tahun 1987 SMA YPWKS sudah memiliki gedung sendiri yang didirikan di daerah perumahan Komplek KS tepatnya di Jl. Semang Raya No.1 Cilegon. Gedung SMA YPWKS ini merupakan sumbangan dari YDPK PT. KS (Yayasan Dana Pensiun Karyawan PT. Krakatau Steel). Gedung ini resmi digunakan oleh SMA YPWKS pada tanggal 13 Agustus 1987, dan diresmikan oleh Direktur Utama PT. KS yaitu Ir. Tyngky Ariwibowo dan Direktur Badan Pengurus YDPK KS yaitu Ir. Kadarisman.

Pada saat itu di wilayah Cilegon hanya memiliki satu sekolah yang negeri yaitu SMA Negeri 1 Cilegon. Oleh karena itu masyarakat Cilegon menginginkan ada sekolah negeri yang lain, maka SMA YPWKS berubah menjadi negeri. Pada tanggal 10 Juli 1996 SMA YPWKS resmi menjadi negeri. Sejak dinegerikan nama SMA YPWKS menjadi SMA Negeri 2 Krakatau Steel Cilegon.

PROFIL SMAN 2 KRAKATAU STEEL CILEGON

Identitas Sekolah

Status	: Terakreditasi A (Sangat Baik)
SK. Basda Banten	: No. 61/BAP-S/M-SK/II/2014
Alamat Sekolah	: Jl. Semang Raya no.1 Komp.KS Cilegon
Desa	: Kotabumi
Kecamatan	: Purwakarta
Kota	: Cilegon
Provinsi	: Banten
Telepon /Fac	: (0254) 384813 / (0254)398274
Kode Pos	: 42435
E-mail	: info@sman2ksilegon.sch.id
Website	: http://www.sman2kcilegon.sch.id

VISI, MISI DAN TUJUAN

VISI

“Menjadi sekolah berwawasan lingkungan yang unggul dalam menghasilkan lulusan yang cerdas, berbudaya dan berkarakter pancasila berlandaskan iman dan taqwa”

MISI

1. Menerapkan manajemen mutu dalam memberikan layanan pada peserta didik, orang tua dan masyarakat
2. Meningkatkan kesadaran, kecintaan dan kepedulian warga sekolah terhadap kelestarian lingkungan hidup
3. Meningkatkan sikap ketaqwaan dan integritas peserta didik melalui kegiatan intra dan ekstrakurikuler yang berakar pada budaya bangsa
4. Meningkatkan kemampuan akademik peserta didik yang mampu berpikir kritis, kreatif serta memiliki kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama yang baik
5. Menumbuhkan sikap kompetitif, inovatif dan adaptif peserta didik dalam menghadapi perubahan
6. Mendorong seluruh warga sekolah untuk menguasai dan mengikuti perkembangan teknologi informasi

Visi sekolah "Menjadi sekolah berwawasan lingkungan yang unggul dalam menghasilkan lulusan yang cerdas, berbudaya dan berkarakter Pancasila berlandaskan iman dan taqwa" mencerminkan komitmen untuk menciptakan pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada akademik, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan lingkungan. Fokus pada Pancasila sebagai landasan karakter menunjukkan pentingnya integrasi nilai-nilai nasional dalam pendidikan.

Penekanan pada lingkungan juga mencerminkan kesadaran akan isu global dan lokal, serta tanggung jawab sekolah dalam mencetak generasi yang peduli terhadap kelestarian alam.¹

Dalam misi sekolah ini, manajemen mutu menjadi landasan penting untuk memberikan layanan berkualitas kepada seluruh stakeholder. Dengan pendekatan ini, transparansi dan akuntabilitas dalam proses pendidikan dapat ditingkatkan, memastikan bahwa setiap aspek pendidikan dijalankan dengan baik. Selain itu, kesadaran lingkungan diutamakan untuk membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki tanggung jawab terhadap kelestarian lingkungan hidup. Ini adalah langkah strategis untuk menciptakan individu yang peka terhadap isu-isu lingkungan.

Misi juga menekankan ketaqwaan dan integritas, menunjukkan bahwa pendidikan karakter dan moral sangat penting dalam pembentukan pribadi peserta didik. Hal ini membantu mereka untuk tidak hanya menjadi pelajar yang baik, tetapi juga warga negara yang bertanggung jawab. Dalam hal kemampuan akademik, misi ini berfokus pada pengembangan keterampilan berpikir kritis dan kreatif. Keterampilan ini sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan di era informasi yang cepat berubah. Dengan mengutamakan kolaborasi dan komunikasi, sekolah menciptakan lingkungan belajar yang interaktif dan dinamis.

Iklim kerja yang menunjang visi dan misi harus dibangun di atas prinsip-prinsip kolaborasi, transparansi, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas. Iklim kerja semacam ini melibatkan komunikasi yang terbuka dan efektif di antara semua anggota organisasi, di mana setiap individu merasa didengarkan dan dihargai. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa tujuan individu selaras dengan visi dan misi organisasi, sehingga ada kesatuan arah dalam pencapaian tujuan. Implementasi strategi yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan juga merupakan kunci dalam membentuk iklim kerja yang mendukung visi dan misi secara keseluruhan.²

Lebih jauh, sikap kompetitif dan adaptif menjadi prioritas dalam mempersiapkan peserta didik untuk beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja dan masyarakat. Misi ini bertujuan untuk menumbuhkan inovasi yang relevan dengan perkembangan zaman. Terakhir, penekanan pada penguasaan teknologi informasi menggambarkan pentingnya literasi digital. Dengan kemampuan ini, lulusan akan lebih siap untuk bersaing di era digital yang penuh tantangan. Misi ini secara keseluruhan mencerminkan komitmen sekolah untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki karakter dan keterampilan yang diperlukan dalam dunia modern.

¹ Wawancara dengan (Dadan Amdani), Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

² Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2020). "Reflections on the Organizational Culture and Climate: A Brief Review and Future Directions," *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 503-515.

TUJUAN

1. Menjadi sekolah terbaik yang berlandaskan IMTAQ, IPTEK dan mampu bersaing di masyarakat Global.
2. Masuk seleksi olimpiade tingkat Propinsi dan Nasional.
3. Lulus 100%.
4. Lulusan diterima di perguruan tinggi Negeri dan Swasta ternama 80% dari pendaftar.
5. Meraih prestasi kejuaraan di berbagai bidang akademik dan non akademik.
6. Meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai kegiatan workshop dan pendalaman materi.

Mempunyai sarana-prasarana pendukung kegiatan belajar mengajar yang memadai.

STRATEGI

1. Menerapkan konsep menejemen sesuai dengan standar sekolah secara konsisten
2. Mengimplementasikan program disemua bidang secara berkesinambungan.
3. Menyelenggarakan kegiatan pembelajaran saintifik, inovatif, kreatif, dan berbasis IT.
4. Membudayakan kultur sekolah yang religius dan *edukatif* yang mengakar pada budaya bangsa.
5. Membangun jaringan kerjasama dengan sekolah dan Perguruan Tinggi Nasional dan Internasional.
6. Membangun kerjasama dengan dunia usaha.

Dalam upaya mencapai tujuan sebagai sekolah terbaik yang berlandaskan iman, taqwa, dan ilmu pengetahuan, visi ini menekankan pentingnya integrasi antara IMTAQ dan IPTEK. Dengan demikian, sekolah berkomitmen untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga mampu bersaing di tingkat global. Melalui partisipasi dalam seleksi olimpiade tingkat provinsi dan nasional, sekolah bertujuan untuk menempatkan siswanya di posisi yang lebih baik dalam berbagai bidang kompetisi. Target kelulusan 100% menjadi prioritas utama, dengan harapan bahwa 80% lulusan diterima di perguruan tinggi negeri dan swasta ternama. Untuk mencapai ini, sekolah berfokus pada pencapaian prestasi di berbagai bidang, baik akademik maupun non-akademik, sebagai indikator keberhasilan pendidikan yang berkualitas.³

³ Wawancara dengan (Dadan Amdani), Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

Untuk mendukung tujuan tersebut, profesionalisme guru menjadi aspek krusial.⁴ Melalui kegiatan workshop dan pendalaman materi, guru dapat terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran.⁵ Selain itu, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung proses belajar mengajar secara efektif. Strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan ini meliputi penerapan manajemen yang sesuai dengan standar sekolah secara konsisten, serta implementasi program di semua bidang secara berkesinambungan. Pembelajaran yang bersifat saintifik, inovatif, dan berbasis teknologi informasi menjadi bagian integral dari strategi ini, menciptakan suasana belajar yang menarik dan relevan.

Budaya sekolah yang religius dan edukatif juga menjadi fokus, dengan tujuan menanamkan nilai-nilai positif yang mengakar pada budaya bangsa. Dalam upaya meningkatkan jejaring, sekolah membangun kerjasama dengan sekolah lain serta perguruan tinggi baik nasional maupun internasional.⁶ Kerjasama dengan dunia usaha juga diperkuat, memberikan peluang bagi siswa untuk berinteraksi dan belajar dari praktik nyata di lapangan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan sekolah dapat mencapai tujuannya dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi masyarakat dan dunia pendidikan

POTENSI DI LINGKUNGAN SEKOLAH YANG DIHARAP MENDUKUNG PROGRAM SEKOLA

Data Guru Tahun Ajaran 2021 - 2022	
Guru ASN	65
Guru non-ASN	6
Guru	71
Guru lulus sertifikasi	61
Guru Lulusan S2	19
Guru yang sedang menempuh S2	2

⁴ Agus Dudung, "Kompetensi profesional guru," *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)* 5.1 (2018): 9-19.

⁵ Muhammad Kristiawan and Nur Rahmat, "Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran," *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan* 3.2 (2018): 373-390.

⁶ Bagou, dkk., "Analisis kompetensi profesional guru," *Jambura Journal of Educational Management* (2020): 122-130.

1. Pemerintah setempat baik kelurahan maupun kecamatan.
2. Kesatuan PT. Krakatau Steel dan Pelabuhan Penyeberangan Merak.
3. Perusahaan Industri Strategis.
4. Instansi terkait.
5. Tokoh Masyarakat.
6. Pengusaha yang berada di kecamatan Purwakarta.
7. Masyarakat sekitar sekolah.
8. Komite Sekolah / orang tua siswa.

Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda namun saling melengkapi. Tenaga pendidik secara khusus merujuk kepada individu yang langsung terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran di kelas, seperti guru, dosen, dan instruktur. Mereka bertanggung jawab untuk menyampaikan materi ajar, mengevaluasi perkembangan siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Mulyasa, tenaga pendidik berfokus pada pengembangan kompetensi akademik dan karakter siswa melalui metode pembelajaran yang efektif dan adaptif.⁷ Sebaliknya, tenaga kependidikan mencakup semua profesional yang mendukung proses pendidikan tetapi tidak secara langsung terlibat dalam pengajaran. Ini termasuk kepala sekolah, administrator, pustakawan, dan konselor pendidikan. Slamet menjelaskan bahwa tenaga kependidikan berfungsi dalam pengelolaan dan administrasi, merancang kurikulum, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk kelancaran proses belajar mengajar. Perbedaan utama antara keduanya terletak pada fokus dan fungsi mereka dalam sistem pendidikan: tenaga pendidik terlibat langsung dalam interaksi pembelajaran sehari-hari, sedangkan tenaga kependidikan memberikan dukungan sistemik yang mendukung efektivitas proses pendidikan secara keseluruhan.⁸

⁷ E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Aplikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hal. 34-36.

⁸ S. Slamet, *Pendidikan dan Tenaga Kependidikan: Perspektif dan Praktik* (Yogyakarta: Penerbit Andi, (2017), hal. 50-52.

DATA TENAGA KEPENDIDIKAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

No	Uraian	Status Kepegawaian	
		ASN	Non ASN
1	Tenaga Laboran	-	2
	Laki-laki	-	-
	Perempuan	-	2
2	Tenaga Pustakawan	-	2
	Laki-laki	-	1
	Perempuan	-	1
3	Tenaga Tata Usaha	4	7
	Laki-laki	2	2
	Perempuan	2	5
4	Penjaga / Keamanan Sekolah	-	13
	Laki-laki	-	13
	Perempuan	-	-
JUMLAH		8	24

Sekolah memiliki potensi yang kuat di lingkungan pendidikannya, yang diharapkan dapat mendukung berbagai program yang telah ditetapkan. Dengan jumlah total 71 guru, terdiri dari 65 guru ASN dan 6 guru non-ASN, keberagaman ini menciptakan dinamika yang bermanfaat dalam proses pembelajaran. Keberadaan guru-guru yang telah lulus sertifikasi sebanyak 61 orang menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Di sisi lain, 19 guru yang merupakan lulusan S2 menambah nilai akademis yang signifikan, membawa pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam ke dalam kelas. Selain itu, dua guru yang sedang menempuh pendidikan S2 menunjukkan upaya terus-menerus untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang akan berkontribusi positif terhadap kualitas pengajaran di sekolah. Dengan kekuatan dan keahlian yang dimiliki oleh para tenaga pendidik ini, sekolah memiliki fondasi yang kokoh untuk melaksanakan program-program pendidikan yang inovatif dan berkualitas. Potensi ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, di mana siswa dapat berkembang secara optimal baik secara akademik maupun karakter.

DATA TENAGA KEPENDIDIKAN

No	Uraian	< D-II	D - III	S - 1	S - 2	S - 3
1	Tenaga Guru	-	-	52	19	-
	Laki-laki	-	-	14	4	-
	Perempuan	-	-	38	15	-
2	Tenaga Laboran	2	-	2	-	-
	Laki-laki	-	-	-	-	-
	Perempuan	-	-	2	-	-
3	Tenaga Pustakawan	-	-	2	-	-
	Laki-laki	1	-	-	-	-
	Perempuan	-	-	1	-	-
4	Tenaga Tata Usaha	6	2	6	1	-
	Laki-laki	5	-	2	-	-
	Perempuan	1	-	4	1	-
5	Penjaga Sekolah	13	-	-	-	-
	Laki-laki	13	-	-	-	-
	Perempuan	-	-	-	-	-
JUMLAH		21	2	58	20	-

**GURU PER MATA PELAJARAN DAN
GURU BIMBINGAN KONSELING**

NO	NAMA GURU	JML. JAM	MAPEL
1	1 Sibro Malisi, S.Ag	24	PAI
	2 Ruddy Yunivan, S.Ag, M.Pd.I, MM	24	
	3 Suroji, S.Pd.I	24	
	4 Nining Rumningsih, S.Ag	24	
	5 Saifulloh, S.Ag	12	
2	1 Diah Ekawati, S.Pd	24	Pkn
	2 Dra. Eva Sugantini	24	
	3 Nurul Hijjah, S.Pd	24	
3	1 Budi Prastowo, S.Pd	24	Bahasa Indonesia
	2 Hj. Eti Hasnayati, S.Pd, M.M	20	
	3 Wiwin Hastuti, M.Pd	28	
	4 Agnes Jatu Resani S, M.Pd	28	
	5 Firna Yulistiana. H, M.Pd	27	
	6 Winda Lestarini, S.Pd	28	
4	1 Dra. Sri Hartati Murhadini	24	Bahasa Inggris
	2 Hj. Sri Mulyawati, M..Pd	14	

	3	Wiwi Alawiyah, S.Pd	24	
	4	Ika Rosilah, S.Pd	24	
	5	Siti Umayah, S. Pd. I	18	
	6	Wisten Boss Sinaga, S.Pd	12	
5	1	Ade Suhesti, S.Pd	24	Matematika
	2	Dra. Sri Mulyati	24	
	3	Emi Rohyanah, S.Pd	24	
	4	Sari Amiyati, S.Si	24	
	5	Perliawan Franjaya, M.Pd	18	
	6	Rina Mariana, M.Pd.	24	
	7	Mashfufah, S.Pd, M.Si	24	
	8	Usman Afif	24	
	9	Dra. Nurul Muslimah, M.Pd	24	
6	1	Sri Mulyani, S.Pd	24	Fisika
	2	Djuwartono, ST, M.Pd	24	
	3	Ine Meilani Hidayat, S.Pd. MM	18	
7	1	Heni Yustifa, S.Pd	30	Biologi
	2	Umaimah, S.Pd, S.ST	16	
	3	Nurasyiah, M.Pd	27	
	4	Siti Retnasari, S.Pd	28	

8	1	Derus Amirawati, S.Si, M.Pd	12	Kimia
	2	Suheriah, S.Pd	24	
	3	Maria Ulfah, S.T, M.Pd	26	
	4	Hj. Yudia Sandiana, S.T.	24	
9	1	Suprihatini, S.Pd	24	Sejarah
	2	Eva Maria Ulfa, S.Pd	24	
	3	Sri Ika Faika, S.S	24	
	4	Maisaroh, S.Pd	29	
	5	Eti Rohaeti, S.S	26	
10	1	A. Farih Wibowo, S.Pd	32	Geografi
	2	Agus Sugiri, S.Hut	32	
	3	Liesda Nurdiani A., S.Pd.	33	
11	1	Rini Sabrina, SE	18	Ekonomi
	2	Dra. Satiti Esti Nurani	24	
	3	Hj. Evi Lativah, SE	24	
	4	Erni Yuliati, S.Pd	24	
12	1	Ali Ma'ruf, SH	12	Sosiologi
	2	Rinny Suryani, S.Pd	26	
	3	Dra. Hj. Nur Indarine, MM	20	

13	1	Usep Saepudin, S.Pd	24	Seni Budaya
	2	Ahmad Sofiullah. S. A, S.Pd	24	
	3	RR. Erna Susilowati, S.Pd	24	
14	1	Dudung Herdiana, S.Pd	27	Penjaskes
	2	Alam Sakti Hadisurya, S.Pd	27	
	3	Indrawati, S.Pd	27	
	4	Dedi Rustandi, S.Si, M.Pd	27	
15	1	Artik Maritin, S.Kom	12	KWU
	2	Fahri Iskandar, ST	12	
	3	Ine Meilani Hidayat, S.Pd. MM	12	
	4	Rini Sabrina, S.E	12	
	5	Fany Octaviany, S.Pd	24	
16	1	Dra. Hj. Nur Indarine, MM	7	Antropologi
	2	Rini Suryani, M.Pd	4	
17	1	Eti Muzdalifah, S.Pd.	35	B. Jepang
18	1	Artik Maritin, S.Kom		BKTIK
	2	Fahri Iskandar, ST		
	3	Turidi, SE		
19	1	Dra. Erwina		Bimbingan

	2	Dra. Hj. Sukanti, M.Pd	Konseling
	3	Hj.Ade Siti Robihah, S.Pd	
	4	Ayu Melawati, S.Pd	

TENAGA KEPENDIDIKAN

NO	NAMA	JABATAN
1	Dwi Chambarwati, SE, MM	Staff Tata Usaha
2	Puji Lestari. SE	Staff Tata Usaha
3	Ali Sodikin, A.Md	Staff Tata Usaha
4	Mahtum	Staff Tata Usaha
5	Eti Sulastri	Staff Tata Usaha
6	Rety Widiанти, S.E	Staff Tata Usaha
7	Lia Nur Afiah	Staff Tata Usaha
8	Dewi Kurniasih,S.E	Staff Tata Usaha
9	Heru Rismanto	Staff Tata Usaha
10	Dian Sifanita, S.P	Staff Tata Usaha

11	Setiadi	Staff Tata Usaha
12	Fitri Herawati, A.Md	Staff Tata Usaha
13	Dilfiandi	Staff Tata Usaha
14	Dika Permata Agustina	Staff Tata Usaha
15	Ahmad Khaerudin, S.E	Staff Tata Usaha
16	Winda Lastriyani, S.Pd	Staff Tata Usaha
17	Sofah Sofiana	Staff Tata Usaha
18	Ismatullah	Keamanan
19	Yogi Iskandar	Keamanan
20	Herman	Penjaga
21	Pendi	Penjaga
22	Heru Hamdani	Penjaga
23	Hamdan	Penjaga
24	Hizbullah	Penjaga

25	Masprio Rahayu	Penjaga
26	Edi Rusdiana	Penjaga
27	Aliman	Keamanan
28	Ahmad Surnadi	Keamanan

**DATA KEADAAN SISWA
BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN ROMBONGAN BELAJAR**

No	Kelas	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
1	Kelas X	419	12
	Laki-laki	173	
	Perempuan	146	
2	Kelas XI	416	12
	Laki-laki	154	
	Perempuan	162	
3	Kelas XII	423	12
	Laki-laki	139	
	Perempuan	284	
JUMLAH		1258	36

**PRESTASI AKADEMIK DAN NON AKADEMIK SISWA
TAHUN PELAJARAN 2020 – 2021**

NO	NAMA	KELAS	PRESTASI	TAHUN
1	Nicky Hardiana Caesar	X IPA 3	Jauara 1 Karate Tk. Nasional Univ. Sebelas Maret Surakarta	2020
2	Januaril Saputra	X IPS 1	Even Indonesia International BIHO Championship 2020	2020
3	Pruisya Tabinacahya Giasani	X IPA 6	Juara II Lari 100 M Putri Atletik KOSN Tk. Kota Cilegon	29 Mei 2021
4	Gilang Satya Ramadhan	X IPS 2	Juara II Lari 100 M Putra Atletik KOSN Tk. Kota Cilegon	29 Mei 2021
5	Malika Raya Syabila	XI IPA 1	Juara I Kata Putri Karate KOSN Tk. Kota Cilegon	29 Mei 2021
6	Nicky Hardiana Caesar	X IPA 3	Juara I Kata Putra Karate KOSN Tk. Kota Cilegon	29 Mei 2021
7	Gaos Nalbadian	X Bahasa	Juara IV Lari 100 M Putra Atletik KOSN Tk. Kota Cilegon	29 Mei 2021
8	Ni Luh Paramitha	X Bahasa	Juara I Duta Anak Kota Cilegon	Juni 2021
JUARA UMUM FLS2N TINGKAT KOTA CILEGON 2021				
9	Athisa Ibnu Qolbi	XI IPA 4	Juara 1 Solo Putra FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021

10	Lady Laurentzka Hungan	XI IPA 6	Juara 1 Solo Putra FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
11	Syalsadilla Permata F	XI IPA 6	Juara 1 Tari Kreasi FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
12	Maulana Wisnu Murti	X IPA 1	Juara 1 Solo Gitar FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
13	Aura Maulina Salsabila	X IPA 5	Juara 1 Baca Puisi FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
14	Laras Khoirunnisa	XI IPA 1	Juara 3 Monolog FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
15	Mathew	XI IPA 5	Juara 1 Film Pendek FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
16	Nayla Faumi	X IPA 1	Juara 2 Cipta Puisi FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
17	Gustia P	XI IPS 5	Juara 1 Komik Digital FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
18	Adinda	X Bahasa	Juara 3 Cipta Lagu FLS2N Tk. Kota Cilegon	Juni 2021
19	Gustia P	XI IPS 5	Juara 3 Komik Digital FLS2N Tk. Provinsi	Juni 2021
20	Maulana Wisnu Murti	X IPA 1	Juara 3 Solo Gitar FLS2N Tk. Provinsi	Juni 2021

**PRETASI AKADEMIK DAN NON AKADEMIK SISWA
TAHUN PELAJARAN 2021 – 2022**

NO	NAMA	KELAS	PRESTASI	TAHUN
1	Putri Hakimah	X IPA 1	Duta Parlemen Remaja 2021	Juli 2021
2	Nicky Hardiana Caesar	XI IPA 3	Juara 1 Karate Tk. Nasional	Agustus 2021
3	Malika Raya Syabila	XII IPA 1	Juara 1 Karate Tk. Nasional	Agustus 2021
4	Sarah Jasmine Kahiking	X IPS 3	Juara 1 Karate Tk. Nasional	Agustus 2021
5	Atisha Ibu Q	XII IPA 4	Juara I Solo Vokal Putra Tk. Provinsi	Agustus 2021
6	Lady Aurelia	XII IPA 6	Juara 1 Solo Vokal Putri Tk. Provinsi	Agustus 2021

SARANA DAN PRASARANA
Luas Tanah keseluruhan = 8379 m²

No	Ruang	Jumlah	Luas (m²)
1	Luas Keseluruhan	1	8379
2	Ruang Kepsek & TU	2	120
3	Ruang Wakasek	1	120
4	Podium	1	65
5	Ruang Guru	2	144
6	Teori/Kelas	36	4412
7	Laboratorium IPA	3	336

8	Laboratorium Seni	1	60
9	Perpustakaan	2	284
10	Aula	1	270
11	Lab. Komputer	2	144
12	Ruang BK	2	72
13	Audio Visual	1	180
14	Lab. Bahasa	1	72
15	Ekstrakurikuler	3	100
16	Masjid	1	920
17	Kantin	1	400
18	UKS	1	64
19	Ruang Arsip	1	64
20	Koperasi	1	60
21	Toilet Siswa	16	48
22	Toilet Guru	2	30
23	Ruang Meeting	1	144
24	Mes Karyawan	2	48
25	Ruang Security	1	32

Sekolah ini memiliki potensi yang besar melalui tenaga kependidikan yang beragam dan berkualitas. Dengan total 58 guru yang memiliki kualifikasi pendidikan S-1 dan 20 guru dengan gelar S-2, sekolah ini siap memberikan pengalaman belajar yang berkualitas kepada siswa. Dari jumlah tersebut, terdapat 52 guru yang telah menyelesaikan pendidikan S-1 dan 19 guru dengan pendidikan S-2, menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kemampuan akademis dan profesionalisme.

Tenaga pendidik di sekolah ini tidak hanya terdiri dari guru, tetapi juga didukung oleh tenaga laboran dan pustakawan yang berperan penting dalam proses pendidikan. Terdapat dua tenaga laboran, semua perempuan, dan tiga pustakawan, yang juga berkontribusi pada pengelolaan sumber daya belajar di sekolah. Kehadiran tenaga pustakawan yang terampil membantu meningkatkan minat baca siswa dan mendukung kegiatan pembelajaran berbasis literasi.

Sementara itu, sektor administrasi juga diperkuat oleh 27 staf tata

usaha yang mengelola berbagai aspek operasional sekolah. Mereka berperan dalam memastikan kelancaran administrasi dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk kegiatan pendidikan. Kehadiran staf yang handal ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengajaran dan pembelajaran. Jumlah siswa di sekolah ini mencapai 1.258 orang, tersebar di tiga jenjang kelas dengan total 36 rombongan belajar. Hal ini menciptakan dinamika kelas yang bervariasi, dengan masing-masing kelas didukung oleh tenaga pendidik yang berkualitas. Siswa diharapkan tidak hanya berkembang secara akademis, tetapi juga berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter dan keterampilan sosial.

Prestasi siswa juga menjadi indikator keberhasilan sekolah. Dalam tahun ajaran terakhir, siswa meraih berbagai prestasi di tingkat nasional maupun provinsi, baik di bidang akademik maupun non-akademik. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga mengembangkan potensi siswa di bidang lain, sehingga menghasilkan lulusan yang siap bersaing di masyarakat. Dengan sarana dan prasarana yang memadai, sekolah ini siap menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi semua siswa.

Dengan luas tanah keseluruhan mencapai 8.379 m², sekolah ini dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Terdapat 36 ruang kelas yang luas, serta laboratorium IPA yang memadai untuk mendukung pembelajaran praktis. Selain itu, ruang kepek, wakasek, dan ruang guru dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi tenaga pendidik. Keberadaan podium dan fasilitas lainnya juga menunjang kegiatan ekstrakurikuler dan acara sekolah, memastikan bahwa siswa memiliki akses ke fasilitas yang mendukung pengembangan holistik mereka. Dengan demikian, sekolah ini berkomitmen untuk menciptakan pengalaman belajar yang kaya dan bermanfaat bagi seluruh siswa.

Memperhatikan gambaran dan ilustrasi di atas menunjukkan bahwa budaya kerja di sekolah ini sangat mendukung pengembangan profesionalisme dan kolaborasi di antara tenaga pendidik. Dengan keberagaman latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh para guru, lingkungan kerja menjadi tempat yang kondusif untuk berbagi pengetahuan dan praktik terbaik. Ini menciptakan budaya saling mendukung, di mana guru-guru terdorong untuk terus belajar dan berinovasi dalam pendekatan pengajaran mereka. Selain itu, dukungan dari manajemen sekolah dalam menyediakan pelatihan dan workshop meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki di kalangan staf.

Iklim kerja yang positif juga tercermin dari interaksi yang harmonis antara guru, tenaga administrasi, dan siswa. Ruang-ruang yang dirancang

untuk kolaborasi dan komunikasi memfasilitasi pertukaran ide dan umpan balik, yang penting dalam menciptakan atmosfer belajar yang menyenangkan. Keterlibatan aktif guru dalam kegiatan ekstrakurikuler menunjukkan dedikasi mereka tidak hanya pada pendidikan akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter siswa. Iklim kerja yang inklusif ini memperkuat rasa kebersamaan dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama, yaitu mencetak lulusan yang berkualitas.

Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang tidak hanya mendukung prestasi akademis, tetapi juga mengembangkan keterampilan sosial dan emosional siswa. Fasilitas yang baik memungkinkan terlaksananya berbagai kegiatan yang memperkuat budaya kerja yang positif, seperti seminar, kegiatan olahraga, dan event budaya. Semua ini berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang produktif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, sehingga sekolah dapat mencapai visi dan misinya dengan sukses.

B. Budaya Kerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

Sangat diharapkan bahwa guru memahami pentingnya menginternalisasi peran sebagai pendidik dalam lingkungan kerja yang positif di institusi pendidikan. Budaya kerja yang baik yang harus dilakukan oleh guru harus mencakup hal-hal berikut ini:

1. Menjunjung Tinggi Integritas

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh dalam kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperlukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi agar dapat bertahan dan bersaing dalam persaingan global. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, seperti pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, pelatihan, dan pengelolaan potensi individu secara optimal. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi dapat menghadapi tantangan yang kompleks, mengadaptasi perubahan, dan memanfaatkan peluang yang muncul. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menciptakan inovasi, efisiensi, dan keunggulan kompetitif yang dapat membedakan organisasi dari pesaingnya.⁹ Integritas

⁹ Ramdani Bayu Putra and Hasmaynelis Fitri, "Literature review: model pengukuran kinerja dosen dan organizational citizenship behavior berdasarkan karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan 2.4* (2020): 485-512,

<http://repository.upiypk.ac.id/8066/1/C43.%20Literature%20Review.%20Model%20Pengukuran%20Kinerja%20Dosen%2C%20ICI.pdf>

yaitu suatu bentuk persamaan karakter dari profesionalisme.¹⁰ Dijelaskan yaitu Integritas merupakan sebuah wujud dari karakter profesionalisme. Integritas mengharuskan para pegawai untuk berani jujur, transparan, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas. Pegawai juga diharapkan menjadikan integritas sebagai penentu kinerjanya. Pelayanan yang terbaik dan kepercayaan yang diberikan kepada publik tidak boleh disalahgunakan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi. Semakin tinggi integritas dan profesionalisme dalam bekerja, semakin baik pula kualitas pelayanan yang dapat dihasilkan. Integritas menurut Abdillah et al. yaitu seseorang yang memiliki moral, kejujuran, semangat serta motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul bertanggungjawab, dan serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi bidang.¹¹ Individu yang memiliki moral, kejujuran, semangat, motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul, serta memperkuat profesionalisme dan kompetensi dalam bidangnya, adalah seseorang yang memiliki integritas yang tinggi dan dihormati oleh orang lain. Individu demikian akan memiliki pengaruh positif dalam lingkungannya dan berpotensi untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan karier mereka.

Dalam konteks pendidikan, penting bagi seorang pendidik untuk menunjukkan integritas. Ini karena melihat perlunya siswa untuk dibimbing menjadi individu yang berguna baik saat ini maupun di masa depan. Menurut Siswanto,¹² pendidikan merupakan usaha yang terencana dan sadar untuk menciptakan lingkungan belajar yang memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan potensi mereka secara aktif. Tujuan pendidikan mencakup beragam aspek, seperti pengembangan spiritual, pengendalian diri, pembentukan kepribadian, peningkatan kecerdasan, penerapan akhlak mulia, serta penguasaan keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan pribadi, sosial, dan kebangsaan. Jika kita mempertimbangkan integritas dalam konteks tenaga pendidik, mereka juga harus menegakkan integritas. Dengan integritas yang tinggi, pendidik akan melaksanakan tugasnya dalam memberikan pendidikan dengan penuh tanggung jawab. Integritas juga dapat memperkuat koordinasi dan memperkuat komitmen kerja.¹³

¹⁰ Lase, "Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik," *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(2), (2021), hal. 135.

¹¹ Abdillah, Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara, *Solusi*, 20(3), (2022), hal. 341–357.

¹² Siswanto, "Analisis Nilai-Nilai Karakter dalam Perencanaan Pembelajaran Akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)," *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 19(1), (2022), hal. 50–60.

¹³ Amat Budiman, "Penguatan Sikap Integritas Melalui Pelatihan Dasar Calon Aparatur Sipil Negara," *Tunjuk Ajar: Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 3.2 (2020): 275.

Integritas adalah salah satu nilai fundamental yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Dalam konteks pendidikan, integritas merujuk pada kejujuran, konsistensi, dan komitmen untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai etika yang dianut, serta menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Ketika seorang pendidik menjunjung tinggi integritas, hal itu mencerminkan komitmen mereka untuk memberikan pengaruh yang positif kepada siswa dan lingkungan belajar.

Menurut penjelasan Bapak Dadan Amdani, kepala sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, menjelaskan bahwa budaya kerja di sekolah mereka merupakan fondasi yang kuat dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan berkualitas. Menurut beliau, kolaborasi dan komunikasi yang baik di antara seluruh anggota tim pendidik dan tenaga kependidikan adalah kunci utama dari keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran.¹⁴

Dalam menjelaskan konsep ini lebih lanjut, Bapak Dadan Amdani menggarisbawahi bahwa setiap anggota staf, dari guru hingga pegawai administrasi, diundang untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan program pembelajaran. Mereka mengadopsi pendekatan kolaboratif di mana ide-ide dan pengalaman dari berbagai bidang keahlian digabungkan untuk merancang strategi pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa.¹⁵

Dalam konteks ini, kerjasama tim tidak hanya terbatas pada sesama guru dalam satu mata pelajaran atau tingkat kelas, tetapi juga melibatkan kerjasama lintas mata pelajaran dan tingkat pendidikan. Misalnya, seorang guru matematika dapat berkolaborasi dengan seorang guru bahasa Indonesia untuk mengembangkan program pembelajaran terintegrasi yang memadukan konsep matematika dengan keterampilan menulis. Selain itu, kolaborasi antara guru dengan tenaga kependidikan seperti staf administrasi dan perpustakaan juga dipandang sebagai aspek penting dalam mendukung pembelajaran yang holistik. Staf administrasi dapat membantu dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran, sementara staf perpustakaan dapat membantu dalam menyediakan bahan bacaan yang relevan dengan materi pembelajaran.

Selain kolaborasi, komunikasi yang efektif juga menjadi fokus utama dalam budaya kerja di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon. Bapak Dadan Amdani menekankan pentingnya terbuka terhadap umpan balik dan ide-ide baru dari seluruh anggota tim. Komunikasi yang terbuka dan transparan membantu memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai,

¹⁴ Wawancara dengan (Dadan Amdani), Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

¹⁵ Wawancara dengan (Dadan Amdani), Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

sehingga menciptakan lingkungan yang inklusif dan penuh kepercayaan. Jika sebuah organisasi ingin meningkatkan integritas untuk mempengaruhi kinerja para sumber daya manusia atau pegawai, langkah-langkah berikut dapat dilakukan. Pertama, perjanjian harus dibuat untuk menepati janji yang telah diberikan. Kedua, sikap rendah hati harus diterapkan, di mana para pegawai tidak boleh angkuh dan selalu siap untuk belajar dari orang lain. Ketiga, tanggung jawab harus diemban dengan baik, di mana setiap tugas harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Keempat, bijaksana dalam menghadapi berbagai situasi dan mengambil keputusan yang tepat.

Selain itu, para pegawai juga harus menunjukkan sikap profesionalisme dengan menjunjung tinggi aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Pegawai harus taat pada pimpinan dan menghormati otoritas yang ada. Beban kerja dan kualitas kerja juga harus diperhatikan agar kinerja dapat optimal. Kerja sama tim juga perlu diperkuat untuk mencapai tujuan bersama.¹⁶ Selanjutnya, penting untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi proses kerja yang telah ditetapkan. Organisasi dapat meningkatkan integritas dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Integritas yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan pelayanan yang berkualitas, serta membangun kepercayaan publik yang kuat.¹⁷

Pendidik yang berintegritas akan menjadi teladan bagi siswa dalam mempraktikkan nilai-nilai moral dan etika. Mereka tidak hanya mengajar dengan kata-kata, tetapi juga dengan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, seorang guru yang jujur dan konsisten dalam memberikan penilaian akan menanamkan rasa keadilan dan integritas pada siswa. Begitu juga dengan guru yang berkomitmen untuk menghargai keberagaman dan menghormati setiap individu dalam kelasnya akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan penuh toleransi.¹⁸

Selain itu, integritas juga memperkuat hubungan antara pendidik dengan berbagai pihak terkait, termasuk sesama pendidik, orang tua siswa, dan masyarakat. Ketika seorang pendidik menunjukkan integritas dalam interaksi dan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, hal itu membangun

¹⁶ Muhammad Lutfi Gonibala, "Integrasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama Pada Mata Pelajaran Pai Dan Budi Pekerti Di Sma Kelas X," *Journal of Islamic Education Policy* 7.1 (2022).

¹⁷ Sudung Simatupang, et al., "Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 6.4 (2023): 229-236.

¹⁸ Jismin, et al., "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu" *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1.1 (2022): 20-29.

kepercayaan dan menghasilkan kerjasama yang lebih baik dalam mendukung perkembangan siswa.

Selain menjadi teladan moral, integritas juga memengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pendidik yang berintegritas cenderung memiliki konsistensi dalam menyampaikan materi pembelajaran, memberikan umpan balik yang adil dan konstruktif, serta menilai kinerja siswa dengan obyektif. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang dapat mendorong perkembangan potensi siswa secara optimal.

Selanjutnya, integritas juga berperan dalam memperkuat profesionalisme pendidik. Pendidik yang menjunjung tinggi integritas akan mengutamakan prinsip-prinsip etika profesional, seperti menjaga kerahasiaan informasi siswa, menghindari konflik kepentingan, dan bertindak sesuai dengan standar profesi pendidikan. Dengan demikian, integritas merupakan salah satu aspek yang penting dalam membangun citra positif profesi pendidik.

Dalam era digital saat ini, integritas juga mencakup penggunaan teknologi secara etis dan bertanggung jawab. Pendidik perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran tidak melanggar privasi siswa, tidak menyebarkan informasi yang tidak benar, dan tidak merugikan pihak lain.

Isyarat Al-Qur'an yang secara implisit menekankan pentingnya integritas dalam bekerja, seperti Surah Al-Baqarah (2:42):

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Dan janganlah kamu campur adukkan yang benar dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan kebenaran sedang kamu mengetahui (hakikatnya).

Ayat ini menceritakan tentang kaum Yahudi yang suka melakukan pencampuradukkan ini dan menyembunyikan kebenaran pada setiap kesempatan. Mereka selalu membuat fitnah dan kekacauan di kalangan masyarakat muslim, dan menciptakan kegoncangan dan kelabilan dalam barisan muslim.¹⁹ Sebagaimana Allah swt melarang dua hal penting; yaitu mencampuradukkan kebenaran dan menyembunyikannya. Allah swt menyuruh agar kita tidak menyampuradukkan kebenaran dengan kebatilan, akan tetapi Allah swt menyuruh agar menampakkan kebenaran secara jelas. Yakni, janganlah kamu mencampuradukkan keyahudian dan kenasranian dengan keislaman, padahal kamu mengetahui bahwa yahudi dan nasrani itu dikembangkan menuju kepada bid'ah. Sedangkan Islam merupakan agama

¹⁹ Sayyid Quthb, *Fi Zhilali Al-Qur'an Terj As'ad Yasin* dkk, Jakarta: Gema Insani Press, 2000, vol. 1, hal. 116.

yang hak.²⁰

Apa yang menyebabkan mereka memasukkan yang batil dan berusaha menyembunyikan kebenaran? Jawabnya, untuk menjual ayat-ayat Allah dengan nilai yang rendah. Kata batil adalah sesuatu yang tidak sesuai dengan sebenarnya. Pintu kebatilan itu sangat banyak sekali, sedangkan yang hak itu hanya satu. Allah swt ingin menyampaikan bahwasanya kaum Yahudi telah meletakkan di dalam Taurat suatu kebatilan yang tidak pernah diperintahkan Allah dan menyembunyikan kebenaran tentang risalah Rasul.²¹

Ayat ini mengingatkan kita untuk tidak mencampuradukkan antara yang benar dan yang salah, serta untuk tidak menyembunyikan kebenaran. Dalam konteks bekerja, integritas berarti tidak hanya berbicara dan bertindak sesuai dengan kebenaran, tetapi juga tidak membiarkan kepentingan pribadi atau eksternal mengganggu integritas kita.

Selain itu, ada juga ayat lain yang secara implisit menekankan pentingnya integritas dalam bekerja, seperti Surat Ma'idah (5:8),

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَى
 آلَا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Syekh Muhammad Mutawalli Sya'rawi, dalam penafsiran Sya'rawi, menjelaskan bahwa ketika Allah memanggil para mukmin dengan kata-kata "hai orang-orang yang beriman," maka hanya orang-orang yang berimanlah yang dikenakan perintah dan tanggung jawab. Ini seperti Allah menjelaskan bahwa kepada mereka yang telah beriman kepada-Nya sebagai Tuhan Yang Maha Bijaksana dan Maha Kuasa, harus melaksanakan dan mengambil pelajaran dari-Nya.²²

Menurut Hamka dalam tafsir Al-Azhar menjelaskan, misalnya orang yang akan engkau berikan kesaksianmu atasnya itu, dahulu pernah berbuat

²⁰ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Taisiru al-Aliyyu al-Qadir li Iktishari Tafsir Ibnu Katsir Terj Syihabuddin*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999, vol. 1, Jakarta: Gema Insani Press, 1999, hal. 119.

²¹ Muhammad Mutawalli Asy-Sya'rawi, *Khawatir Asy-Sya'rawi, Terj Tim Terjemah Safir al-Azhar*, vol. 1, Medan: Duta Azhar, 2011, hal. 208.

²² Muhammad Mutawalli Sya'rawi, *Tafsir Sya'rawi*, Jilid 3, Jakarta: PT.Ikrar Mandiriabadi, 2006, Cet. I, hal. 557.

suatu penghalangan yang menyakitkan hatimu, maka janganlah kebencianmu itu menyebabkan kamu memberikan kesaksian dusta untuk melepaskan sakit hatimu kepadanya sehingga kamu tidak berlaku adil. Kebenaran yang ada di pihak dia, jangan dikhianati karena rasa bencimu. Karena kebenaran akan kekal dan rasa benci adalah perasaan bukan asli dalam jiwa, itu adalah hawa nafsu yang satu waktu akan mereda.²³

Kalimat "Hai manusia," digunakan oleh Allah untuk menarik perhatian seluruh makhluk kepada keyakinan akan wujud-Nya. Sedangkan mereka yang telah beriman termasuk dalam panggilan Allah "Hai orang-orang yang beriman!" ini adalah seruan yang menuntut setiap mukmin untuk mendengarkan taklif dari Tuhan yang mereka yakini keberadaan-Nya.²⁴

Kata "*qawwamina*" maha yang berdiri pada ayat ini adalah sifat superlatif, sementara kata dasarnya adalah "قَائِمٌ" berdiri. Seseorang yang banyak berdiri disebut dengan "*qawwam*." Sebagai contoh, jika seorang laki-laki yang tidak terampil dalam bidang pertukangan mengambil sebatang kayu untuk menutup lubang yang ada di pintunya, maka lelaki itu disebut "*najir*" bukan "*najjar*/tukang kayu," karena pertukangan bukanlah keahliannya. Allah SWT telah menundukkan segala sesuatu dan memberikan penyokong kehidupan kepada kita. Dia menjelaskan: "Wahai hamba-Ku, jadikanlah setiap perbuatanmu karena-Ku. Janganlah kamu hanya menjadi qaim akan tetapi jadilah "*qawwam*." Ini berarti selama kamu memiliki kemampuan untuk berbuat, maka berbuatlah. Janganlah kamu berbuat hanya untuk memenuhi kebutuhanmu saja, melainkan berbuatlah sebisamu. Jika kamu hanya berbuat untuk memenuhi kebutuhanmu, maka orang yang tidak mampu bekerja tidak akan mendapatkan sesuatu yang dapat menyambung kehidupan mereka.²⁵

Dalam ayat ini, Allah berfirman "كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ", yang artinya, bersaksi dengan saksi-saksi yang adil. Para pendengar Al-Qur'an diharapkan mampu memperhatikan dengan cermat kelenturan bahasa hingga dapat membedakan antara dua hal yang tampaknya sama tetapi sebenarnya berbeda. Dalam ayat tersebut, terdapat istilah "*qisth*" dan "*aqstath*." *Qisth* berarti berlaku adil, sedangkan *aqstath* berarti mendirikan keadilan dengan menghilangkan kezaliman. Sebaliknya, *qusuth* berarti kezaliman.²⁶

Menurut M. Quraish Shihab, dalam Surah An-Nisa (4):135 memiliki redaksi yang serupa dengan Surah Al-Maidah ayat (5):8. Dalam Surah An-Nisa, ayat 135, disampaikan dalam konteks ketetapan hukum dalam pengadilan yang diikuti oleh pembicaraan tentang kasus seorang Muslim

²³ Hamka, *Tafsir Al Azhar* Juz VI, Jakarta: PT. Pustaka Panjimas, 1982, hal. 156.

²⁴ Zaini Dahlan dkk., *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid II Juz 4-5-6, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991, hal. 401.

²⁵ Muhammad Mutawalli Sya'rawi, *Tafsir Sya'rawi*, Jilid 3..., hal. 557.

²⁶ Muhammad Mutawalli Sya'rawi, *Tafsir Sya'rawi*, Jilid 3..., hal. 557.

yang menuduh seorang Yahudi secara tidak sah, dan kemudian diikuti dengan pembahasan tentang hubungan antara pria dan wanita. Oleh karena itu, yang ingin ditekankan oleh ayat tersebut adalah pentingnya keadilan, yang kemudian diikuti dengan kesaksian. Oleh karena itu, redaksinya memprioritaskan *al-Qisth* (adil), baru kemudian disebutkan kata *syuhada* (saksi-saksi).²⁷ Sementara dalam ayat Surah Al-Maidah ini, disampaikan setelah mengingatkan tentang perjanjian-perjanjian dengan Allah dan Rasul-Nya. Yang ingin ditekankan adalah pentingnya melaksanakan secara sempurna seluruh perjanjian itu, dan itulah yang diwakili oleh kata *qawwamin lillah*.

Ayat di atas menekankan pentingnya berlaku adil dalam segala hal, termasuk dalam interaksi sosial dan pekerjaan. Integritas dalam bekerja mencakup sikap adil, jujur, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas kita. Ketika kita berpegang teguh pada nilai-nilai keadilan dan tidak membiarkan emosi atau kebencian mempengaruhi keputusan kita, itu menunjukkan integritas yang tinggi dalam bekerja.

Selain itu, Allah memerintahkan kepada orang-orang mukmin agar melaksanakan amal dan pekerjaan mereka dengan cermat, jujur, dan ikhlas karena Allah. Hal ini penting karena hanya dengan cara tersebutlah mereka dapat mencapai kesuksesan dan memperoleh hasil atau balasan yang mereka inginkan dan harapkan dari Allah. Dalam hal menyaksikan sesuatu, mereka juga diwajibkan untuk bersikap adil tanpa memandang siapa orangnya, bahkan jika itu akan menguntungkan pihak lawan dan merugikan sahabat atau kerabat mereka.

Jadi, dalam kedua ayat tersebut, Al-Qur'an menegaskan pentingnya integritas dalam bekerja, yang mencakup sikap adil, jujur, bertanggung jawab, serta konsisten dalam mempertahankan kebenaran dan menghindari kesalahan. Ini adalah prinsip-prinsip yang sangat penting dalam Islam dan diterapkan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja.

Dengan demikian, integritas adalah pondasi yang penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan efektif di lingkungan pendidikan. Pendidik yang berintegritas tidak hanya memberikan dampak positif pada siswa dan proses pembelajaran, tetapi juga menjaga martabat profesi pendidikan dan membangun hubungan yang kuat dengan semua pihak terkait.

Selanjutnya, sudah seyogyanya bagi setiap pendidik menyadari bahwa kinerja merupakan suatu ukuran bagi keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai

²⁷ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*, Vol. 3, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 39.

seorang guru. Tetapi pada kenyataannya, banyak fakta yang mengungkapkan bahwa kinerja guru secara umum masih terkesan kurang optimal sehingga perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Kinerja guru kurang optimal karena guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi, Rendahnya kinerja guru dipengaruhi antara lain: kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Berdasarkan faktor tersebut disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja guru di SMA 2 Krakatau steel Cilegon.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

komitmen ASN untuk bekerja instansi pemerintahan Kota Cilegon. Realitas ini dapat dilihat dari dengan baik masih belum memuaskan, terutama yang terjadi di sebanyak 216 dari 6.000 ASN di Pemkot Cilegon atau sekitar (5%) ASN tidak masuk kerja pada hari pertama setelah libur Lebaran. Jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tersebut tersebar di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan Pemkot Cilegon, dan tidak menutup kemungkinan akan mengalami penambahan jumlahnya. Prilaku tidak disiplin seorang ASN merupakan cermin dari komitmen kerja yang rendah. Dalam konteks ini komitmen kerja seorang pegawai tidaklah datang secara otomatis, tetapi ia dibentuk dan dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukungnya, salah satunya adalah budaya organisasi. Kajian budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan anggota organisasi dan sebuah sistem makna Bersama dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Salah satu hasil spesifik dari budaya yang kuat adalah menciptakan kesepakatan yang tinggi antar anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini membangun kekompakkan, loyalitas, dan komitmen organisasi. Sebaliknya, Ketika lingkungan organisasi budaya yang tertanam adalah budaya-budaya yang memiliki nilai negatif, maka pengaruh yang dapat ditimbulkan akan mencemaskan bagi perkembangan organisasi itu sendiri di masa depan. Banyak kalangan memahami bahwa prilaku pegawai yang disiplin sangat dipengaruhi oleh

budaya kerja yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang dilingkungan organisasi. Sayangnya, kebanyakan pegawai belum sepenuhnya menyadari

Disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Aparatur Sipil Negara, adalah sikap atau perilaku kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin.

Disiplin kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru karena kedisiplinan mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran dan batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran. Namun bertolak belakang dengan kenyataannya yang ada yakni masalah disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya, dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Budaya kerja diartikan sekumpulan konsep dasar atau sebagai revolusi mental yang berfungsi agar kerja lebih efisien dan hubungan kerja yang individu dalam sekelompok masyarakat. Menurut Ndraha indikator dari sebuah budaya kerja terdiri dari sebagai berikut:

- a. Bersedia menerima arahan atasan.
- b. Senang menerima tanggungjawab kerja.
- c. Bekerja sebagai ibadah.
- d. Mengerjakan sesuai tugasnya.
- e. Mengatasi kendala kerja.
- f. Membuat laporan kerja.
- g. Jujur dalam kerja.
- h. Kerjasama dengan sesama. Mengevaluasi pekerjaan.

Kedisiplinan sebagai sebuah ukuran untuk mengetahui baik buruknya peranan seorang pemimpin sekolah serta guru-guru. Selain itu, disiplin diartikan sebagai bentuk kepatuhan guru dan konsistensi yang memperlihatkan seberapa besar tim mampu bekerja dalam organisasi. Disiplin kerja juga sebagai sebuah proses berperilaku pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, baik yang ditulis maupun tidak ditulis serta tidak mengelak dalam menerima sanksi.

Guru merupakan faktor sentral didalam sistem pembelajaran terutama disekolah. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan *input-input* pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada

perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. UNESCO menyatakan bahwa “memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan.

Profesionalisme guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Guru yang profesional akan mencerminkan sosok keguruannya dengan memiliki sebuah wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang dapat menunjang tugasnya. Guru yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Guru yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil temuan peneliti saya juga sebagai wakepek kesiswaan ternyata peran seorang guru terlihat jelas baik dari sikap kedisiplinan serta sikap profesionalismenya yang masih belum mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran dengan maksimal, karena peneliti melihat jarak yang harus ditempuh guru untuk menuju lokasi tempat mereka mengajar. Beberapa hasil temuan observasi awal peneliti mengidentifikasi bahwa sikap kedisiplinan serta profesionalisme seorang guru masih belum maksimal. Akan tetapi temuan awal peneliti belum mencukupi kaidah ilmiah untuk dijadikan pertanyaan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti menilai penting untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang upaya peningkatan kedisiplinan dan profesionalisme guru agar mampu menghasilkan kinerja guru yang maksimal, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Budaya kerja guru pada SMA 2 Krakatau Steel terlihat masih ada permasalahan seperti kedisiplinan serta tanggung jawab penguasaan untuk pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan dan konsep-konsep keilmuan yang harus diajarkan belum baik, kemampuan mengelola program belajar mengajar belum baik, dan kemampuan mengelola dan menggunakan media dan sumber belajar belum optimal. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan rasa, sikap seseorang terhadap pekerjaannya, kesempatan promosi, dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas sehingga kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing.

2. Prinsip Profesionalisme

Perubahan adalah sebuah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa apa yang disebut dengan era globalisasi sudah tidak terbendung lagi, dan dewasa ini Bangsa Indonesia sudah mulai merasakan dampak dari adanya perubahan dari berbagai macam dimensi. Begitu pesatnya perkembangan serta kemajuan teknologi sehingga mendorong pendidikan harus lebih berkualitas dari sebelumnya. Sesuai dengan UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas bahwa guru merupakan salah satu komponen yang ada dalam lembaga pendidikan, baik itu sekolah ataupun madrasah. Kehadiran guru yang profesional menjadi sangat penting dan memiliki posisi pada garda terdepan dalam suksesnya pendidikan, peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan pendidikan.²⁸

Professionalisme mengacu pada keahlian dan keterampilan seseorang dalam bidangnya, di mana seseorang yang mengklaim sebagai seorang profesional diharapkan mampu membuktikan bahwa ia ahli dalam bidangnya dan mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Secara umum, profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya, termasuk perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.²⁹ seseorang dikatakan profesional jika pekerjaannya memenuhi standar teknis atau etika suatu profesi. Konsep profesionalisme berlaku untuk semua aparat, dari tingkat atas hingga tingkat bawah, dan mencakup kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing.³⁰

Profesionalisme juga melibatkan kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, yang dikenal sebagai kecocokan birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparat yang profesional. Dengan kata lain, keahlian dan kemampuan aparat mencerminkan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.³¹ Kecocokan birokrasi dengan kebutuhan tugas adalah konsep krusial dalam

²⁸ Suryati, Edi Mulyadi, and Hikmat Hikmat, "Hubungan Budaya Kerja Dan Kreativitas Mengajar Dengan Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Pemandhu* 3.1 (2022): 102-114.

²⁹ Asgaruddin, "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 1.4 (2021): 433-442.

³⁰ Sri Langgeng Ratnasari, et al., "Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja," *Manajemen Pendidikan* 16.1 (2021): 1-12.

³¹ Sunarto and Zulaikah Zulaikah, "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Sekolah (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Juwana Kabupaten Pati)," *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen* 16.1 (2019).

pembentukan aparat yang profesional di dalam sebuah organisasi. Artinya, keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh individu atau birokrasi harus sejalan dengan tugas yang harus diemban. Terpenuhinya kecocokan ini menjadi syarat utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah, perusahaan swasta, atau lembaga non-profit, terlebih lembaga pendidikan memiliki tujuan dan visi tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan individu atau aparat yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang ada. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada sejauh mana kemampuan dan keahlian aparat sesuai dengan kebutuhan tugas yang ada.³²

Secara etimologis, kata "profesi" berasal dari "Profesien" yang merujuk pada keahlian, ketrampilan, atau kecakapan. Selain itu, "profesi" juga mengacu pada riwayat pekerjaan yang tetap dan menjadi mata pencaharian seseorang serta pekerjaan yang merupakan sumber kehidupan.³³ Berdasarkan makna etimologis ini, "profesi" dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang diakui keahliannya oleh orang lain dengan bukti nyata bahwa orang tersebut benar-benar mampu melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengakuan ini bisa berasal dari masyarakat, pengguna jasa, atau dari karya ilmiah yang dihasilkan, baik secara konseptual aplikatif maupun konseptual murni.

Menurut Damir, secara terminologi, "profesi" diartikan sebagai pekerjaan yang menuntut adanya kemampuan akademik dari pendidikan tinggi dengan penekanan pada pekerjaan mental dan bukan pekerjaan manual. Pekerjaan mental ini mencakup persyaratan pengetahuan teoritis sebagai instrumen untuk melakukan pekerjaan praktis. Jadi, jika suatu pekerjaan hanya memerlukan ketrampilan manual atau fisik, meskipun pada level yang tinggi, belum bisa digolongkan sebagai profesi.³⁴ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia,³⁵ "profesional" berarti terkait dengan profesi, memerlukan keahlian khusus untuk menjalankannya, dan mewajibkan adanya pembayaran (upah atau gaji) untuk melakukannya (sebagai lawan dari amatir). Dengan kata lain, untuk dapat bekerja secara profesional dan mendapatkan upah atau bayaran yang tinggi, seseorang harus memiliki keahlian khusus dalam melakukan pekerjaannya, yang diperoleh melalui

³² Virginia Medelin Losa, "Dampak Kompetensi Dan Work From Home Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Guru-Guru Di Sma N 9 Manado)," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.3 (2021): 1591-1600.

³³ Partanto, *Kamus Ilmiah populer*, Surabaya: Arkola, 1994, hal. 27.

³⁴ Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, Kencana Predana Media group, 2011,

³⁵ Lihat <https://kbbi.web.id/profesional>.

kemampuan dan keterampilan dalam bekerja.

Ketika keahlian dan kemampuan individu atau aparat tidak sejalan dengan kebutuhan tugas, hal ini dapat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Misalnya, jika sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang handal dalam bidang teknologi informasi, namun aparat yang dimilikinya tidak memiliki keahlian atau pengalaman yang memadai dalam hal tersebut, maka perusahaan akan kesulitan untuk mengembangkan sistem informasi yang efektif dan inovatif. Sebaliknya, ketika terjadi kecocokan antara kemampuan individu atau aparat dengan kebutuhan tugas yang ada, maka akan tercipta lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Aparat akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, keahlian dan kemampuan individu atau aparat mencerminkan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.³⁶

Menurut Aulia Najmi, profesionalisme adalah sebuah pekerjaan yang membutuhkan keterampilan teknis dan prosedur ilmiah, serta didasari oleh dedikasi dan fokus pada pelayanan yang berkualitas, yang tercermin dalam keahlian teknis dan prosedur yang solid serta sikap kepribadian tertentu.³⁷ Pendapat Siagian (2012) memperkaya konsep profesionalisme kerja pegawai atau tenaga kerja dengan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki beberapa aspek:³⁸

1. Aspek Potensial: Ini merujuk pada potensi bawaan yang dinamis dari setiap tenaga kerja, seperti daya ingat, kemauan, emosi, bakat, minat, motivasi, dan potensi lainnya yang dapat berkembang dan diperluas.
2. Aspek Profesionalisme dan/atau Vokasional: Ini menyoroti kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu yang memungkinkan tenaga kerja untuk memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaannya dan mencapai hasil yang baik.
3. Aspek Fungsional: Merupakan tentang kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan tugas dan fungsi yang ada dalam bidangnya. Misalnya, seorang ahli elektronik seharusnya bekerja di bidang elektronik, bukan sebagai tukang kayu.
4. Aspek Operasional: Ini menekankan kemampuan tenaga kerja untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan pekerjaan yang sedang dijalankannya.

³⁶ Dewi Yulmasita Bagou and Arifin Sukung, "Analisis kompetensi profesional guru," *Jambura Journal of Educational Management* (2020): 122-130.

³⁷ Aulia Najmi, "Konsep Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan" (2021).

³⁸ Dewi Yulmasita Bagou and Arifin Sukung, "Analisis kompetensi profesional guru," *Jambura Journal of Educational Management* (2020): 122-130.

5. Aspek Personal: Menyangkut sifat-sifat kepribadian yang mendukung pekerjaan, seperti mandiri, bertanggung jawab, tekun, mencintai pekerjaannya, disiplin, dan memiliki dedikasi yang tinggi.
6. Aspek Produktivitas: Membahas motif tenaga kerja untuk mencapai prestasi, berusaha agar berhasil, dan memberikan hasil yang baik dari pekerjaannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Hasil wawancara penulis dengan Mahtun³⁹ sebagai tenaga administrasi sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon menyebut bahwa profesionalisme adalah aspek krusial dalam dunia pendidikan, terutama bagi para guru. Guru adalah ujung tombak dari proses pendidikan di sekolah. Mereka memiliki tanggung jawab besar untuk membentuk dan mendidik generasi muda agar menjadi individu yang kompeten dan berkarakter. Ia juga mengatakan bahwa guru-guru di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon telah menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka berdedikasi tinggi dalam menyampaikan materi pelajaran, merancang pembelajaran yang inovatif, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh siswa. Mereka juga aktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi mereka sebagai pendidik.⁴⁰

Ungkapan Mahtun tentu sangat tepat jika merujuk pada Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen memiliki dampak yang sangat besar untuk dunia pendidikan Indonesia. Sasaran utama dari diterbitkannya UU tersebut adalah peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme guru dan dosen. Guru adalah salah satu faktor yang menentukan untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas sekolah/madrasah tersebut. Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru disebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi personal, kompetensi paedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan ditampilkan melalui unjuk kerja.⁴¹

Hal senada juga dikatakan oleh Eti Rohaeti,⁴² bahwa profesionalisme guru sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa di sekolah kami. Dengan

³⁹ Wawancara dengan (Mahtun), tenaga administrasi SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

⁴⁰ Wawancara dengan (Mahtun), tenaga administrasi SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

⁴¹ Supriyadi, et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9.2 (2024): 791-802.

⁴² Wawancara dengan (Eti Rohaeti), guru Sejarah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

adanya guru-guru yang profesional dan berdedikasi, siswa kami merasa termotivasi untuk belajar dan berkembang secara maksimal. Ini tercermin dalam prestasi akademik dan non-akademik yang tinggi yang telah dicapai oleh siswa-siswa kami.

Apa yang disampaikan Eti Rohaeti terbukti sebagaimana hasil prestasi dan keunggulan yang diperoleh oleh SMA 2 Krakatau Steel selama ini. Keunggulan dari SMAN 2 KS Cilegon dapat disajikan sebagai berikut:

- a. Bidang Akademik: Meraih prestasi sebagai Juara Umum dalam Olimpiade Sains Nasional (OSN), menandakan keunggulan dalam aspek akademik.
- b. Bidang Non Akademik: Meraih Juara Umum dalam Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN) dalam berbagai cabang olahraga seperti Karate, Tenis Lapangan, Tenis Meja, Taekwondo, Renang, Atletik, dan lain-lain, menunjukkan prestasi yang konsisten dalam olahraga.
- c. Meraih Juara Umum dalam Festival dan Lomba Seni Siswa Nasional (FLS2N), menandakan kemampuan di bidang seni yang luar biasa.
- d. Bidang Karakter: Menjunjung tinggi nilai-nilai sopan, ramah, dan senyum, menunjukkan komitmen terhadap pembentukan karakter yang baik.
- e. Mendorong praktik ibadah sholat berjamaah atau sholat Jum'at bagi siswa Islam/Muslim, menekankan pentingnya aspek spiritual dalam pendidikan.

Prestasi dalam kedua bidang, baik akademik maupun non-akademik, telah mencapai tingkat Kota, Provinsi, Nasional, bahkan Internasional, menandakan bahwa SMAN 2 KS Cilegon memiliki standar yang tinggi dan mampu bersaing di berbagai tingkatan kompetisi.

Eti Rohaeti juga menegaskan bahwa di SMA 2 Krakatau Steel, para staf pengajarnya memiliki budaya kerja yang sangat mendukung profesionalisme guru. Kami memiliki program pengembangan diri dan pelatihan reguler untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembimbingan kami. Selain itu, kolaborasi antar guru dan dukungan dari pimpinan sekolah juga sangat kuat, sehingga kami dapat saling menginspirasi dan memberikan dukungan satu sama lain.⁴³

Mulyasa⁴⁴ bahwa ada enam aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu sebagai berikut: (1) Pengetahuan (knowledge),

⁴³ Wawancara dengan (Eti Rohaeti), guru Sejarah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

⁴⁴ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 38.

yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya. (2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh seorang guru tentang karakteristik dan kondisi peserta didik. (3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain). (5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar (6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya minat untuk melakukan sesuatu atau untuk mempelajari sesuatu.

Dalam Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002 tentang kurikulum Inti Perguruan Tinggi dikemukakan bahwa, Kompetensi adalah seperangkat Tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Standar kompetensi yang dimiliki guru telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, salah satunya adalah kompetensi profesional.

Suyanto menyatakan yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan atau kecakapan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁴⁵ Sedangkan Mulyasa⁴⁶ menyatakan bahwa, kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru yang memiliki keahlian khusus mengenai bidang keguruan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya baik sebagai pengajar maupun pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab dan layak.

Dengan kompetensi profesional, menurut Fadli Rasam seorang guru mampu meningkatkan kualitasnya yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri.⁴⁷ Dalam pengembangan bidang pendidikan, tenaga guru sebagai unsur dominan dalam proses pembelajaran diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme. Menurut Gunawan, pencapaian target kompetensi mempunyai tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat berkompetisi untuk memenuhi sumber daya manusia yang terampil,

⁴⁵ Suyanto & Asep J, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 62

⁴⁶ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru...*, hal. 38.

⁴⁷ Fadli Rasam, "Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Jakarta Selatan," *Research and Development Journal of Education* 6.1 (2019): 41-52.

memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi tantangan persaingan.⁴⁸

Isyarat Al-Qur'an yang secara implisit menekankan pentingnya profesionalisme dalam segala hal terlebih guru atau pendidik adalah sebagaimana dalam QS. Al-Isra', 17/84,

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Kata kunci dari ayat di atas yang kami gunakan untuk menunjukkan makna profesionalisme adalah: "شَاكِلَتِهِ" yang dapat memiliki arti: bentuk,⁴⁹ atau tabiat, jalan,⁵⁰ tujuan,⁵¹ niat,⁵² agama,⁵³ kebiasaan,⁵⁴ akhlak,⁵⁵ dan madzhab.⁵⁶ Terhadap nikmat Allah swt maka baik yang bersyukur atau yang kufur keduanya berjalan sesuai dengan jalannya dan tabiat keadaannya apakah dia memang pada dasarnya berada di jalan kebaikan atau berada di jalan keburukan. Untuk itu maka Allah swt lebih tahu dari siapapun juga tentang siapa diantara kamu yang lebih nyata jalannya terhadap kebenaran dan dia berikan kepada orang tersebut pahala yang sempurna. Allah swt juga maha tahu siapakah diantara kamu yang lebih sesat jalannya, lalu Dia menghukumnya sesuai dengan yang patut diterima karena memang tabiat aslinya dan bakat yang mereka peroleh.⁵⁷

Kenikmatan itu menurut Sayyid Qutub⁵⁸ pada tabiatnya menyesatkan dan menyombongkan selama manusianya tidak mengingat sang Pemberi nikmat itu sehingga ia bersyukur. Sedangkan kesengsaraan pada tabiatnya membuat manusia putus asa dan pesimis selama manusia tidak tersambung kepada Allah. Dari sini akan tampak nilai keimanan dan apa yang terkandung didalamnya berupa rahmat baik dalam keadaan senang atau

⁴⁸ Gunawan, *Profesionalisme Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002, hal. 15.

⁴⁹ Ibnu Qutaibah, *Gharib Al-Quran*

⁵⁰ At-Thabari, *Jami' Al-Bayan fi Ta'wil Al-Quran*, Muassasah Ar-Risalah, 2000, jilid 17, hal. 540- 541.

⁵¹ At-Thabari, *Jami' Al-Bayan...*, jilid 17, hal. 541.

⁵² At-Tahabari, *Jami' Al-Bayan...*, jilid 17, hal. 542

⁵³ I-Mawardi, *An-Nukat wa Al-Uyun*, Beirut, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah, t.t, jilid 3, hal. 269.

⁵⁴ Al-Mawardi, *An-Nukat...*, jilid 3, hal. 269.

⁵⁵ Az-Zamakhsyari, *Al-Kasysyaf*, Beirut, Dar Al-Kitab Al-Arabi, 1407 H, jilid 2, hal. 646.

⁵⁶ Az-Zamakhsyari, *Al-Kasysyaf...*, hal. 646.

⁵⁷ Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Mesir: Al-Babi Al-Halabi, 1946, jilid 15, hal. 87.

⁵⁸ Sayyid Quthb, *Fi Zhilal Al-Quran*, Beirut, Dar As-Syuruq, 1412 H, jilid 4, hal. 2249.

susah. Lalu kemudian Allah swt menegaskan bahwa setiap manusia dan setiap kelompok (organisasi) akan bekerja sesuai dengan jalan dan tujuannya masing-masing, sedangkan apa yang dikerjakan berikut jalan dan tujuan dari pekerjaan itu akan menjadi penilaian Allah swt, maka berhati-hatilah dalam mengambil jalan dan tujuan, pastikan bahwa tujuan dan jalan yang ditempuh jalan yang penuh petunjuk dan jalan yang akan menuju Allah swt.

Syeikh Nawawi al-Bantani⁵⁹ menguraikan bahwa kata *'ala syakilatihi* diartikan dengan: cara atau jalan yang sesuai dengan keadaannya dalam memperoleh petunjuk Allah dan menghindari kesesatan. Sehingga bila seseorang mempunyai jiwa yang bersih maka akan memunculkan perbuatan yang baik dan jika seseorang mempunyai jiwa yang kotor maka akan melahirkan perbuatan yang jelek pula.

Menurut hemat penulis, penjelasan yang disampaikan oleh mufassir tersebut menunjukkan bahwa melakukan pekerjaan berdasarkan kondisi, jalannya, tujuannya, niatnya, dan sebagainya, mengandung makna bahwa seseorang bertindak sesuai dengan karakter dan tabiat aslinya. Ini berarti kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sudah ada dalam dirinya, dan ketika ia bekerja, ada panggilan jiwa untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan berada dalam koridor profesionalisme. Ayat ini juga memberikan isyarat bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan profesionalisme. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa ayat yang telah dikutip di atas memberikan pemahaman dengan menggunakan kaedah yang berbunyi::

العِبْرَةُ بِعُمُومِ اللَّفْظِ لَا بِخُصُوصِ السَّبَبِ

Yang dijadikan pegangan ialah keumuman lafal, bukan kekhususan sebab.

Meskipun ayat tersebut menggambarkan manusia yang mengingkari nikmat Allah, dan perilaku kufurnya sebagai sesuatu yang sudah menjadi bagian dari kebiasaan, jalannya, niatnya, dan tabiatnya, hal tersebut juga menunjukkan bahwa perilaku kufurnya dilakukan dengan penuh kesadaran, seolah-olah sudah menjadi panggilan jiwa baginya. Melakukan pekerjaan merupakan profesi, dan panggilan jiwa tersebut merupakan bentuk dari profesionalisme. Bekerja sesuai dengan kemampuan tanpa ada paksaan juga termasuk dalam konsep profesionalisme. Namun, ayat tersebut juga dapat diinterpretasikan secara umum. Karakteristik profesional seperti kemampuan, kesadaran, dan kesesuaian dengan karakter bukan hanya berlaku bagi mereka yang langsung disebutkan dalam ayat tersebut. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa ayat tersebut memberikan pesan kepada manusia untuk menjalankan pekerjaan, kegiatan, atau usaha dengan

⁵⁹ Nawawi Al-Bantani, *Marah Labid*, Beirut: Dar Al-Kutub Al-Imiyah, 1417 H, jilid 1, ha. 635.

penuh profesionalisme.

Contoh lain profesionalisme guru dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu firman Allah Swt dalam surat Ali Imran: 3/159,

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.

Sifat Rahman (Maha Pengasih) dan Rahim (Maha Penyayang)-Nya Tuhan sifat tersebut dituntut untuk diteladani oleh setiap muslim sehingga rahmat dan kasih sayang Tuhan dapat dirasakan oleh setiap makhluk Tuhan.⁶⁰ Kontek sifat tersebut jika dihungkan dengan tugas guru sebagai pendidik, pengayom, pemberi inspirator maupun motivfator hendaknya didasarkan atas dasar keikhlasan dari lubuk hati yang sangat dalam. Keikhlasan bagi seorang pendidik merupakan modal terbesar dalam membina masa depan anak bangsa karena belajar sejatinya adalah mengembangkan perilaku peserta didik; oleh karenanya tugas utama guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, dan penilai dalam setiap jenjang pendidikan merupakan tugas yang tidak dapat dipisahkan bagi guru profesional (UU Sisdiknas No. 14 Bab I Pasal 1 Ayat 1).

Karakteristik Muhammad SAW., baik sebagai Nabi dan Rasul maupun sebagai manusia biasa yang hidup di tengah-tengah masyarakat Jahiliah pada zamannya, merupakan modal dasar yang penting. Perilaku Muhammad sebagai bentuk manifestasi dari ayat tersebut dapat dijadikan sebagai model bagi para pendidik dalam usaha mereka memenuhi tingkat profesionalisme. Tindakan lembut dan penuh perhatian yang dilakukan oleh para guru merupakan upaya psikologis yang dapat membangkitkan semangat peserta didik untuk mengenali dan mengoptimalkan potensi mereka sendiri. Sikap damai dan penuh pengertian adalah bagian dari kompetensi sosial yang

⁶⁰ Harun Nasution, *Teologi Islam: Aliran-aliran Sejarah Analisa Perbandingan*, Jakarta: Pustaka Nasional, 1986, hal. 136.

harus dimiliki dan tercermin dalam perilaku setiap pendidik. Kompetensi sosial yang ditekankan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 mencakup kemampuan berkomunikasi secara santun, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara efektif, bergaul dengan baik dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, serta orang tua atau wali peserta didik. Selain itu, guru juga diharapkan dapat berinteraksi dengan masyarakat sekitar dengan mematuhi norma dan nilai yang berlaku, serta menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Dalam ayat "وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ" ("Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan"), segala bentuk urusan khususnya yang terkait dengan pendidikan seharusnya diselesaikan melalui pendekatan diskusi atau musyawarah. Ini karena inti dari kata "wasyaawirhum" menurut Quraish Shihab adalah bentuk perintah (amr) yang mengharuskan untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik, sebagaimana yang terkandung dalam makna dasar dari kata tersebut, yaitu mengeluarkan madu dari sarangnya.

Sementara itu, ayat "فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ" ("Maka apabila kamu telah memutuskan sesuatu, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal") merupakan bagian dari tugas seorang guru profesional yang tidak cukup hanya memberikan contoh kepada para peserta didiknya, tetapi juga harus ada kekuatan lain yang dapat membantu menciptakan perubahan yang menjadi cita-cita bersama. Kekuatan yang dimaksud adalah ketulusan doa dari sang guru kepada para peserta didiknya agar ilmu yang diterima oleh mereka menjadi ilmu yang bermanfaat, dan menjadikan mereka sebagai individu yang bertakwa, dapat berbakti kepada orang tua, agama, dan negara.

Paradigma seorang guru profesional dalam perspektif penulis sangatlah berpegang pada Surat Ali Imran Ayat 159 sebagai pedoman menuju terciptanya seorang guru yang profesional. Dalam konteks ayat tersebut, setidaknya seorang guru profesional memiliki sifat demokratis dalam bermusyawarah (وَشَاوِرْهُمْ), bersabar, dan berlaku lemah lembut dalam menjalankan tugas mulianya (لَيَسِّرْ لَهُمْ). Selain itu, ia juga menjadi pemberi maaf serta konsisten terhadap tugas dan tanggung jawabnya, mampu bekerja sama (kooperatif), dan menjadi teladan baik dalam tindakan maupun doa.

Seorang guru dapat dianggap profesional apabila ia memiliki sifat shiddiq (benar), amanah (jujur), bertanggung jawab, tabligh (memiliki panggilan untuk menyerukan kebaikan), dan fathonah (cerdas) dalam berperilaku dan bertindak. Selain itu, ia juga memiliki keimanan dan ketaqwaan (tauhid) kepada Tuhan Yang Maha Esa, akhlak mulia, kearifan, dan kebijaksanaan. Guru profesional juga harus jujur, sportif, dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya, dengan indikator utama yaitu selalu mendoakan agar peserta didiknya menjadi anak yang bermanfaat bagi bangsa

dan agamanya. Selain itu, ia juga menjadi teladan baik di lingkungan sekolah, keluarga, dan masyarakatnya.

Guru dalam konteks ini juga perlu memiliki kemampuan-kemampuan dasar sebagai kompetensi yang memungkinkannya untuk menjadi seorang profesional. Sesuai dengan UUSPN No. 20 Tahun 2003 dalam pasal 10 yang mengatur tentang kompetensi pendidik, kompetensi tersebut mencakup:

1. Kompetensi Pedagogik: Kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, menciptakan suasana dan pengalaman belajar yang beragam sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Komponen-komponen kompetensi pedagogik ini meliputi:
 - a. Memiliki pemahaman yang kuat terhadap wawasan atau dasar-dasar kependidikan.
 - b. Memiliki pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik peserta didik.
 - c. Mampu mengembangkan kurikulum atau silabus yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
 - d. Mampu merancang pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
 - e. Melaksanakan pembelajaran yang memberikan dampak dan berorientasi pada dialog.
 - f. Melakukan evaluasi hasil belajar dengan menggunakan prosedur yang sesuai.
 - g. Mampu mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya.
2. Kompetensi Kepribadian: Kompetensi kepribadian yang mencakup akhlak mulia, kearifan, serta memiliki kewibawaan yang dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya. Kepribadian ini merupakan faktor penting dalam membentuk hubungan yang akrab antara pendidik dan peserta didik, yang tercermin dalam sikap dan tindakan mereka dalam membimbing dan membina peserta didik. Pendidik diharapkan memiliki dan menunjukkan perbuatan yang positif yang mencerminkan kepribadian yang:
 - a. Konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku.
 - b. Dewasa, yang mengandung arti memiliki kemandirian dalam berperan sebagai pendidik dan menunjukkan etos kerja yang tinggi.
 - c. Bijaksana, dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
 - d. Berwibawa, dengan perilaku yang diperhitungkan sehingga memperoleh penghargaan positif dari peserta didik.

- e. Memiliki akhlak atau moral yang baik, bertindak sesuai dengan norma religius, jujur, ikhlas, dan senang menolong.
3. Kompetensi Sosial: Kompetensi sosial pendidik mencakup kemampuan untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari masyarakat, dan mampu menjalankan tugasnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Ini melibatkan kemampuan pendidik dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik.
4. Kompetensi Profesional: Kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Ada 4 pengetahuan dasar yang harus dimiliki seorang pendidik profesional, anatara lain:
 - a. Pendidik harus mengenal setiap peserta didik yang dipercayakannya, untuk mengetahui sifat-sifatnya, kebutuhannya, pribadinya serta aspirasinya.
 - b. Pendidik harus memiliki kecakapan memberi bimbingan dalam bentuk intelektual dan Psikologis.
 - c. Pendidik harus memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan. Perkembangan anak senantiasa meningkat sesuai dengan zaman yang mengikutinya
 - d. Pendidik harus memiliki pengetahuan yang bulat dan baru mengenai ilmu yang diajarkannya. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka pengetahuan-pengetahuan lama akan segera menjadi usang dan tidak relevan lagi dengan tuntutan zaman
 - e. Hasilnya peserta didik akan menjadi manusia masa depan yang handal, dapat menghadapi, memecahkan, dan menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul serta dapat menghadapi tantangan perkembangan zaman yang semakin berkembang.

Dengan demikian, penting bagi sebuah organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh aparat dengan kebutuhan tugas yang ada. Upaya untuk meningkatkan kecocokan ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, rekrutmen yang selektif, atau restrukturisasi dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.⁶¹

3. Jiwa Tanggungjawab

Keberhasilan sebuah program kerja sangat bergantung pada kinerja

⁶¹ Ibnu Katsir, *Al-Quran Al-Azhim*, Dar Tahibah, 1999, jilid 5, hal. 113.

setiap individu pegawai.⁶² Manajemen harus mengakui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena hal ini merupakan masalah yang terus menerus dihadapi dalam sebuah organisasi atau institusi. Faktor motivasi dan kemampuan keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja.⁶³ Komitmen dan tanggung jawab juga menjadi indikator penting yang dapat meningkatkan kesuksesan karyawan. Tingkat komitmen dan akuntabilitas yang tinggi di antara pegawai diharapkan dapat menghasilkan kinerja terbaik.⁶⁴

Penting untuk mengakui nilai dedikasi setiap karyawan karena mereka yang berdedikasi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka daripada yang tidak. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan biasanya mencapai kinerja tertinggi karena mereka memberikan perhatian, fokus, dan waktu penuh pada tugas-tugas mereka. Mereka juga memastikan bahwa pekerjaan mereka memenuhi harapan organisasi. Kinerja pegawai menjadi ukuran yang sering digunakan untuk menilai efektivitas suatu organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan tujuannya. Hal yang sama berlaku untuk efektivitas lembaga atau instansi pemerintahan, yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya karena pegawai merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pelayanan publik.

Bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana mestinya terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, budaya, dan sosial), Negara, dan Tuhan. Tanggung jawab menandakan bahwa seseorang dapat mengendalikan dirinya sendiri secara internal, yakin bahwa ia dapat mengontrol tindakannya, dan percaya bahwa kesuksesan yang dicapainya adalah hasil dari usahanya sendiri.

Menurut Hawari,⁶⁵ tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya dengan bijaksana, menjadi toleran dan sabar, berlaku jujur dan adil, membangun keberanian,

⁶² Rafi Faizin and Azhari Akmal Tarigan, "Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara," *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 1.4 (2023): 117-123.

⁶³ Mardhiah, "Pengaruh tanggung jawab profesi, komitmen mengajar, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja guru," *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5.1 (2021): 83-100.

⁶⁴ Akila, "Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17.3 (2020): 226-241.

⁶⁵ Hawari, *Guru yang Berkarakter Kuat*, Yogyakarta: Laksana, 2012, hal.199.

dan menunjukkan kerjasama. Sementara menurut Abdullah,⁶⁶ tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan yang muncul dari dalam dirinya, yang sering disebut sebagai panggilan jiwa.

Tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dipikul oleh setiap individu, melibatkan kemampuan untuk bertanggung jawab secara moral, hukum, dan mental. Menurut Hasibuan,⁶⁷ tanggung jawab adalah keharusan untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan sebagai akibat dari wewenang yang dimiliki atau diberikan. Sementara menurut Yusuf,⁶⁸ bertanggung jawab dalam bekerja adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan seorang muslim, di mana setiap pekerja bertanggung jawab tidak hanya kepada atasan, tetapi lebih dari itu kepada Allah. Menurut Robbins,⁶⁹ tanggung jawab melibatkan kesadaran individu terhadap tindakan yang dilakukannya, baik yang sengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga mengandung arti bertindak sebagai ungkapan dari kesadaran akan kewajiban yang dimilikinya.

Sikap tanggung jawab memiliki hubungan yang erat dengan komitmen terhadap kinerja pegawai. Bentuk kesetiaan ini terkait dengan dorongan untuk bekerja.⁷⁰ Dorongan ini merupakan kombinasi dari sikap dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan tujuannya sendiri. Sikap dan keyakinan tersebut berperan sebagai pendorong motivasi bagi individu untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah suatu proses yang menentukan kekuatan, arah, dan kualitas lingkungan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam cara tertentu. Kinerja pegawai secara tidak langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja.⁷¹

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab, dimana komitmen kerja di sebuah institusi atau lembaga pendidikan bisa berdampak pada produktivitas pegawai di kantor tersebut, karena hal tersebut dapat

⁶⁶ M. Ratimin Abdullah, *Praktik Tanggung Jawab social*, Jakarta: PT. Pengantar Studi Etika, 2010, hal. 90.

⁶⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014, hal. 70.

⁶⁸ Muhammad Yasir, *Manajemen Corporate Social Responsibility (I-CSR)*, Depok: kencana, 2017, hal. 9.

⁶⁹ Robbins Stephen, *Timothy A Judge* Diterjemahkan oleh Harun Al Rasyid, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2002, hal. 129.

⁷⁰ Rafi Faizin and Azhari Akmal Tarigan. "Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara," *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 1.4 (2023): 117-123.

⁷¹ Miskiani and I. W. Bagia, "Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.2 (2020): 120-129.

mencerminkan bagaimana kondisi kantor tersebut dilihat oleh publik.⁷² Secara esensial, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam kode etik pegawai, pekerja diharapkan dapat bertanggung jawab atas kewajiban dan perannya. Karena pegawai diupah oleh pemerintah, maka mereka tidak memerlukan alasan untuk tidak melaksanakan kewajiban mereka.⁷³ Keterikatan yang kuat antara kurangnya komitmen kerja dan motivasi kerja menegaskan perlunya pemahaman tentang cara meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat beberapa indikator-indikator yang mendukung peningkatan motivasi kerja:⁷⁴

- a. Kepuasan Kebutuhan Utama: Memastikan kebutuhan dasar karyawan terpenuhi seperti gaji yang layak, keamanan pekerjaan, dan fasilitas yang memadai.
 - b. Suasana Kerja yang Nyaman: Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi karyawan untuk berinteraksi dan berkembang.
 - c. Pemberian Gaji dan Bonus: Memberikan kompensasi yang adil dan bonus sebagai pengakuan atas kinerja yang baik.
 - d. Komunikasi yang Baik dengan Atasan: Membangun hubungan komunikasi yang terbuka dan saling pengertian antara atasan dan bawahan.
 - e. Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja: Mendorong komunikasi yang efektif dan kolaborasi antara rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
 - f. Kemampuan untuk Bekerja Sama dengan Organisasi: Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dan merasa terlibat dalam tujuan dan nilai organisasi.
 - g. Peluang Karir dan Tunjangan Karyawan yang Memuaskan: Menyediakan jalan karir yang jelas dan tunjangan yang memadai untuk mendorong motivasi dan kinerja.
- Prinsip-prinsip motivasi kerja:
- a. Prinsip Keikutsertaan: Memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan sehingga mereka merasa termotivasi.

⁷² Desi Novita Sari and Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto)," *Diponegoro Journal of Management* 10.4 (2021).

⁷³ Lovenda, et al., "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)* 1.1 (2020): 51-60.

⁷⁴ Rafi Faizin and Azhari Akmal Tarigan. "Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara," *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 1.4 (2023): 117-123.

- b. Prinsip Komunikatif: Berkomunikasi secara terbuka dan jelas dengan karyawan tentang tugas dan tujuan organisasi untuk menginspirasi mereka.
- c. Prinsip Menghargai Kontribusi Bawahan: Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan motivasi mereka.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang: Memberikan karyawan kebebasan untuk membuat keputusan dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab.
- e. Prinsip Alokasi Perhatian: Memperhitungkan kebutuhan dan standar karyawan untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki sikap mental positif cenderung lebih konsisten dalam menunjukkan kinerja terbaiknya di tempat kerja. Mereka perlu bersiap secara fisik dan mental, serta memiliki orientasi yang jelas terhadap tujuan dan situasi pekerjaan. Ini berarti bahwa seorang karyawan harus dalam kondisi fisik dan mental yang sehat, menyadari tujuan utama pekerjaannya, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memiliki kesiapan mental. Setiap individu memiliki potensi untuk memotivasi dirinya sendiri, oleh karena itu, para pemimpin harus menciptakan lingkungan yang mendukung kemampuan ini. Karyawan perlu merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki keyakinan atas kemampuannya menurut penilaian dari pimpinannya, sehingga mereka dapat termotivasi secara optimal.

Isyarat Al-Qur'an tentang bagaimana Tanggungjawab pendidik terdapat dalam QS. Al-Kahfi: 60,

وَإِذْ قَالَ مُوسَى لِفَتْنِهِ لَآ أَبْرُحُ حَتَّىٰ أَبْلُغَ مَجْمَعَ الْبَحْرَيْنِ أَوْ أَمْضِيَ حُقُبًا

(Ingatlah) ketika Musa berkata kepada pembantunya, "Aku tidak akan berhenti (berjalan) sebelum sampai ke pertemuan dua laut atau aku akan berjalan (terus sampai) bertahun-tahun."

Dalam ayat ini dijelaskan bagaimana Nabi Khidir mengajari dan memberikan pemahaman kepada Nabi Musa tentang hal-hal yang belum diketahuinya. Nabi Khidir, yang merupakan julukan guru Nabi Musa yang bernama Balya bin Malkam, menurut mayoritas ulama bahwa Balya adalah seorang Nabi.⁷⁵ Sebelum dilaksanakannya proses belajar mengajar antara Nabi Musa dan Nabi Khidir, terjadi perjanjian di antara keduanya, dimana Nabi Musa diminta sebagai murid untuk mentaati Nabi Khidir sebagai gurunya, apabila melihat kejangalan atau hal-hal yang belum dipahami

⁷⁵ Muhammad Nawawi al-Jawi, *Marah Labid Tafsir an-Nawawi*, jilid 1, Semarang: Maktabah Usaha Keluarga, tt., hal. 502.

ilmunya tentang hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru harus luas pandangannya (*visioner*) yang tidak hanya memberikan pemahaman sebatas syariatnya saja tetapi juga hakikatnya, demikian juga seorang murid harus ada ketaatan disamping bersikap kritis dan sabar.

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa tanggung jawab guru dan unsur pendidikan lainnya bukan hanya sekedar dalam hal mengajar atau memajukan dunia pendidikan di sekolah di tempatnya bertugas, tetapi juga bertanggung jawab untuk mengajak masyarakat di sekitarnya untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan pendidikan di wilayahnya.⁷⁶ Guru adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik. tidak ada seorang guru pun yang mengharapkan anak didiknya menjadi sampah masyarakat. Setiap hari guru meluangkan waktu demi kepentingan anak didik.⁷⁷ Bila suatu ketika ada anak didik yang tidak hadir di sekolah, guru menanyakan kepada anak-anak yang hadir di sekolah, apa sebabnya ia tidak hadir ke sekolah.⁷⁸ Anak didik yang sakit, tidak bergairah belajar, terlambat masuk ke sekolah, belum menguasai bahan Pelajaran, berpakaian sembarangan, berbuat yang tidak baik, terlambat membayar uang sekolah, tidak punya pakaian seragam, dan sebagainya, semuanya menjadi perhatian guru.⁷⁹

Karena besarnya tanggung jawab guru terhadap anak didiknya hujan dan panas bukanlah menjadi penghalang bagi guru untuk selalu hadir di tengah-tengah anak didiknya.⁸⁰ Guru tidak pernah memusuhi anak didiknya meskipun suatu ketika ada anak didiknya yang berbuat kurang sopan pada orang lain. Bahkan dengan sabar dan bijaksana guru memberikan nasihat bagaimana cara bertingkah laku yang sopan pada orang lain. Berdasarkan profesinya sebagai guru adalah berdasarkan panggilan jiwa, maka bila guru melihat anak didiknya senang berkelahi, meminum minuman keras, menghisap ganja, datang ke rumahrumah bordil, dan sebagainya, guru merasa sakit hati. Siang atau malam selalu memikirkan bagaimana caranya

⁷⁶ Kandiri and Arfandi Arfandi, "Guru Sebagai Model Dan Teladan Dalam Meningkatkan Moralitas Siswa," *Edupeedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam* 6.1 (2021): 1-8.

⁷⁷ Cas Widya, Purba et al., "Tanggung jawab guru pak secara profesional terhadap pengelolaan kelas dalam proses pembelajaran," *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 2.2 (2023): 980-993.

⁷⁸ Susan Bawole, "Tanggung Jawab Guru Sekolah Minggu Dalam Kehidupan Spiritual Anak," *Tumou Tou* 7.2 (2020): 143-156.

⁷⁹ Mohammad Zaini, "Manajemen kepemimpinan profetik upaya meningkatkan kinerja dan tanggung jawab guru di lembaga pendidikan islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2.1 (2021): 74-85.

⁸⁰ Rahman Tanjung, et al., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4.4 (2021): 291-296.

agar anak didiknya itu dapat dicegah dari perbuatan yang kurang baik, asusila, dan moral.⁸¹

Guru seperti itulah yang diharapkan untuk mengabdikan diri di lembaga pendidikan. Bukan guru yang hanya menuangkan ilmu pengetahuan ke dalam otak anak didik. sementara jiwa, dan wataknya tidak dibina. Memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik adalah suatu perbuatan yang mudah, tetapi untuk membentuk jiwa dan watak anak didik itulah yang sukar, sebab anak didik yang dihadapi adalah makhluk hidup yang memiliki otak potensi yang perlu dipengaruhi dengan sejumlah norma hidup sesuai ideologi falsafah dan bahkan agama.⁸² Di samping dengan keahliannya, sosok profesional guru akan tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya.

Guru profesional mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.⁸³

- a. Tanggung jawab moral: Setiap guru memiliki tanggung jawab moral untuk menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai Pancasila serta prinsip-prinsip Undang-Undang Dasar 1945 kepada generasi muda sebagai bagian dari warisan moral. Ini merupakan tanggung jawab moral yang melekat pada profesi guru di Indonesia, di mana setiap guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menghayati dan mengamalkan Pancasila.
- b. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah: Guru bertanggung jawab untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan di sekolah, yang meliputi memberikan bimbingan dan pengajaran kepada siswa. Tanggung jawab ini terwujud dalam bentuk pelaksanaan kurikulum, mendampingi siswa dalam proses belajar, mengembangkan karakter dan kepribadian siswa, mengidentifikasi kesulitan belajar, serta mengevaluasi kemajuan belajar siswa.
- c. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan: Seorang guru tidak dapat terlepas dari peran dalam kehidupan masyarakat. Guru adalah bagian dari masyarakat dan memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi dalam kemajuan masyarakat. Guru harus turut serta

⁸¹ Mohammad Zaini, "Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Tanggung Jawab Guru Di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2.1 (2021): 74-85.

⁸² Irma Budiana, "Menjadi guru profesional di era digital," *JIEBAR: Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research* 2.2 (2022): 144-161.

⁸³ Annafi Nurul Ilmi Azizah, et al., "Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional," *Penerbit Tahta Media* (2024).

dalam memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa, serta mendukung pembangunan nasional. Oleh karena itu, guru harus memahami dan menguasai berbagai aspek kehidupan nasional, seperti keberagaman budaya, adat istiadat, norma-norma, kebutuhan masyarakat, kondisi lingkungan, dan lain sebagainya.

- d. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan guru: Sebagai seorang ilmuwan, guru memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang keahliannya. Tanggung jawab ini dilaksanakan melalui kegiatan penelitian dan pengembangan. Guru harus memiliki kompetensi dalam merancang dan melaksanakan penelitian, mulai dari perumusan masalah, pemilihan metode pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian untuk disebarkan kepada masyarakat ilmiah.

Menjadi profesional berarti guru harus mempunyai kompetensi kepribadian dimana hal tersebut adalah kemampuan kepribadian yang stabil dan dewasa, arif, bijaksana, berakhlak mulia, dan berwibawa. Seorang guru juga harus mempunyai kompetensi profesional yang merupakan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam. Kemampuan menguasai materi antara lain tentang konsep dan struktur materi ajar, materi ajar yang ada di dalam kurikulum, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait. Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai banyak ilmu dan pengalaman yang mampu merancang, mengelola pembelajaran, dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesionalisme guru adalah guru yang memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.

Selain itu, guru profesional dituntut untuk memiliki tiga kemampuan: Pertama, kemampuan kognitif, berarti guru harus memiliki penguasaan materi, metode, media, dan mampu merencanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajarannya. Kedua, kemampuan psikomotorik, berarti guru dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang dimiliki dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga, kemampuan afektif, berarti guru memiliki akhlak yang baik, terjaga perilakunya, sehingga ia akan mampu menjadi model yang bisa diteladani oleh peserta didiknya. Para pendidik sebaiknya memiliki kemampuan untuk memahami ide serta meresapi peserta didik. Kemampuan ini berguna untuk

menentukan materi pendidikan yang sesuai dengan kemampuan peserta didik. Jika pendidik memaksakan materi yang di luar kemampuan peserta didiknya, hal ini dapat menyebabkan kelelahan mental bahkan kebencian terhadap ilmu pengetahuan yang diajarkan. Jika ini terjadi, akan menghambat proses pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara materi pelajaran yang sulit dan mudah dalam cakupan materi pendidikan.

Pendidik tidak boleh membanjiri pikiran peserta didik dengan ide-ide atau keinginannya sendiri. Pendidik seharusnya menggali potensi laten yang ada dalam diri peserta didik. Pada empat tahun pertama, anak secara tidak sadar menyerap semua ide dan perasaan dari lingkungan sosialnya. Setelah itu, pada proses selanjutnya, ia mulai meniru sikap dan ide dari orang-orang di sekitarnya. Di sini, pendidik dan orang tua dituntut untuk memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan tindakan sehari-hari, sehingga menjadi panutan bagi peserta didik ke arah yang lebih baik. Seorang pendidik sebaiknya memiliki pengetahuan yang memadai tentang perkembangan psikologis peserta didik. Pengetahuan ini akan sangat membantunya untuk mengenal setiap individu peserta didik dan mempermudah dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

4. Sikap Keteladanan

Menurut Wibowo,⁸⁴ teladan adalah sosok yang memberikan contoh dalam hal sikap, perilaku, dan pembentukan kepribadian seseorang. Slavin⁸⁵ juga mendefinisikan keteladanan sebagai contoh yang dapat dijadikan panutan dan ditiru oleh seseorang. Armei Arif⁸⁶ menjelaskan bahwa keteladanan adalah panutan yang baik bagi seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, keteladanan berasal dari kata teladan yang berarti perbuatan yang layak ditiru dan dijadikan contoh. Jadi, keteladanan merujuk pada hal-hal yang patut untuk ditiru dan dicontoh.

Zainal Aqib,⁸⁷ kepribadian seorang guru memiliki pengaruh langsung dan kumulatif terhadap perilaku siswa maupun masyarakat sekitarnya. Perilaku guru dalam mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung, memengaruhi motivasi siswa, baik dalam hal yang positif maupun negatif. Artinya, jika kepribadian guru sesuai dengan norma dan etika dalam tutur kata, sikap, dan perilakunya, maka siswa akan termotivasi untuk belajar

⁸⁴ Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (2017), hal. 34.

⁸⁵ Robert E. Slavin, *Psikologi Pendidikan: Teori dan Praktik*, Jakarta: Indeks, 2011.

⁸⁶ Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Pers, 2002, hal. 117.

⁸⁷ Zainal Aqib, dkk., *Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru SD, SLB, dan TK*, Bandung: Yrama Widya, 2011, hal. 52.

dengan baik, bukan hanya materi pelajaran sekolah, tetapi juga persoalan kehidupan nyata.

Keteladanan hendaknya diartikan dalam arti yang luas, yaitu menghargai ucapan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh pendidik.⁸⁸ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keteladanan berasal dari kata "teladan" yang artinya hal yang dapat dijadikan contoh atau ditiru. Ishlahunnissa⁸⁹ mendefinisikan keteladanan sebagai penanaman akhlak, adab, dan kebiasaan-kebiasaan baik yang seharusnya diajarkan dan diterapkan dengan memberikan contoh nyata.

Menurut Ahmad Khaerudin⁹⁰ sebagai admin kesiswaan, salah satu contoh konkret adalah ketika kami melakukan program kebersihan sekolah. Setiap bulan, kami menyelenggarakan kegiatan membersihkan lingkungan sekolah bersama-sama dengan guru dan siswa. Melalui partisipasi aktif dan kerja keras kami sebagai staf administrasi, kami berhasil menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, nyaman, dan menyenangkan bagi semua. Hal ini tidak hanya memperkuat kerjasama tim antara kami sebagai staf administrasi dan guru, tetapi juga memberikan contoh positif bagi siswa tentang pentingnya kebersihan dan kerja sama.

Hal demikian juga dibenarkan oleh Trio Anggoro sebagai guru seni budaya yang mengatakan bahwa keteladanan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif di sekolah. Sebagai guru seni budaya, kami juga berperan penting dalam menunjukkan contoh yang baik bagi siswa dan rekan kerja kami. Keteladanan dalam profesionalisme, keramahan, dan kerja sama tim adalah hal-hal yang kami usahakan untuk terapkan setiap hari.⁹¹

Budi Prastowo sebagai guru bahasa Indonesia juga membenarkan bahwa melalui pendidikan tentang keteladanan, seperti saling menyapa antara guru dan murid, antara guru dan staf, serta keterlibatan guru dalam menjaga kebersihan kelas dan lingkungan, siswa siswi SMA 2 Krakatau Steel Cilegon secara perlahan tidak lagi memerlukan perintah atau instruksi untuk membersihkan, membuang sampah, dan merawat kebersihan lingkungan sekitar. Sebelumnya, mereka mungkin kurang peduli dan mengabaikan kebersihan lingkungan.⁹²

⁸⁸ Zainal Aqib, dkk., *Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru SD, SLB, dan TK...*, hal. 86.

⁸⁹ Ishlahunnissa', *Mendidik Anak Perempuan*, Solo: PT Aqwam Media Profetika, 2010, hal. 42.

⁹⁰ Wawancara dengan (Ahmad Khaerudin), Admin Kesiswaan SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 25 Mei 2023.

⁹¹ Wawancara dengan (Trio Anggoro), Guru Seni Budaya SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 25 Mei 2023.

⁹² Wawancara dengan (Budi Prastowo), Guru Bahasa Indonesia SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 25 Mei 2023.

Hasil wawancara di atas secara tidak langsung menegaskan bahwa keteladanan dalam pendidikan adalah pendekatan atau metode yang terbukti paling berhasil dalam mempersiapkan, membentuk, serta mengembangkan potensi peserta didik. Ini mengindikasikan bahwa keteladanan menjadi salah satu aspek kunci dalam membentuk karakter dan kepribadian peserta didik. Menurut Hidayatullah⁹³ menerangkan bahwa setidaknya ada tiga unsur agar seseorang dapat diteladani atau menjadi teladan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesiapan untuk dinilai dan dievaluasi. Kesiapan untuk dinilai berarti adanya kesiapan menjadi cermin baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Kondisi seperti ini akan berdampak pada kehidupan sosial di masyarakat, karena ucapan, sikap dan perilakunya menjadi sorotan dan teladan.
- b. Memiliki kompetensi minimal. Seseorang dapat menjadi teladan apabila memiliki ucapan, sikap, dan perilaku untuk diteladani. Oleh karena itu kompetensi yang dimaksud adalah kondisi minimal ucapan, sikap dan perilaku yang harus dimiliki sehingga dapat dijadikan cermin baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Untuk itu guru harus memiliki kompetensi minimal sebagai seorang guru agar dapat menumbuhkan dan menciptakan keteladanan, terutama bagi peserta didiknya.
- c. Memiliki integritas moral. Integritas merupakan adanya kesamaan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan. Inti dari integritas terletak pada kualitas istiqomahnya, yaitu berupa komitmen dan konsistensi terhadap profesi yang diembannya. Dari ketiga pendapat di atas memiliki inti yang sama bahwa keteladanan merupakan perilaku terpuji yang patut dicontoh oleh orang lain, jadi dapat disimpulkan bahwa keteladanan adalah tindakan penanaman akhlak dengan menghargai ucapan, sikap dan perilaku sehingga dapat ditiru orang lain dengan berpedoman 3 unsur yaitu siap untuk dinilai dan dievaluasi, mempunyai kompetensi dan integritas moral.

Jika hal ini telah dilaksanakan dan dibiasakan dengan baik sejak awal maka akan memiliki arti penting dalam membentuk karakter sebagai seorang guru yang mendidik. Keteladanan dalam proses pendidikan merupakan metode yang paling meyakinkan keberhasilannya dalam mempersiapkan dan membentuk mental, spiritual, kepribadian dan perilaku seorang anak, hal ini karena keteladanan dalam Pendidikan adalah contoh yang terbaik dalam pandangan anak yang akan ditiru tindakantindakannya. Disadari ataupun

⁹³ Furqon Hidayatullah, *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*, Surakarta: UNS Press&Yuma Pustaka, 2010, hal. 43.

tidak, keteladanan akan tertanam di dalam jiwa dan perasaan. Suatu gambaran pendidikan tersebut, baik dalam ucapan, material maupun spiritual diketahui atau tidak diketahui. Keteladanan berasal dari kata “teladan” yaitu suatu (perbuatan, barang, dsb) yang patut ditiru. Keteladanan yang dimaksud disini adalah sikap dan tingkah laku orang tua, ucapan maupun perbuatan yang sifatnya mendidik, dapat ditiru dan diteladani oleh anaknya.

Keteladanan merupakan unsur yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang guru. Dalam konteks pendidikan, keteladanan yang diperlukan oleh seorang guru mencakup berbagai hal seperti konsistensi dalam menjalankan ajaran agama dan menghindari larangan-larangannya, kepedulian terhadap nasib orang-orang yang kurang mampu, ketekunan dalam meraih prestasi baik secara individu maupun sosial, ketanggungan dalam menghadapi tantangan dan rintangan, serta kemampuan untuk bergerak dan berkembang dengan cepat.⁹⁴ Selain itu, kecerdasan guru juga diperlukan dalam membaca, memanfaatkan, dan mengembangkan peluang secara produktif dan kompetitif. Keteladanan guru merupakan tindakan atau perilaku yang baik yang layak untuk ditiru oleh para peserta didik, baik dalam ucapan maupun tindakan, yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat umum.⁹⁵

Keteladanan guru mencakup contoh yang baik dari guru dalam berbagai aspek, termasuk sikap, perilaku, tutur kata, mental, serta akhlak dan moral, yang menjadi panutan bagi peserta didik. Keteladanan guru memiliki pengaruh yang besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik karena manusia secara alami cenderung meniru orang yang mereka kagumi, termasuk peserta didik yang mencontoh pribadi guru dalam proses pembentukan karakter mereka.⁹⁶

Keteladanan guru adalah tindakan atau perilaku yang baik yang patut ditiru oleh peserta didik, baik dalam ucapan maupun tindakan, yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat umum.⁹⁷ Dalam pendidikan, keteladanan merupakan metode yang paling efektif dalam mempersiapkan dan membentuk anak dalam aspek moral, spiritual, dan sosial. Dengan demikian, indikator keteladanan guru adalah perilaku yang baik yang ditunjukkan oleh seorang guru agar perilaku

⁹⁴ Jamal Ma'mur Asmani, *Buku Panduan Internalisasi*, Bekasi: Pustaka Inti, 2004, hal. 29.

⁹⁵ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013, hal. 93.

⁹⁶ Muhammad Yaumi, *Pendidikan Karakter Landasan, Pilar & Implementasi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014, hal. 148.

⁹⁷ Mega Hidayati Mulyati and Muhsin Hariyanto, "Pengaruh Keteladanan Guru Dan Orang Tua Terhadap Sikap Kejujuran Siswa SMK Klaten, Jawa Tengah," *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 14.2 (2020): 183-195.

positif tersebut dapat menjadi contoh bagi siswa-siswanya.⁹⁸ Misalnya, berbicara dengan kata-kata yang baik, bersikap ramah terhadap murid, menunjukkan sopan santun, disiplin, dan bertanggung jawab dalam proses pengajaran dan pembinaan siswa. Sebagai seorang guru yang baik, kita harus menunjukkan perilaku yang baik kepada peserta didik karena mereka cenderung meniru atau mencontoh segala perbuatan guru, baik yang baik maupun yang buruk.

Isyarat Al-Qur'an tentang keteladan terdapat dalam QS. Al-Ahzab: 33/21,

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah.

Ayat tersebut menegaskan prinsip utama dalam meneladani Rasulullah saw, baik dalam kata-kata, tindakan, maupun perilaku. Ini juga merupakan perintah Allah kepada manusia untuk meneladani Rasulullah SAW. Pribadi Rasulullah SAW menjadi contoh yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, seperti guru atau orang tua, dalam membentuk jiwa anak-anak. Sifat-sifat seperti kesabaran, keteguhan pendirian, dan akhlak yang baik harus ditanamkan kepada anak didik agar mereka memiliki jiwa dan mental yang kuat serta kepribadian yang baik. Keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pendidik terhadap peserta didiknya merupakan faktor penting dalam keberhasilan pembelajaran. Pendidik menjadi tokoh identifikasi bagi anak-anak, yang akan dijadikan teladan dalam pengenalan diri dan kehidupan mereka.⁹⁹ Dalam masyarakat, pendidik sering kali dipandang sebagai tokoh yang patut digugu dan ditiru, dan pengaruh mereka terhadap peserta didik sangat besar. Faktor-faktor seperti imitasi, sugesti, identifikasi, dan simpati memainkan peran penting dalam interaksi sosial antara pendidik dan peserta didik.¹⁰⁰

Menurut Al-Maraghi,¹⁰¹ konsep *uswah* (teladan) yang tercermin

⁹⁸ Muchamad, Rifki, et al. "Pengembangan karakter religius peserta didik berbasis keteladanan guru dalam pembelajaran PAI," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11.001 (2022): 273-288.

⁹⁹ Bukhari Umar, *Hadis Tarbawi Pendidikan Dalam Perspektif Hadis*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, hal. 187.

¹⁰⁰ Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014, hal. 28.

¹⁰¹ Ahmad Mustofa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989, hal. 215.

dalam ayat tersebut mengacu pada tindakan nyata yang telah ditunjukkan oleh Rasulullah. Tindakan-tindakan tersebut merupakan perbuatan shaleh yang dapat dijadikan contoh bagi umatnya. Alasan utamanya adalah karena amal perbuatan yang shaleh lah yang akan menjadi penyelamat bagi manusia pada hari kiamat. Dengan kata lain, keteladanan Rasulullah bukan hanya sebatas ucapan atau ajaran, melainkan perbuatan nyata yang memberikan contoh konkret tentang bagaimana seharusnya berperilaku yang baik di dunia ini. Dengan meneladani tindakan-tindakan Rasulullah yang shaleh, umat Islam diharapkan dapat mengamalkan ajaran Islam dengan lebih baik dan akhirnya menyelamatkan diri mereka di akhirat. Oleh karena itu, dalam memandang teladan Rasulullah, perbuatan yang baik dan bermanfaat bagi sesama menjadi pusat dari teladan tersebut, mengingat hal ini akan membawa kebaikan dan keselamatan pada hari kiamat.

Menurut Tafsir Munir,¹⁰² *uswah* (teladan) dapat diwujudkan melalui kata-kata, tindakan, atau perilaku lain yang telah ditunjukkan oleh Rasulullah dalam perang Khandaq. Dengan kesabaran dan ketulusan yang luar biasa, beliau mampu mengatasi segala masalah yang dihadapinya. Oleh karena itu, sebagai umat Islam, tidak ada alasan bagi kita untuk tidak mengikuti teladan Rasulullah yang telah menunjukkan jalan hidup yang penuh dengan hikmah. Mereka yang tidak mengikuti contoh Rasulullah sungguh-sungguh akan merugi.

Menurut Hamka,¹⁰³ dalam menjelaskan ayat 21 dari Surah Al-Ahzab, teladan dapat diwujudkan oleh manusia melalui perbuatan. Baginya, iman tidak hanya cukup diucapkan, tetapi juga membutuhkan latihan batin yang mendalam agar dapat dijalankan. Dengan kata lain, iman harus tercermin dalam perbuatan nyata dan kehidupan sehari-hari, bukan sekadar sebagai ungkapan lisan semata.

Menurut Imam Jalaluddin,¹⁰⁴ teladan (*uswah*) direalisasikan dalam bentuk perbuatan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Rasulullah dalam menghadapi peperangan dengan keteguhan hati dan kesabaran yang luar biasa. Sikap Rasulullah tersebut telah membuat kagum umatnya, dan sikap tersebut harus dijadikan teladan oleh manusia dalam menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Hal ini bertujuan agar manusia dapat mengelola alam ini sesuai dengan kehendak dari Yang Maha Pencipta. Dengan demikian, perbuatan dan sikap Rasulullah menjadi contoh yang patut diteladani dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin atau wakil Tuhan di bumi.

Ayat 21 dari Surah Al-Ahzab dalam Al-Qur'an menekankan bahwa

¹⁰² Nawawi al-Bantani, *Tafsir Munir*, Jakarta: Darul Ulum, 1989, hal. 275.

¹⁰³ Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta: Panji Mas, 1983, hal. 227.

¹⁰⁴ Al-Mahally, Imam *Jalaludin dan Jalaludin Imam Tafsir Al-Jalalain*, Bandung: Sinar Baru, 1990, hal. 178.

teladan itu bukan sekadar ucapan, tetapi harus direalisasikan melalui perbuatan. Imam Jalaluddin menjelaskan bahwa teladan, seperti yang diperlihatkan oleh Rasulullah dalam menghadapi peperangan dengan keteguhan hati dan kesabaran, harus dijadikan contoh bagi manusia dalam menjalankan tugasnya sebagai khalifah di bumi. Dalam konteks budaya kerja, hal ini menggarisbawahi pentingnya teladan dalam tindakan dan perilaku, bukan sekadar retorika, dalam memimpin dan menginspirasi para pegawai untuk mencapai tujuan bersama dan menjalankan tugas mereka dengan baik. Oleh karena itu, seorang guru atau pemimpin dalam konteks budaya kerja harus menunjukkan teladan melalui perbuatan nyata, seperti ketekunan, kejujuran, tanggung jawab, dan semangat kerja, agar dapat memotivasi dan membimbing pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal dan menciptakan budaya kerja yang produktif dan beretika.

Menurut penulis, pandangan Abdullah Nashih Ulwan tentang metode keteladanan tidak berbeda jauh dengan pandangan Bukhari Umar dan para peneliti lainnya. Mereka sepakat bahwa metode keteladanan adalah pendekatan pendidikan Islam yang sangat efektif jika diterapkan oleh seorang guru dalam proses pembelajaran.¹⁰⁵ Abdurrahman An-Nahlawi menjelaskan bahwa keteladanan mencakup nilai-nilai pendidikan yang diterapkan, sehingga memiliki asas pendidikan yang penting. Pendidikan Islam selalu menekankan untuk mengikuti jalan Allah, sehingga seorang pendidik harus menjadi teladan bagi murid-muridnya. Islam menjadikan kepribadian Rasulullah SAW sebagai teladan yang abadi dan relevan bagi pendidikan. Keteladanan dalam Islam bukan hanya untuk membangkitkan kekaguman atau imajinasi, melainkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, keteladanan dalam Islam harus terlihat jelas dan memiliki dampak nyata dalam kehidupan sehari-hari.¹⁰⁶

Menurut teori yang dikemukakan oleh Noer Aly Hery,¹⁰⁷ metode keteladanan (uswah hasanah) terhadap peserta didik, khususnya anak-anak yang belum mampu berpikir kritis, akan sangat mempengaruhi perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari dan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit. Pendidik yang mempraktikkan nilai-nilai agama, budaya, dan ilmu pengetahuan sebagai teladan akan lebih efektif dalam mendidik anak-anak. Dengan menerapkan metode ini, pendidik dapat mencapai hasil yang lebih efektif dalam membentuk karakter dan perilaku positif pada anak-anak.

Keteladanan memiliki kekuatan untuk menginspirasi dan mendorong setiap individu untuk mengikuti jejak yang telah ditinggalkan oleh seorang

¹⁰⁵ Abdullah Nashih Ulwan, *Pendidikan Anak Dalam Islam*, ter. Jamaludin Miri, Jakarta: Pustaka Amani, 2007, hal. 81.

¹⁰⁶ Abdurrahman An-Nahlawi, *Pendidikan Islam Di rumah, Sekolah, dan Masyarakat*, Jakarta: Gema Insani Press, 1996, hal. 263.

¹⁰⁷ Noer Aly Hery, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos, 1999, hal. 178.

pemimpin. Mengajak orang untuk melakukan perubahan tidak hanya melalui kata-kata semata, tetapi juga dengan sikap nyata yang dimulai dari diri sendiri serta contoh sikap yang memukau. Para tokoh sejarah yang telah meninggalkan jejak mereka dalam lembaran sejarah adalah contoh nyata tentang bagaimana keteladanan mereka mampu menginspirasi orang lain untuk meniru mereka karena teladan yang mereka tunjukkan. Keteladanan ini merupakan kunci untuk mencapai kedudukan tertinggi, baik di dunia maupun di hadapan Allah SWT.¹⁰⁸ Memberikan teladan yang baik dalam Islam dianggap sebagai metode pendidikan yang paling berkesan bagi anak didik. Ketika seorang anak menemukan teladan yang baik dalam segala hal pada pendidiknya, maka ia akan menyerap prinsip-prinsip kebaikan yang akan membentuk etika Islam dalam jiwanya.¹⁰⁹

Dari rangkuman pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keteladanan guru merupakan sikap atau perilaku baik yang dimiliki oleh guru dan dapat menjadi contoh bagi peserta didiknya. Seorang guru yang baik adalah sosok yang menjadi teladan bagi peserta didiknya dalam menjalani kehidupan, baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat. Dengan adanya keteladanan guru yang baik, peserta didik tidak perlu mencari contoh yang jauh atau terpengaruh oleh budaya westernisasi yang mungkin tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh masyarakat mereka. Budaya tersebut dapat membawa pengaruh negatif dalam perilaku peserta didik sehari-hari.

Oleh karena itu, sebagai guru yang baik, kita memiliki tanggung jawab untuk memberikan pemahaman kepada peserta didik mengenai contoh yang patut untuk dicontoh dan yang tidak. Dengan demikian, mereka dapat menjalani kehidupan dengan baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan sekitar tempat tinggal mereka. Dengan adanya keteladanan guru yang baik, diharapkan peserta didik dapat terbimbing dengan baik dalam menghadapi berbagai situasi dan menjalani kehidupan dengan penuh nilai-nilai positif.

C. Iklim Kerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja sekolah. Menurut Hadiyanto iklim kerja sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru-dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim kerja sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan

¹⁰⁸ Ahmad Muafik Saleh, *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Spiritual*, Malang: Aditya Media, 2012, hal. 19.

¹⁰⁹ Abdullah Nashih Ulwan, *Pendidikan Anak Dalam Islam*, ter. Jamaludin Miri..., hal. 178..

kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar dan mengajar, bimbingan keteraturan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah. Iklim sekolah juga mencakup sejumlah variabel yang dipersepsikan oleh siswa, teman-teman seprofesi, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan personel lainnya serta kepedulian orang tua terhadap sekolah. Selain itu iklim sekolah juga mencakup perasaan guru sebagai bagian dari sekolah dan perasaan memiliki sekolah. Iklim sekolah juga menyangkut norma-norma yang berlaku dan harapan yang dipegang dan dikomunikasikan oleh anggota sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan menjadi nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Budaya dan iklim sekolah yang kondusif akan memungkinkan setiap guru menunjukkan kinerjanya.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu.¹¹⁰

Iklim kerja di sekolah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi Akademik. Iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat didalam suatu sekolah. Iklim kerja disekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru, dan diantara guru dan peserta didik¹¹¹

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru juga dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja

¹¹⁰ Supardi. *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*. Bandung: Raja Walli Press, 2013, hal. 54.

¹¹¹ Supardi. *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*..., hal. 121.

yang diperoleh oleh seorang guru.¹¹²

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang profesional maka, tenaga pendidik atau guru harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹¹³

Iklim organisasi di sekolah merupakan sesuatu yang penting karena dapat menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklim di sekolah akan mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku guru.

Berikut beberapa penjelasan terkait iklim kerja yang seyogyanya dibangun oleh semua pihak di lembaga apapun terlebih institusi Pendidikan:

1. Kolaborasi

Kolaborasi adalah konsep yang umum digunakan untuk menggambarkan pola kerjasama antara beberapa pihak. Berbagai ahli telah memberikan definisi kolaborasi berdasarkan perspektif mereka masing-masing. Meskipun definisinya bervariasi, konsep dasar kolaborasi tetap berkisar pada ide kebersamaan, kerja sama, pembagian tugas, kesamaan, dan tanggung jawab. Secara umum, kolaborasi merujuk pada hubungan antara organisasi yang bekerja sama dan sepakat untuk mencapai tujuan bersama, dengan berbagi informasi, sumber daya, manfaat, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan berbagai masalah.

Menurut kamus Heritage Amerika,¹¹⁴ kolaborasi adalah proses bekerja sama, terutama dalam usaha untuk menggabungkan pemikiran. Ini sesuai dengan penjelasan Gray,¹¹⁵ yang menggambarkan kolaborasi sebagai proses berpikir di mana pihak yang terlibat mempertimbangkan berbagai aspek perbedaan dalam sebuah masalah dan mencapai solusi melalui penggabungan pandangan mereka yang berbeda serta mengatasi keterbatasan pemahaman mereka tentang apa yang bisa dilakukan. Lebih lanjut,

¹¹² Asrizalis, *Kontribusi Etos Kerja Islami dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTSs) Se-Kota Padang Panjang (Tesis tidak diterbitkan): Program Pasca Sarjana STAIN Batusangkar*. 2015, hal. 45.

¹¹³ Aris, S. O, *Etika Profesi Guru*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010, hal. 21

¹¹⁴ American Heritage Dictionary, *Kolaboratif Definition*. 4th Edition 2002.

¹¹⁵ Gray, Barbara, *Collaborating: Finding Common Ground Formultiparty Problems*, San Francisco, CA: Jossey-Bass. H 1989.

kolaborasi juga diartikan sebagai kebersamaan, kerja sama, pembagian tugas, kesamaan, dan tanggung jawab di mana pihak yang terlibat memiliki tujuan bersama, persepsi yang serupa, keinginan untuk berproses bersama, saling memberikan manfaat, serta didasarkan pada nilai-nilai seperti kejujuran, kasih sayang, dan orientasi masyarakat. Berdasarkan pandangan para ahli, kolaborasi merupakan sebuah konsep yang melibatkan interaksi antarindividu atau kelompok dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui kerja sama dan penggabungan pemikiran serta sumber daya. Ini mencakup aspek-aspek seperti kesamaan tujuan, saling menghargai, dan komunikasi yang efektif antarpihak yang terlibat.

Menurut Jonathan, kolaborasi adalah suatu proses interaksi yang berkelanjutan antara beberapa orang. Sementara itu, menurut Kamus Heritage Amerika, kolaborasi adalah bentuk kerja sama khususnya dalam upaya menggabungkan pemikiran. Gray juga menggambarkan kolaborasi sebagai suatu proses berpikir di mana pihak yang terlibat mempertimbangkan aspek-aspek perbedaan dalam suatu masalah dan mencari solusi dari perbedaan tersebut, serta mengatasi keterbatasan pandangan mereka tentang apa yang bisa dilakukan.¹¹⁶

Kolaborasi merupakan suatu bentuk interaksi yang tidak dibatasi oleh waktu atau periode tertentu. Selama masih terdapat urusan atau masalah yang memiliki keterkaitan dengan pihak lain, kolaborasi tetap menjadi hal yang sangat penting. Kolaborasi dapat melibatkan berbagai pihak, mulai dari individu, kelompok kerja, hingga organisasi secara keseluruhan. Dalam menjalankan kolaborasi, pemahaman akan kinerja lembaga publik sangatlah penting. Oleh karena itu, banyak studi tentang kolaborasi lebih berfokus pada tingkat organisasi-organisasi sektor publik. Perlu dicatat bahwa kolaborasi memiliki jangka waktu yang panjang, berbeda dengan kerja sama dalam sebuah tim yang mungkin memiliki batasan waktu tertentu. Sebagai suatu proses, kolaborasi merupakan interaksi yang berkelanjutan antara beberapa orang atau pihak.¹¹⁷

Dalam melakukan kolaborasi, perencanaan bersama menjadi kunci penting untuk memastikan tanggung jawab yang dilaksanakan bersama-sama. Ini sejalan dengan pendapat Lindeke dan Sieckret yang menyatakan bahwa kolaborasi adalah proses kompleks yang membutuhkan pertukaran pengetahuan yang direncanakan, disengaja, dan menjadi tanggung jawab bersama. Dengan demikian, kolaborasi bukanlah hanya sekadar kerja sama biasa, tetapi melibatkan keterlibatan aktif dan kesepakatan bersama untuk

¹¹⁶ Lindeke, Linda L. and Sieckret, Ann M. Nurse-Physician Workplace Collaboration, *OJIN: The online Journal of Issues in Nursing*, 2005, Volume 10 Number 1, Manuscript 4.

¹¹⁷ Anderson, E.T. & J. McFarlane, *Community as Partner Theory and Practice in Nursing* 4th Ed. Philadelphia, 2004

mencapai tujuan yang diinginkan.¹¹⁸

Pada dasarnya, tujuan dari kolaborasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu antara satu dengan yang lainnya. Abdulsyani menyatakan bahwa kolaborasi adalah suatu bentuk proses sosial di mana terdapat aktivitas tertentu yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan memahami aktivitas masing-masing. Hal ini sejalan dengan pandangan Roucek dan Warren yang menggambarkan kolaborasi sebagai bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.¹¹⁹ Kolaborasi merupakan suatu proses sosial yang sangat mendasar. Biasanya, kolaborasi melibatkan pembagian tugas di mana setiap orang bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kolaborasi melibatkan kerja tim yang efektif, di mana setiap anggota tim saling mendukung dan berkontribusi untuk mencapai hasil yang diharapkan.¹²⁰

Menurut Carpenter, kolaborasi memiliki 8 karakteristik yang penting, yang meliputi:¹²¹

- a. Partisipasi Tidak Dibatasi dan Tidak Hirarkis: Kolaborasi melibatkan partisipasi yang terbuka dan tidak terikat pada struktur hierarkis tertentu. Setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi.
- b. Tanggung Jawab Partisipan dalam Mencapai Kesuksesan: Setiap partisipan memiliki tanggung jawab untuk memastikan kesuksesan kolaborasi. Mereka bertanggung jawab atas tindakan dan kontribusi mereka terhadap hasil akhir.
- c. Tujuan yang Masuk Akal: Kolaborasi ditujukan untuk mencapai tujuan yang jelas dan masuk akal bagi semua pihak yang terlibat. Tujuan ini harus sesuai dengan kebutuhan dan harapan semua partisipan.
- d. Pendefinisian Masalah: Sebelum memulai kolaborasi, masalah atau tantangan yang akan diselesaikan harus didefinisikan dengan jelas. Ini membantu mengarahkan upaya kolaboratif ke arah yang tepat.
- e. Pendidikan Saling: Para partisipan dalam kolaborasi saling mendidik atau mengajar satu sama lain. Mereka berbagi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka untuk mencapai pemahaman yang lebih baik.

¹¹⁸ Lindeke, L., Sieckert, A. M, Nurse-Physician Workplace Collaboration, OnlineJournal of Issues in Nursing, 2019.

¹¹⁹ Abdulsyani, Sosiologi Skematika, *Teori, dan Terapan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 156.

¹²⁰ Abdulsyani, Sosiologi Skematika, *Teori, dan Terapan...*, hal. 156.

¹²¹ Carpenter, Mason. A. & Sanders, Wm, Gerard, *Strategic Management: A Dynamic Perspective*, 2nd Edition, New Jersey: Pearson Printice Hall, 2009.

- f. Identifikasi dan Pengujian Pilihan: Selama proses kolaborasi, berbagai pilihan atau solusi diajukan dan diuji untuk menemukan yang paling efektif dan sesuai dengan kebutuhan. Ini melibatkan evaluasi kritis terhadap setiap opsi yang tersedia.
- g. Implementasi Solusi yang Dibagi: Setelah solusi diputuskan, implementasinya dibagi di antara beberapa partisipan yang terlibat. Setiap orang memiliki peran dan tanggung jawab tertentu dalam menerapkan solusi tersebut.
- h. Pemantauan Perkembangan Situasi: Para partisipan selalu mengetahui perkembangan situasi selama proses kolaborasi. Ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan strategi dan tindakan mereka sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam kolaborasi, kolaborator perlu memperhatikan beberapa komponen penting. Ini termasuk budaya, kepemimpinan, strategi yang digunakan, tim yang terlibat, dan struktur kelembagaan. Noorsyamsa menjelaskan bahwa ada lima komponen utama dalam kolaborasi:¹²²

- a. Budaya Kolaboratif: Ini mencakup seperangkat nilai-nilai dasar yang membentuk sikap dan perilaku yang mendukung kerja sama. Budaya kolaboratif mencerminkan norma dan ekspektasi orang-orang yang terlibat dalam kolaborasi.
- b. Kepemimpinan Kolaboratif: Kepemimpinan dalam konteks kolaborasi bukan hanya tentang hierarki atau posisi, tetapi lebih pada kemampuan untuk memfasilitasi dan mendukung kolaborasi di antara semua anggota tim. Kepemimpinan kolaboratif mendorong partisipasi aktif dan pengambilan keputusan bersama.
- c. Visi Strategis: Ini mencakup prinsip-prinsip dan tujuan keseluruhan organisasi yang mengarah pada kerjasama internal dan fokus strategis pada nilai tambah di pasar. Visi strategis memberikan arah dan panduan bagi upaya kolaboratif.
- d. Proses Tim Kolaboratif: Proses kerja tim kolaboratif adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh tim kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Tim kolaboratif bertanggung jawab penuh atas kesuksesannya dan terlibat dalam pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan mereka.
- e. Struktur Kolaboratif: Ini mencakup pembenahan sistem pendukung bisnis, seperti sistem informasi dan sumber daya manusia, untuk memastikan kesuksesan tempat kerja yang kolaboratif. Struktur kolaboratif menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama dan

¹²² Noorsyamsa Djumara, *Negosiasi, Kolaborasi dan Jejaring Kerja*, Jakarta:Lembaga Administrasi Negara-RI, 2008, hal. 34-35.

memperlakukan organisasi sebagai pelanggan yang terfokus pada kualitas di semua aspeknya.

Dalam konteks kolaborasi, proses ini kompleks dan memerlukan pertukaran pengetahuan yang direncanakan dan disengaja, serta menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, kolaborasi melibatkan tidak hanya kerja sama, tetapi juga komunikasi terbuka, saling pengertian, dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi adalah suatu fenomena yang terus berkembang dan sering dijelaskan dalam beragam konteks oleh para ahli yang berbeda. Definisi kolaborasi bergantung pada sudut pandang dan kebutuhan spesifik dari situasi yang dihadapi. Namun, esensi dari kolaborasi tetap sama, yaitu memperkuat kerja sama, pembagian tanggung jawab, dan pencapaian tujuan bersama.

Dalam konteks organisasi, kolaborasi mengacu pada keterlibatan dan kontribusi aktif dari berbagai pihak untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini melibatkan berbagi ide, pengetahuan, sumber daya, dan tanggung jawab dalam rangka mencapai keberhasilan bersama. Kolaborasi memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan keahlian dan kekuatan kolektifnya untuk mengatasi tantangan yang kompleks dan mencapai hasil yang lebih baik daripada jika bekerja sendiri.

Salah satu aspek penting dari kolaborasi adalah kesediaan untuk saling bekerja sama dan berbagi sumber daya. Ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide dapat dipertukarkan, inovasi didorong, dan solusi dapat ditemukan secara bersama-sama. Dengan demikian, kolaborasi tidak hanya memperluas kapasitas organisasi, tetapi juga meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat. Dalam prakteknya, kolaborasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari proyek bersama, kemitraan strategis, hingga jaringan kerja. Setiap bentuk kolaborasi memiliki keunikan dan tantangannya sendiri, tetapi tujuannya tetap sama: untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui kerja sama antarpihak yang terlibat.

Di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, kolaborasi mungkin terjadi antara guru, staf administrasi, siswa, orang tua, dan mungkin juga pihak eksternal seperti perusahaan atau lembaga lain. Misalnya, kolaborasi antara guru dan staf administrasi dalam pengembangan program pendidikan, atau antara siswa dan guru dalam proyek pembelajaran kolaboratif. Dengan memperkuat budaya kolaborasi di sekolah, SMA 2 Krakatau Steel Cilegon dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian bersama bagi semua pihak yang terlibat.

Hal yang penting yang lazim dilakukan dalam kolaborasi di sekolah

adalah Kolaborasi dalam Penelitian Tindakan Kelas.¹²³ Penelitian tindakan kelas yang dilakukan secara kolaboratif melibatkan berbagai pihak yang memiliki peran yang berbeda namun saling mendukung untuk mencapai tujuan yang sama. Hal ini penting untuk memastikan keberhasilan implementasi penelitian tindakan kelas (PTK). Dalam kolaborasi ini, semua pihak harus memiliki pemahaman yang sama tentang masalah yang akan diatasi serta tujuan yang ingin dicapai sejak awal. Dengan demikian, setiap pihak dapat berkontribusi secara efektif dalam pelaksanaan rencana dan tugas yang telah disepakati.¹²⁴

Kolaborasi dalam PTK juga melibatkan partisipasi pihak lain sebagai peninjau, seperti guru ahli, kepala sekolah, dosen, rekan kerja, atau bahkan seorang peneliti.¹²⁵ Ini penting untuk memastikan objektivitas hasil penelitian. Melalui kerjasama ini, tujuan sekunder dari PTK dapat lebih tercapai dibandingkan dengan bentuk penelitian lainnya. Selama pelaksanaan PTK, setelah mengamati masalah konkret dan merumuskan tujuan serta rencana aksi berdasarkan landasan teori yang relevan, anggota tim peneliti bertanggung jawab atas berbagai aspek kegiatan, seperti pengamatan atau pengumpulan data. Selama fase refleksi dan evaluasi, tim penelitian berkumpul untuk mengevaluasi pencapaian tujuan penelitian. Jika tujuan tidak tercapai, tim peneliti akan menganalisis akar masalahnya dan membuat rencana tindakan untuk siklus selanjutnya.¹²⁶

Model penelitian ini melibatkan kolaborasi antara guru mata pelajaran, dosen, dan/atau kepala sekolah yang memiliki hubungan dengan mitra untuk merencanakan dan melaksanakan penelitian secara bersama-sama. Dengan adanya kerjasama ini, semua pihak dapat berkumpul dan berdiskusi tentang permasalahan yang dihadapi. Dalam proses penelitian, berbagai pihak tersebut dapat menjadi inovator yang saling mempelajari dan melengkapi satu sama lain, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan PTK, hingga tahap refleksi dan penilaian. PTK juga merupakan salah satu indikator peningkatan kemampuan profesional guru, karena melalui PTK, guru didorong untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan sistematis, serta meningkatkan keterampilan menulis dan

¹²³ Susilawati and Asnita Hasibuan, "Enhancing Student Learning Outcomes through Collaborative Learning: A Classroom Action Research using Numbered Head Together (NHT) Model in Elementary Science Education," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8.1 (2024): 6575-6583.

¹²⁴ Syahrul Sitorus, "Penelitian tindakan kelas berbasis kolaborasi (Analisis prosedur, implementasi dan penulisan laporan)," *AUD Cendekia* 1.3 (2021): 200-213.

¹²⁵ Yudhie Suchyadi, et al. "Improving The Professional Competence Of Bogor Primary School Teachers Through Writing Scientific Articles Based On Classroom Action Research," *Journal of Community Engagement (JCE)* 4.1 (2022): 01-05.

¹²⁶ Agit Sagita, et al. "Strategi Membangun Kolaborasi Dalam Penelitian Tindakan Kelas," *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* 1.1 (2023): 48-56.

mencatat.¹²⁷ Semua hal ini berkontribusi pada pembelajaran guru yang berkelanjutan.

Manfaat yang dapat dicapai jika seorang guru mau dan mampu melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) terkait dengan komponen pembelajaran adalah:¹²⁸

- a. Inovasi Pembelajaran: Melalui PTK, guru dapat mengembangkan dan menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran di kelas. Ini mencakup eksperimen dengan metode, strategi, dan teknik pembelajaran baru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran.
- b. Pengembangan Kurikulum Tingkat Sekolah dan Kelas: PTK memungkinkan guru untuk terlibat aktif dalam pengembangan kurikulum baik di tingkat sekolah maupun di tingkat kelas. Dengan melakukan penelitian tentang berbagai aspek pembelajaran, guru dapat memberikan kontribusi pada penyesuaian dan peningkatan kurikulum.
- c. Meningkatkan Profesionalisme Guru: Melalui PTK, guru dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Mereka terlibat dalam proses refleksi, evaluasi, dan peningkatan praktik pembelajaran mereka sendiri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Agar pelaksanaannya berjalan dengan lancar dan terkendali, guru perlu mempertimbangkan beberapa prinsip menurut Egar Ngasbun sebagai kriteria PTK:¹²⁹

- a. Tidak Mengganggu Komitmen Utama Guru: Pelaksanaan PTK tidak boleh mengganggu tanggung jawab utama guru dalam mengajar di kelas. PTK harus diintegrasikan ke dalam rutinitas sehari-hari guru tanpa mengganggu proses belajar siswa.
- b. Kolaborasi Antar Aktor: Pentingnya kolaborasi antara berbagai pihak, seperti guru, kepala sekolah, dan peneliti, dalam memahami, mencapai konsensus, dan mengambil keputusan bersama. Ini akan mengarah pada tindakan yang lebih efektif dan terarah dalam meningkatkan pembelajaran.

Isyarat Al-Qur'an terkait konsep kolaborasi dalam menciptakan iklim kerja yang baik terdapat dalam QS. Al-Ma'idah; 5/2,

¹²⁷ Syae Purnama Purohman, "Classroom action research alternative research activity for teachers." *Research gate* (2018).

¹²⁸ Nurhasanah, et al. "Collaborative classroom action research for mathematics and science teachers in Indonesia." *Journal of Physics: Conference Series*, Vol. 1613. No. 1. IOP Publishing, 2020.

¹²⁹ Egar Ngasbun, "P3t (training, guidance and integrated assistance) model-based on assesment neccesity to create ptk (class action research) article results for elementary school teachers," *European Journal of Humanities and Social Sciences* 6 (2019): 54-65.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ
وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ
فَأَصْطَادُوا وَلَا يُجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن
تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.

Dalam Tafsir Al-Mishbah, Quraish Shihab menyatakan bahwa ayat inilah yang menjadi prinsip dasar dalam menjalin kerjasama dan saling membantu selama tujuannya adalah kebaikan dan ketakwaan.¹³⁰ Dalam konteks ini, kerjasama dan saling membantu tidak hanya menjadi tindakan rutin atau formalitas semata, tetapi menjadi bagian integral dari praktik keagamaan yang mengedepankan nilai-nilai moral dan spiritual. Hal ini menegaskan bahwa tujuan dari setiap kerjasama adalah untuk mencapai keselarasan dengan nilai-nilai Islam yang mengarah pada kemaslahatan bersama dan ketaatan kepada Allah. Dalam konteks hubungan sosial, prinsip ini mengajarkan bahwa kerjasama dan saling membantu haruslah dilakukan dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab moral dan spiritual, serta berorientasi pada pencapaian tujuan yang membawa manfaat bagi semua pihak yang terlibat. Ini menempatkan prinsip kebaikan dan ketakwaan sebagai landasan utama dalam membangun hubungan yang harmonis dan produktif dalam masyarakat.

Isyarat Al-Qur'an tentang Kolaborasi di atas terdapat pada kalimat *at-*

¹³⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Vol 3 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), cet III, hal. 13.

Ta'awun atau tolong menolong Ia merupakan istilah dalam bahasa Arab yang berasal dari kata *masdar*. At-Ta'awun sendiri merupakan turunan atau bentuk terderivasi dari kata dasar "*al-'Aun*" atau "*'aun*". Menurut penjelasan Ibnu Manzhur, kata "*al-'Aun*" memiliki makna "sesuatu yang tampak terhadap satu perintah", yang berarti sesuatu yang terlihat jelas dalam menjalankan suatu perintah, dan makna ini berlaku untuk bentuk tunggal, ganda, jamak, maupun bentuk femininnya. Kata "*al-'Aun*" juga dapat memiliki bentuk jamak tidak teratur seperti "*a'wan*" dan "*a'wanun*".¹³¹

Selain berarti tolong-menolong, "*ta'awun*" atau "*at-Ta'awn*" juga memiliki makna gotong royong, kolaborasi, atau kerjasama menuju simbiosis mutualisme, yang sering kali dikenal di lembaga pendidikan dengan istilah *Cooperative Learning*. Konsep dasar dalam model ini adalah kerjasama dan bantuan antara sesama dalam proses belajar mengajar untuk mencapai pemahaman bersama. Konsep tolong-menolong yang dianjurkan oleh Al-Qur'an telah diimplementasikan oleh Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam. Beliau sangat memperhatikan nasib orang-orang yang kurang beruntung, seperti para budak, orang-orang miskin, orang-orang bodoh, dan kaum wanita. Dalam konteks konsep interaktif dan *Cooperative Learning*, Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam sering kali meminta pendapat para sahabat dalam memecahkan masalah.

Contohnya, sebelum perang Uhud, Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam meminta pendapat para sahabat tentang strategi yang akan diterapkan. Beberapa sahabat mengusulkan perang kota, sementara yang lain menganjurkan perang terbuka. Beliau kemudian memilih pendapat yang paling banyak didukung, yaitu perang secara terbuka. Dalam hadits yang beliau sampaikan, juga terdapat ajaran tentang konsep belajar secara interaktif dan kooperatif. Misalnya, hadits yang mengatakan "*Pelajarilah ilmu pengetahuan, dan ketahuilah bahwa setiap ilmu memiliki ketenangan dan kehalusan, dan bersikaplah rendah hati terhadap orang-orang yang kamu belajar darinya.*" (HR. Abu Na'im dari Ibn Umar)

Dari ayat di atas, kita dapat memahami bahwa prinsip kerjasama dan bantuan dalam kebajikan sangat dianjurkan dalam agama Islam. Hal ini menunjukkan bahwa Al-Quran menggunakan beberapa kata yang memiliki makna yang hampir sama, seperti kata najat, syafa'at, nushrah, dan lainnya, meskipun penggunaannya berbeda dalam konteks tertentu. Dalam konteks kegiatan belajar mengajar, iklim kolaborasi menciptakan lingkungan di mana guru dapat bekerja sama dengan sesama guru, siswa, staf pendukung, dan pihak terkait lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru-guru dapat saling berbagi ide, pengalaman, dan sumber daya untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa. Sebagai contoh, dalam

¹³¹ Ibnu Manzhur, *Lisan al-'Arab* jilid 4, Lebanon: Dar al-Ma'arif, t.th, hal. 644.

merencanakan pembelajaran, guru-guru dapat bekerja sama untuk mengidentifikasi strategi pengajaran yang efektif dan menyesuaikannya dengan kebutuhan dan minat siswa. Mereka juga dapat melakukan kolaborasi dalam merancang materi pembelajaran yang menarik dan relevan dengan konteks lokal dan global.

Selain itu, dalam pelaksanaan pembelajaran, guru dapat bekerja sama dengan siswa dalam menciptakan suasana kelas yang inklusif dan mendukung, di mana setiap siswa merasa dihargai dan didukung dalam proses belajar mereka. Guru juga dapat bekerja sama dengan staf pendukung untuk memfasilitasi kegiatan pembelajaran yang beragam dan menarik, seperti perpustakaan, laboratorium, atau kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, guru juga dapat melakukan kolaborasi dengan orang tua dan masyarakat untuk mendukung pembelajaran di luar kelas, seperti melalui program bimbingan belajar, kegiatan sosial, atau proyek bersama yang melibatkan komunitas lokal. Dengan demikian, iklim kolaborasi dalam kegiatan belajar mengajar memungkinkan guru untuk menjadi lebih efektif dalam memenuhi berbagai kebutuhan dan minat siswa, serta meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

2. Pembelajaran dan Pengembangan Profesional

Pebriana Priyambodo menyatakan bahwa pengembangan profesionalisme guru merujuk pada suatu proses di mana guru meningkatkan tingkat profesionalismenya, dengan tujuan membuat mereka mampu beroperasi secara lebih profesional.¹³² Dengan kata lain, pengembangan profesi guru didefinisikan sebagai usaha untuk meningkatkan tingkat profesionalitas seorang guru yang mencakup kemampuan mereka dalam menguasai materi ajar dan metodologi pengajaran, serta sikap profesionalisme guru yang mencakup motivasi dan komitmen mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.¹³³

Pengembangan dan peningkatan profesi guru juga bertujuan untuk menjaga agar kompetensi mereka tetap relevan dengan perkembangan zaman yang semakin modern. Ini meliputi pembinaan kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional, dan sosial guru. Selain itu, pembinaan dan pengembangan karier juga termasuk dalam upaya ini, seperti penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi, yang disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing. Pengembangan profesionalisme guru merupakan aspek

¹³² Pebriana Priyambodo, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," *Tirai: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2.1 (2023): 34-58.

¹³³ Hani Risdiany, "Pengembangan profesionalisme guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan di Indonesia," *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam)* 3.2 (2021): 194-202.

krusial dalam dunia pendidikan yang memiliki dampak yang luas, tidak hanya pada kualitas pembelajaran, tetapi juga pada pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Joan Dean, dalam penelitiannya, menyoroti pentingnya proses ini sebagai landasan bagi kemajuan sistem pendidikan secara keseluruhan.¹³⁴

Dalam konteks ini, pengembangan profesionalisme guru bukan hanya tentang memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga tentang peningkatan kualitas pengajaran, pelayanan kepada siswa, dan kontribusi terhadap kemajuan pendidikan secara menyeluruh.¹³⁵ Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi modern dalam pembelajaran, memahami kebutuhan dan gaya belajar siswa yang beragam, serta kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendorong. Pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru juga memainkan peran penting dalam memastikan bahwa para pendidik tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam tuntutan pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam dinamika sosial dan budaya, guru perlu terus-menerus mengembangkan keterampilan mereka untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang. Ini memerlukan kesediaan untuk terlibat dalam pembelajaran berkelanjutan dan refleksi diri, serta kesiapan untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan baru.¹³⁶

Dalam konteks lembaga pendidikan, pengembangan profesionalisme guru tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kualitas pengajaran di kelas, tetapi juga dengan pembangunan budaya sekolah yang kondusif bagi pertumbuhan profesionalisme. Ini melibatkan kolaborasi antar-guru, pertukaran praktik terbaik, dan pembelajaran berbasis tim yang mendorong inovasi dan peningkatan berkelanjutan.¹³⁷

Program pengembangan guru sendiri sangat mendesak dilakukan karena diasumsikan bahwa tidak semua guru dan tenaga kependidikan yang

¹³⁴ Muh. Muizzuddin, "Pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pembelajaran," *Jurnal kependidikan* 7.1 (2019): 127-140.

¹³⁵ Delvianti Basri and Dadan Suryana, "Analisis Tantangan dan Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Prasekolah," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7.1 (2023): 709-718.

¹³⁶ Delfi Eliza, et al. "Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesinya," *Jurnal Basicedu* 6.3 (2022): 5362-5369.

¹³⁷ Nani Mulyani, "Pengembangan profesionalisme guru pada mtsn 1 serang melalui peningkatan kompetensi profesional dan pedagogic," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5.01 (2019): 87-96.

dihasilkan telah mencapai standar sebagai guru profesional.¹³⁸ Dari asumsi ini, disadari bahwa untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, diperlukan upaya yang berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan profesionalisme guru. Kegiatan pembinaan dan pengembangan profesi guru harus dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Inisiatif ini dapat berasal dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, asosiasi guru, dan bahkan guru secara individu. Pemerintah, sesuai dengan UU Nomor 14 tahun 2005, seharusnya memainkan peran aktif dalam memberikan dukungan finansial dan kelembagaan untuk membina dan mengembangkan kualifikasi akademik serta kompetensi guru.¹³⁹

Penting bagi setiap guru untuk mengadopsi sikap sebagai guru pembelajar. Artinya, mereka harus selalu berupaya untuk meningkatkan kapasitas diri melalui pembelajaran mandiri.¹⁴⁰ Dengan demikian, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan semakin terasah dan memenuhi standar sebagai guru profesional yang efektif. Secara umum, program pengembangan profesi guru bertujuan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi berbagai tantangan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Dengan meningkatnya kompetensi guru, diharapkan mutu pembelajaran juga akan meningkat, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Guru sebagai profesi perlu diiringi dengan pemberlakuan aturan profesi keguruan, sehingga akan ada keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi seseorang yang berprofesi guru, antara lain: Indonesia memerlukan guru yang bukan hanya disebut guru, melainkan guru yang profesional terhadap profesinya sebagai guru. Aturan profesi keguruan berasal dari dua kata dasar profesi dan bidang spesifik guru/keguruan. Secara logik, setiap usaha pengembangan profesi (professionalization) harus bertolak dari konstruk profesi, untuk kemudian bergerak ke arah substansi spesifik bidangnya. Diletakkan dalam konteks pengembangan profesionalisme keguruan, maka setiap pembahasan konstruk profesi harus diikuti dengan penemuan muatan spesifik bidang keguruan.

Lebih khusus lagi, penemuan muatan didasarkan pada khalayak

¹³⁸ Muh Wajedi Ma'ruf and Riyo Asmin Syaifin, "Strategi Pengembangan Profesi Guru dalam Mewujudkan Suasana Pembelajaran yang Efektif," *Al-Musannif* 3.1 (2021): 27-44.

¹³⁹ Amalianita, et al., "Penerapan sistem pendidikan desentralisasi serta upaya peningkatan mutu layanan dengan pengembangan profesionalisme guru bimbingan konseling," *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6.1 (2021): 9-14.

¹⁴⁰ Siti Nur Afifatul Hikmah, "Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan Komprehensif," *JURNAL PENDIDIKAN & PENGAJARAN (JUPE2)* 1.1 (2023): 1-10.

sasaran profesi tersebut. Karena itu, pengembangan profesionalisme guru baik di tingkat sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyah, SMP/sanawiyah, SMA/Aliyah akan menyentuh persoalan: (1) sosok profesional secara umum, (2) sosok profesional guru secara umum, dan (3) sosok profesional guru sekolah umum/agama. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.¹⁴¹ Bagaimana dengan pekerjaan keguruan?

Tidak diragukan, profesi guru telah menjadi sumber penghasilan bagi banyak orang dan membutuhkan standar keahlian yang sesuai dengan norma-norma tertentu.¹⁴² Secara konseptual, hal ini sesuai dengan kriteria pertama profesi yang dijelaskan oleh Ritzer (1972), yaitu pengetahuan teoretis. Guru tidak hanya melibatkan keterampilan teknis, tetapi juga memerlukan pemahaman teoritis yang mendalam.¹⁴³ Sebagai contoh, siapa pun dapat memiliki keterampilan dalam memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan (PPPK), namun hanya dokter yang diakui memiliki pemahaman teoritis yang cukup tentang kesehatan dan penyakit manusia.

Hal yang sama berlaku dalam pekerjaan keguruan. Seseorang mungkin memiliki keterampilan dalam mengajar, tetapi hanya mereka yang telah menjalani pendidikan formal dalam bidang keguruan yang dapat memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman teoritis yang diperlukan dalam bidang pendidikan. Kualifikasi pendidikan ini hanya dapat diperoleh melalui pendidikan formal pada tingkat dan bidang yang sesuai.¹⁴⁴

Kompetensi seorang guru mencakup empat aspek utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran siswa. Kompetensi kepribadian mencakup karakteristik kepribadian yang kuat, etika yang baik, bijaksana, dan menjadi teladan bagi siswa. Kompetensi profesional mengacu pada penguasaan materi pelajaran yang luas dan dalam. Sedangkan, kompetensi sosial mengacu pada kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk siswa, rekan guru, orang tua, dan masyarakat sekitar. Meskipun seseorang telah memenuhi syarat kualifikasi pendidikan, hal ini tidak menjamin bahwa mereka akan bekerja secara profesional. Bukti yang cukup dari kemampuan, keterampilan, atau kecakapan yang sesuai dengan standar mutu atau norma

¹⁴¹ Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

¹⁴² Umar Sidiq, "Etika dan profesi keguruan," *Tulungagung: Penerbit STAI [Sekolah Tinggi Agama Islam] Muhammadiyah. Tersedia secara online juga di: <http://repository.iainponorogo.ac.id/395/1/Etika>* 20 (2018): 26.

¹⁴³ Joni Wilson Sitopu, et al. "Peningkatan Kualitas Guru: Pelatihan Dan Pengembangan Profesional Dalam Pendidikan," (2023).

¹⁴⁴ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

tertentu juga diperlukan. Oleh karena itu, sertifikasi pendidik dianggap sebagai pengakuan terhadap guru dan dosen sebagai tenaga profesional dalam bidangnya.

Syarat kedua dalam menjalani profesi adalah penerapan pelatihan dan praktik yang diatur secara mandiri. Berbeda dengan sebagian besar pekerjaan yang biasanya dilakukan di bawah pengawasan atasan, profesi menikmati tingkat otonomi yang tinggi. Meskipun beberapa pelatihan profesional masih diselenggarakan oleh asosiasi profesi, banyak profesi mengharuskan gelar formal dan sertifikasi tertentu untuk dapat berpraktik. Dalam beberapa kasus, asosiasi profesi bahkan memiliki pengaruh politik yang cukup besar untuk memberikan sanksi hukum terhadap individu yang melakukan praktik tanpa sertifikasi yang sesuai.

Bila tolak-ukur ini dikenakan pada pekerjaan keguruan, jelas kemandirian guru sebagai profesi belum sampai tahapan ini. Banyak guru masih bekerja dalam pengawasan ketat para atasan serta tidak memiliki derajat otonomi dan kemandirian sebagaimana layaknya profesi. Pun nyaris tanpa sanksi bagi siapa saja yang berpraktik keguruan meskipun tanpa sertifikasi kependidikan. Sistem konvensional teramat jelas tidak mendukung pematangan profesi keguruan. Keputusan penilaian seorang guru bidang studi, misalnya, sama sekali tidak bersifat final karena untuk menentukan kelulusan, atau kenaikan kelas, masih ada rapat dewan guru. Tak jarang, dalam rapat demikian, seorang guru bidang studi harus “mengubah” nilai yang telah ditetapkan agar sesuai dengan keputusan rapat dewan guru.

Dalam konteks otoritas profesional tersebut, tampak berbeda antara otonomi profesi dosen dengan otonomi profesi guru. Dengan sistem kredit semester, seorang dosen bisa membuat keputusan profesional secara mandiri dan bertanggung-jawab. Keputusan seorang dosen profesional memiliki bobot mengikat sebagaimana keputusan seorang dokter untuk memberikan atau tidak memberikan obat tertentu. Tak sesiapa pun, termasuk Ketua Jurusan, Dekan, dan bahkan Rektor, yang bisa melakukan intervensi langsung terhadap penilaian yang telah dilakukan oleh seorang dosen terhadap mahasiswanya. Tentu saja, di balik otoritas demikian, juga dituntut adanya tanggung-jawab dan keberanian moral seorang tenaga profesional.

Guru bukan pedagang. Itu jelas, karena seorang pedagang yang baik hanya punya satu dorongan, yaitu memuaskan pelanggan agar mendapatkan keuntungan bagi dirinya. Prinsip pembeli adalah raja, tidak berlaku dalam pekerjaan profesional keguruan. Ini terkait dengan syarat profesi ketiga, yaitu: kewenangan atas klien (*authority over clients*). Karena memiliki pendidikan formal dan nonformal ekstensif, para profesional mengakui dan diakui memiliki pengetahuan yang tak sesiapa pun di luar profesi yang bersangkutan dapat memahami secara penuh pengetahuan tersebut. Karena pengakuan demikian, maka seorang profesional melakukan sendiri proses

asesmen kebutuhan, diagnosis masalah, hingga pengambilan tindakan yang diperlukan beserta tanggung-jawab moral dan hukumnya. Seperti seorang dokter yang tidak bisa didikte oleh seorang pasien untuk memberikan jenis perlakuan dan obat apa, demikian pula tak seorang peserta didik atau bahkan orangtua mereka yang berhak mendikte materi, metode dan penilaian seorang guru.

Guru profesional tidak boleh terombang-ambing oleh selera masyarakat, karena tugas guru membantu dan membuat peserta didik belajar. Perlu diingat, seorang guru atau dosen memang tidak diharamkan untuk menyenangkan peserta didik dan mungkin orangtua mereka. Namun demikian, tetap harus diingat bahwa tugas profesional seorang pendidik adalah membantu peserta didik belajar (*to help the others learn*), yang bahkan terlepas dari persoalan apakah mereka suka atau tidak suka.

Secara substantif, sejumlah karakteristik tersebut sudah terakomodasi dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Beberapa di antaranya adalah: (1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, (2) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (3) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu, (4) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik, (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik, dan (6) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Mencermati sejumlah materi sajian dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan guru dalam jabatan ini, tampak jelas bahwa penekanan yang diberikan pada aspek kompetensi, sedangkan aspek-aspek lain dari penguatan profesi belum cukup tampak dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan ini. Karena itu, penulis berharap agar sejumlah aspek yang masih tercecer bisa diagendakan di luar kurikulum tertulis (*written curriculum*), agar sosok profesional guru yang dihasilkan merupakan sosok profesional yang utuh.¹⁴⁵

Pengembangan profesionalitas guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri.¹⁴⁶

¹⁴⁵ Ni Wayan Arini, "Pentingnya Komunikasi Guru Dengan Orang Tua Dalam Membangun Karakter Peserta Didik," *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu* 7.2 (2020): 154-159.

¹⁴⁶ Yesni Yenti and Amran Maswal. "Pentingnya peran pendidik dalam menstimulasi perkembangan karakter anak di PAUD," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5.1 (2021): 2045-2051.

Menurut Danim¹⁴⁷ dari perspektif institusi, pengembangan profesionalitas guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian. Selanjutnya dikatakan juga bahwa pengembangan guru berdasarkan kebutuhan institusi adalah penting, namun hal yang lebih penting adalah berdasarkan kebutuhan individu guru untuk menjalani proses profesionalisasi. Karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.¹⁴⁸

Menurut Fajar Rahayuningsih dengan merujuk pada pendapat Hermawan Kertajaya mengemukakan model pengembangan profesionalitas dengan pola “*growth with character*”, yaitu pengembangan profesionalitas yang berbasis karakter. Dengan menggunakan model tersebut, profesionalitas dapat dikembangkan dengan mendinamiskan tiga pilar utama karakter yaitu: keunggulan (*excellence*), kemauan kuat (*passion*) pada profesionalisme, dan etika (*ethical*).¹⁴⁹

a. *Excellence* (keunggulan), yang mempunyai makna bahwa guru harus memiliki keunggulan tertentu dalam bidang dan dunianya, dengan cara:

1. *Commitment atau purpose*, yaitu memiliki komitmen untuk senantiasa berada dalam koridor tujuan dalam melaksanakan kegiatannya demi mencapai keunggulan;
2. *Opening your gift atau ability*, yaitu memiliki kecakapan dalam menemukan potensi dirinya;
3. *Being the first and the best you can be atau motivation*; yaitu memiliki motivasi yang kuat untuk menjadi yang pertama dan terbaik dalam bidangnya;
4. dan *continuous improvement*; yaitu senantiasa melakukan perbaikan secara terus menerus.

b. *Passion for Profesionalisme*, yaitu kemauan kuat yang secara intrinsik menjiwai keseluruhan pola-pola profesionalitas, yaitu:

1. *Passion for knowledge*; yaitu semangat untuk senantiasa menambah pengetahuan baik melalui cara formal ataupun informal;

¹⁴⁷ Danim and Mutia Liana, "Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas untuk Pengembangan Profesi Guru Era Merdeka Belajar," *Wahana Dedikasi: Jurnal PkM Ilmu Kependidikan* 6.2 (2023): 435-440.

¹⁴⁸ Muhamad Khoirur Roziqin and Sholeh Abdul Baqi, "Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam SMA di Kabupaten Jombang," *DINAMIKA: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman* 6.1 (2021): 55-76.

¹⁴⁹ Fajar Rahayuningsih, "Internalisasi filosofi pendidikan ki hajar dewantara dalam mewujudkan profil pelajar Pancasila," *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS* 1.3 (2021): 177-187.

2. *Passion for business*; yaitu semangat untuk melakukan secara sempurna dalam melaksanakan usaha, tugas dan misinya;
3. *Passion for service*; yaitu semangat untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya;
4. Dan *passion for people*; yaitu semangat untuk mewujudkan pengabdian kepada orang lain atas dasar kemanusiaan.

c. *Ethical* atau etika yang terwujud dalam watak yang sekaligus sebagai fondasi utama bagi terwujudnya profesionalitas paripurna. Dalam pilar ketiga ini, sekurang-kurangnya ada empat karakter yang esensial yaitu:

1. *Trustworthiness*, yaitu kejujuran atau dipercaya dalam keseluruhan kepribadiannya dan perilakunya;
2. *Responsibility* yaitu tanggung jawab terhadap dirinya, tugas profesinya, keluarga, lembaga, bangsa, dan Allah SWT;
3. *Respect*; yaitu sikap untuk menghormati siapapun yang terkait langsung atau tidak langsung dalam profesi;
4. *Fairness*; yaitu melaksanakan tugas secara konsekuen sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku;

Dengan demikian, memperhatikan uraian di atas terdapat isyarat Al-Qur'an terkait pengembangan profesionalisme dalam iklim kerja. Salah satu prinsip utama dalam Al-Quran adalah konsep pembelajaran yang berkelanjutan. Al-Quran mendorong umatnya untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sebagaimana yang tercantum dalam Surah Al-Israa (17:36): "Dan janganlah kamu mengikuti (mentaati) apa yang kamu tidak memiliki pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya." Ayat ini menekankan pentingnya memperoleh pengetahuan yang benar dan terus-menerus meningkatkan pemahaman.

Selain itu, Al-Quran juga menekankan pentingnya kolaborasi dan saling belajar antara individu, sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam dan para sahabat dalam berbagai situasi. Dalam Surah Ali Imran (3:159), Al-Quran menyatakan: "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu." Ayat ini mengajarkan pentingnya kerjasama, saling menghargai, dan memperhatikan pendapat orang lain. Lebih lanjut, Al-Quran juga menegaskan pentingnya integritas dan komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas profesi, termasuk profesi guru. Dalam Surah Al-Ma'un (107:4-5), Al-Quran menyatakan: "Maka celakalah orang-orang yang salat, (yaitu) orang-orang yang lalai dari salatnya. (yaitu) orang-orang yang berbuat riya." Ayat ini mengajarkan bahwa setiap tindakan harus dilakukan dengan tulus dan ikhlas, tanpa mencari pujian atau pengakuan dari orang lain.

Dengan demikian, pengembangan profesionalisme guru dapat direlasikan dengan prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Quran, seperti pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, integritas, dan komitmen. Dengan mengikuti pedoman yang terdapat dalam Al-Quran, para guru dapat mengembangkan diri mereka secara holistik dan memberikan kontribusi yang positif dalam dunia pendidikan.

3. Komunikasi dan Kompetensi Sosial

Komunikasi berasal dari kata Latin *communicationem* atau *communicatio*, yang merujuk pada aksi berbagi, menyampaikan, menginformasikan, bergabung, bersatu, atau berbagi dalam; secara harfiah juga dapat diartikan sebagai *communis* "sama".¹⁵⁰ Secara sederhana, komunikasi terjadi ketika ada kesesuaian antara penyampaian pesan (komunikator) dan penerima pesan (komunikan). Dengan demikian, komunikasi sangat tergantung pada kemampuan kita untuk saling memahami satu sama lain.¹⁵¹ Edward Depari mendefinisikan komunikasi sebagai "proses penyampaian ide, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung makna, yang dilakukan oleh utusan yang ditujukan kepada penerima". Sejalan dengan Theodore Herbert, komunikasi ialah proses yang didalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus.¹⁵²

Menurut Richard L. Wiseman, komunikasi merupakan proses yang melibatkan pertukaran pesan dan penciptaan makna. Dalam konteks ini, makna yang terkandung dalam definisi tersebut menekankan bahwa komunikasi efektif terjadi ketika penerima pesan menafsirkan pesan tersebut sesuai dengan yang dimaksud oleh komunikator, sehingga tercipta pemahaman yang sama di antara keduanya. Ini menunjukkan pentingnya keselarasan dalam interpretasi pesan untuk menjaga efektivitas komunikasi dan mencegah kesalahpahaman yang mungkin timbul.¹⁵³

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang komunikasi di atas, beberapa karakteristik dapat diidentifikasi:¹⁵⁴

¹⁵⁰ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Keempat*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019, hal. 17.

¹⁵¹ Siahaan and A. Taufik, "Keterampilan komunikasi guru profesional di sekolah," *IJTIMAIYAH Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya* 2.1 (2018).

¹⁵² Ali Nurdin, dkk, *Pengantar Ilmu Komunikasi: Buku Perkuliahan Program S-1 Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya*, (Sidoarjo: CV Mitra Media Nusantara, 2013), hal. 6-7.

¹⁵³ Ali Nurdin, dkk, *Pengantar Ilmu Komunikasi: Buku Perkuliahan Program S-1 Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya...*, hal. 6-7.

¹⁵⁴ Ponco Dewi Karyaningsih, *Ilmu Komunikasi*, Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI, 2018, hal. 19-20).

- a. Komunikasi adalah suatu proses yang terdiri dari serangkaian tindakan atau peristiwa yang saling terkait dan terjadi secara berurutan dalam waktu tertentu.
- b. Komunikasi merupakan upaya yang disengaja dan memiliki tujuan tertentu. Ini mencakup kegiatan yang dilakukan secara sadar dan sesuai dengan tujuan atau keinginan dari pelakunya.
- c. Komunikasi membutuhkan partisipasi dan kerja sama dari semua pihak yang terlibat. Efektivitas komunikasi tergantung pada keterlibatan dan perhatian yang sama dari semua pihak yang terlibat dalam proses komunikasi.
- d. Komunikasi bersifat simbolis, dimana komunikasi menggunakan lambang-lambang atau simbol untuk menyampaikan pesan, baik itu dalam bentuk verbal atau non-verbal.

Selanjutnya, Badan standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari Masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.¹⁵⁵ Janawi memahami bahwa kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru berinteraksi dengan peserta didik dan orang yang berada di sekitar dirinya.¹⁵⁶ Selanjutnya Mappanganro menjelaskan bahwa kompetensi sosial bagi guru merupakan kemampuan guru, baik secara makhluk individu dan makhluk sosial.¹⁵⁷ Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru merupakan kemampuan sosial guru yang mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru dan kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat.

Kompetensi sosial meliputi beberapa sub kompetensi, termasuk:¹⁵⁸

- a. Memahami dan menghargai perbedaan serta mengelola konflik dengan kemampuan yang baik.
- b. Melaksanakan kerja sama harmonis dengan rekan sejawat, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya.

¹⁵⁵ Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2007, hal. 14.

¹⁵⁶ Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 135.

¹⁵⁷ Mappanganro, *Pemilikan Kompetensi Guru*, Makassar: Alauddin Press, 2010, hal. 67.

¹⁵⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, h. 38

- c. Membangun kerja tim yang kompak, cerdas, dinamis, dan lincah.
- d. Melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan kepada seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran penuh terhadap peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran.
- e. Memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang mempengaruhi tugasnya.
- f. Menempatkan diri dalam sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat sekitarnya.
- g. Melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti partisipasi, transparansi, akuntabilitas, penegakan hukum, dan profesionalisme.

Menurut Danin,¹⁵⁹ kompetensi sosial melibatkan tugas-tugas sub ranah seperti:

- a. Kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dengan indikator utama berkomunikasi secara efektif dengan mereka.
- b. Kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.

Pendapat ini sejalan dengan pandangan Wina Sanjaya,¹⁶⁰ yang menyatakan bahwa kompetensi sosial guru meliputi:

- a. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- b. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi lembaga kemasyarakatan.
- c. Kemampuan menjalin kerja sama baik secara individu maupun dalam kelompok.

Inti dari sub kompetensi sosial adalah membangun hubungan yang efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Mulyasa,¹⁶¹ guru adalah makhluk sosial yang hidup berdampingan dengan manusia lainnya, diharapkan memberikan contoh baik dengan menjalankan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari masyarakat. Guru diharapkan memiliki jiwa sosial tinggi, mudah bergaul, dan suka menolong. Mulyasa mengidentifikasi tujuh kompetensi sosial yang harus

¹⁵⁹ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Cet. III, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 24.

¹⁶⁰ Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Cet. V, Jakarta: Kencana, 2011, hal. 146.

¹⁶¹ Enco Mulyasa, "Standar kompetensi dan sertifikasi guru." (2019).

dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, baik di sekolah maupun di masyarakat:

- 1) Pengetahuan tentang adat istiadat sosial dan agama.
- 2) Pengetahuan tentang budaya dan tradisi.
- 3) Pengetahuan tentang prinsip demokrasi.
- 4) Pengetahuan tentang estetika.
- 5) Apresiasi dan kesadaran sosial.
- 6) Sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan.
- 7) Kesetiaan terhadap harkat dan martabat manusia.

Dalam konsepsi Islam, kompetensi sosial religius seorang pendidik tercermin dalam kepeduliannya terhadap masalah-masalah sosial yang sesuai dengan ajaran Islam. Sikap gotong royong, suka menolong, egaliter, toleransi, dan sejenisnya diharapkan dimiliki oleh pendidik dan diimplementasikan dalam proses pendidikan. Seorang guru agama diharapkan mampu menjalankan profesinya dengan baik melalui kompetensi sosialnya. Inti dari kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi yang baik, sesuai dengan ajaran Islam.¹⁶²

Perintah untuk berkomunikasi dengan baik juga terdapat dalam Al-Qur'an, seperti yang dinyatakan dalam Surah An-Nisa ayat 63,

أُولَٰئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنفُسِهِمْ
قَوْلًا بَلِيغًا

Mereka itulah orang-orang yang Allah ketahui apa yang ada di dalam hatinya. Oleh karena itu, berpalinglah dari mereka, nasihatilah mereka, dan katakanlah kepada mereka perkataan yang membekas pada jiwanya.

Ayat tersebut menegaskan pentingnya komunikasi yang dimanifestasikan dalam berbagai bentuk, seperti berpenampilan menarik, berempati, suka bekerja sama, suka menolong, dan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik. Bentuk-bentuk komunikasi ini sebaiknya diarahkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Penulis akan menjelaskan beberapa kompetensi sosial guru yang khususnya berlaku dalam konteks pendidikan agama Islam, mengacu pada Peraturan Menteri Agama No. 16 Tahun 2010 tentang pengelolaan pendidikan agama di sekolah:

- 1) Sikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

a) Sikap inklusif

Sikap inklusif Secara etimologi inklusif merupakan kata yang berasal

¹⁶² Toto Suharto, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. I, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, hal. 117.

dari bahasa Inggris inclusive yang memiliki makna termasuk di dalamnya. Jika dikaitkan dengan pendidikan, istilah inklusif bermakna tidak membedakan individu berdasarkan kemampuan atau kelainan yang dimiliki individu. Guru yang sadar akan tugasnya harus mampu menempatkan dirinya sebagai sosok yang terbuka, bersahabat, dan terampil berkomunikasi dengan siapapun demi tujuan yang baik. Mengingat bahwa peserta didik, guru, orang tua peserta didik dan masyarakat memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sehingga membutuhkan perhatian dan pendekatan yang berbeda pula.

b) Bertindak objektif

Objektif menurut kamus bahasa Indonesia adalah sikap jujur yang tidak disertai dengan pertimbangan pribadi atau golongan.¹⁶³ Sikap ini ditunjukkan oleh seseorang dalam memahami ketentuan dan fakta yang dapat diterima oleh akal sehat, mengenai keadaan yang sebenarnya

Bertindak objektif berarti guru juga dituntut berlaku bijaksana, arif, dan adil terhadap peserta didik. Bijaksana dan arif dalam keputusan dan pergaulan, bijak dalam bertindak, bijak dalam berkata dan bijak dalam bersikap. Kemudian guru dituntut untuk obyektif dalam berkata, obyektif dalam berbuat, obyektif dalam bersikap, dan obyektif dalam menilai hasil belajar. Bertindak obyektif dapat pula berarti bahwasanya guru sebagai sosial sentral dalam proses pembelajaran harus senantiasa memperlakukan peserta didik secara proporsional dan tidak akan memilih, memilah, dan berlaku tidak adil terhadap peserta didik.¹⁶⁴ Bersikap dan bertindak obyektif terhadap peserta didik sesungguhnya adalah upaya transformasi agar suatu ketika peserta didik mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialaminya. Untuk itu, seorang guru yang baik ialah guru yang berusaha mengesampingkan egoisme pribadi dalam berbagai situasi pembelajaran, sehingga tujuan dari pembelajaran tersebut dapat tercapai.¹⁶⁵ Begitu pentingnya sikap obyektif guru sehingga sikap ini tidak hanya diterapkan pada peserta didik semata namun perlu diimplementasikan dalam lingkungan sekolah dan masyarakat dalam arti luas.

c) Diskriminatif

Diskriminatif menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah perbedaan perlakuan yang tidak adil. Pengertian tersebut merujuk kepada pelayanan yang tidak adil terhadap individu tertentu. Jika pengertian di atas dikaitkan dengan pendidikan maka dapat tercermin dari perilaku guru yang tidak adil terhadap peserta didik, misalnya dalam pemberian nilai atau pemberian perlakuan khusus terhadap peserta didik tertentu. Perlakuan seperti

¹⁶³ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia...*, hal. 683.

¹⁶⁴ Janawi, *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional...*, hal. 136.

¹⁶⁵ Nuni Yusvavera Syatra, *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*, Cet. I, Jogjakarta: Buku Biru, 2013, hal. 129.

ini tentunya tidak boleh dibudayakan.

2) Sikap adaptif dengan lingkungan sosial budaya tempat

Bertugas Beradaptasi dengan lingkungan adalah kemampuan yang dituntut pada seorang guru, khususnya guru pendidikan agama Islam. Beradaptasi dengan lingkungan berarti seorang guru perlu melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan, baik lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat pada umumnya. Sekolah merupakan suatu sosial yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Terdapat berbagai macam sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya. Iklim sekolah memegang peran penting karena sekolah menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah itu. Selain itu, iklim sekolah juga menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya di kalangan guru-guru. Guru diharapkan dapat beradaptasi dengan peserta didik dan menyesuaikan diri dengan teman-teman kolegal profesidalam proses pembelajaran.

Beradaptasi dengan lingkungan sosial budaya tempat bertugas berarti proses adaptasi menjadi bagian penting dalam berkomunikasi. Sehingga, beradaptasi dengan peserta didik dapat dilakukan dengan cara menggunakan bahasa yang mudah dicerna dan diterima oleh peserta didik sehingga dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif yang dapat memberikan rasa senang, nyaman, mengasyikkan, penuh keakraban besemangat dan lain sebagainya.¹⁶⁶ Kedekatan seorang guru dan peserta didik juga dapat dimanifestasikan dalam bentuk sapaan yang lembut dan perhatian.¹⁶⁶ Melalui sapaan yang lembut dan perhatian, maka hal ini merupakan ungkapan yang paling nyata bahwa seorang guru adalah pribadi yang menyenangkan. Begitupun dengan perhatian yang diberikan guru kepada peserta didiknya, maka hal ini akan membuka kesempatan bagi peserta didik untuk dapat bercerita dan menumbuhkan pemahaman dan sikap yang tepat, serta berupaya dan berperilaku untuk menjadikan peserta didik menjadi lebih baik lagi.¹⁶⁷

Selain peserta didik, guru juga perlu beradaptasi dengan kelompok sejawat (teman seprofesi). Tentunya hal ini sangat penting untuk dipelihara, karena dengan hubungan yang harmonis maka akan menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sebagaimana berdasar pada kode etik guru yang salah satu isinya berbunyi bahwa “guru

¹⁶⁶ Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional*, Jakarta: Penerbit Bee Media Indonesia, 2012, hal. 110.

¹⁶⁷ Akhmad Muhaimin Azzat, *Menjadi Guru Favorit*, Cet. I, Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2011, hal. 28.

memelihara hubungan sesama guru, semangat kebangsaan dan kesetiakawanan.”¹⁶⁸ Ini berarti bahwa guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya dan menciptakan semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan di dalam dan di luar lingkungannya. Tidak terkecuali dengan lingkungan sosial lainnya, misalnya dengan orang tua peserta didik. Guru diharapkan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri yang tinggi. Guru menghadapi peserta didik yang sulit untuk belajar, sehingga perlu perhatian orang tua untuk membantu proses belajarnya di rumah. Guru juga harus mampu menjelaskan dan mengkomunikasikan dengan baik kepada orang tua peserta didik, agar mereka tergugah dan mau memberikan perhatian lebih terhadap proses belajar anaknya di rumah.

Begitupun dalam lingkungan masyarakat, pengembangan kemampuan adaptif oleh guru khususnya guru pendidikan agama Islam amat dibutuhkan.¹⁶⁹ Sehingga harus dipahamkan bahwa menjadi guru berarti menjadi bagian dari suatu lingkungan sosial. Untuk itu, diperlukan pengembangan strategi adaptif tertentu agar dapat di terima oleh lingkungan sosialnya yang tidak hanya terbatas pada interaksi dan komunikasi yang baik, namun turut aktif dalam acara atau kegiatan sosial utamanya dalam kegiatan keagamaan. Hal ini penting mengingat perilaku keibadahan seorang guru agama kerap kali menjadi sorotan dan penilaian diri dari lingkungan sosialnya. Melalui sikap adaptif tersebut, cepat atau lambat seorang guru dapat diterima oleh lingkungannya serta menjadi bagian yang dianggap penting dan dibutuhkan dalam kehidupan masyarakatnya.

3) Sikap komunikatif dengan komunitas guru, warga sekolah dan warga Masyarakat

Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan nonverbal.¹⁷⁰ Pengertian komunikasi ini diperjelas lagi oleh Agus Wibowo dan Hamrin, menurut keduanya komunikasi adalah sebuah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal atau isyarat.¹⁷¹ Kedua pengertian di atas mengisyaratkan bahwa komunikasi ini dibutuhkan untuk dapat berinteraksi dengan manusia lain.

Melalui komunikasi maka proses untuk saling bertukar informasi dapat terlaksana. Komunikasi yang baik hanya akan bisa terwujud jika

¹⁶⁸ Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Beretika*, Yogyakarta: Grha Guru, 2012, hal. 67.

¹⁶⁹ Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional...*, hal. 112.

¹⁷⁰ Deddy Mulyana, *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintas Budaya*, Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 3.

¹⁷¹ Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi & Karakter Guru...*, hal. 215.

dilakukan dalam hubungan yang kondusif dan harmonis, tanpa itu komunikasi hanya akan menjadi hambar. Komunikasi ini sangat diperlukan dalam proses pembelajaran, mengingat hari-hari guru selalu berinteraksi dengan peserta didik, rekan sesama guru, kepala sekolah, warga sekolah dan masyarakat. Untuk itu, dalam melaksanakan kompetensi sosial, seorang guru agama harus mempunyai sikap komunikatif. Guru yang komunikatif adalah orang yang mampu menyampaikan pesan dan informasi kepada orang lain baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima pesan.

Sebaliknya, guru mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal.¹⁷² Pengertian ini jelas bahwa sikap komunikatif sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru. Jika sikap ini tidak dibudidayakan maka tugas guru pun tidak dapat berjalan secara efektif. Sikap komunikatif guru pendidikan agama Islam ini tidak hanya diimplementasikan kepada peserta didik namun kepada komunitas guru, warga sekolah dan warga masyarakat. Sikap komunikatif guru terhadap komunitas guru dan warga sekolah tercermin pada interaksi yang dilakukan. Interaksi tersebut didasarkan pada kebutuhan dan tuntutan yang sama. Sehingga dalam berinteraksi dengan sesama guru dan warga sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip dalam berkomunikasi.

Dalam Al-Quran, pentingnya interaksi sosial dan komunikasi yang baik antar individu juga ditekankan. Al-Quran menegaskan bahwa manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan dan mendukung satu sama lain. Misalnya, dalam Surah Al-Hujurat (49:13), Al-Quran menyatakan bahwa manusia diberi berbagai suku dan bangsa agar saling mengenal dan berinteraksi satu sama lain, bukan untuk saling memusuhi. Dalam konteks komunikasi, Al-Quran memberikan banyak petunjuk tentang bagaimana berinteraksi dengan orang lain secara baik dan efektif. Misalnya, dalam Surah Al-Baqarah (2:83), Al-Quran menegaskan pentingnya berbicara dengan kata-kata yang baik dan baik sangka kepada sesama manusia. Komunikasi yang baik, penuh kasih sayang, dan penuh pengertian merupakan nilai yang sangat ditekankan dalam ajaran Islam.

Selain itu, Al-Quran juga menekankan pentingnya saling mendukung dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang baik. Dalam Surah Al-Ma'idah (5:2), Al-Quran menyatakan bahwa manusia harus bekerja sama dalam kebaikan dan taqwa (ketakwa'an). Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan kerja sama yang baik antar individu adalah kunci untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam konteks pendidikan maupun

¹⁷² Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi & Karakter Guru*, hal. 215.

dalam kehidupan sehari-hari.

4. Iklim Pendidikan Inklusif

Budaya kerja yang positif dan inklusif adalah suatu budaya kerja yang menghargai dan mendukung setiap individu di dalam organisasi, tanpa memandang perbedaan seperti gender, usia, latar belakang, ras, budaya, suku, dan lain-lain. Dalam budaya kerja yang positif dan inklusif, setiap karyawan dianggap setara dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan mengekspresikan diri mereka secara penuh. Budaya kerja yang positif dan inklusif memiliki beberapa manfaat penting, seperti: kerjasama dan tim kerja, keterbukaan dan komunikasi, keadilan dan kesetaraan, penerimaan terhadap keanekaragaman dan pembangunan profesional dan dukungan. melalui implementasi budaya kerja yang positif dan inklusif, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa diterima, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Misi utama manusia saat dihadirkan di dunia adalah menghumanisasi, yakni sebuah proses untuk mengembangkan sifat manusiawi yang lebih baik pada dirinya. Humanisasi adalah upaya yang melibatkan kesadaran kritis, yang merupakan potensi alami manusia, untuk memberdayakan manusia dalam usahanya memahami realitas dunia dan membentuk struktur budaya yang baru. Dengan kesadaran kritis ini, manusia tidak hanya hadir di dunia untuk eksis, melainkan hadir bersama dunia, memenuhi kekosongan dalam kehidupan nyata.¹⁷³

Penafsiran mengenai pendidikan inklusif sebenarnya bervariasi tergantung sudut pandang dari pengamat yang menggali makna inti dari konsep pendidikan inklusif itu sendiri. Beragamnya penafsiran ini sebenarnya mencerminkan inklusivitas pendidikan bagi semua golongan, baik itu karena perbedaan latar belakang kehidupan maupun perbedaan fisik yang tidak biasa. Banyak yang menganggap pendidikan inklusif sebagai varian dari pendidikan khusus, namun jika diperhatikan, konsep yang mendasari pendidikan inklusif jauh berbeda dengan pendidikan khusus. Konsep pendidikan inklusif memiliki kesamaan dengan konsep pendidikan untuk semua dan konsep perbaikan sekolah. Kata "inklusif" menggambarkan sikap terbuka, toleran, dan mau menerima orang lain.¹⁷⁴ Menurut Alwi Shihab, pendidikan Islam yang inklusif harus diletakkan di atas pemahaman

¹⁷³ Umiarso, dkk. *Pendidikan Pembebasan Dalam Perspektif Barat dan Timur*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, hal. 169.

¹⁷⁴ Kharisul Wathoni, "Implementasi pendidikan inklusi dalam pendidikan Islam," *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 1.1 (2013): 99-109.

tentang perbedaan yang merupakan bagian dari rencana Allah, memahami keberagaman agama, dan semangat toleransi.¹⁷⁵ Menurutnya, agama lebih berkaitan dengan hati (iman) daripada resiko. Oleh karena itu, dimensi subjektivitas terdapat dalam agama, yakni pengalaman keagamaan individu yang sulit ditelusuri. Sebaliknya, pendekatan normatif berusaha untuk menjelaskan agama dengan menekankan kebenaran doktrinal dan keunggulan nilai sistemnya. Pendekatan ini menggunakan argumen persuasif apologetik untuk mempertahankan keunggulan agama tersebut. Inilah yang terjadi ketika membandingkan satu agama dengan agama lain.

Senada yang disampaikan oleh Alwi Shihab, penulis juga mendefinisikan pendidikan inklusif sebagai upaya sadar untuk membentuk manusia menjadi lebih matang melalui proses yang terstruktur dan berkelanjutan, dengan menggunakan sistem pembelajaran yang terbuka, dinamis, dan rasional untuk mencapai kedamaian dan kesejahteraan bersama dalam masyarakat. Pendidikan inklusif dianggap terbuka karena menerima perbedaan pandangan dalam memahami agama, dinamis karena tidak statis dalam pemahaman agama, dan rasional karena mengutamakan akal sebagai dasar untuk mempertahankan keyakinan. Filosofi pendidikan inklusif ini sejalan dengan falsafah bangsa Indonesia, *Bhinneka Tunggal Ika*, yang menekankan keberagaman dalam satu tujuan yang sama.¹⁷⁶

Pendidikan inklusif ternyata sudah sejak lama dipraktikkan di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon. Menurut Rini Sabrina guru Ekonomi,¹⁷⁷ mengatakan bahwa semangat untuk mewujudkan pendidikan inklusif tidak hanya menjadi wacana, tetapi telah menjadi bagian integral dari iklim kerja ASN di sekolah tersebut. Dalam lingkungan yang inklusif ini, setiap individu, baik siswa maupun staf pengajar, dihargai dan diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang sesuai dengan potensi dan kebutuhannya masing-masing. ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon mengambil peran aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang ramah dan mendukung bagi semua siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus. Mereka tidak hanya menyediakan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga membentuk pola pikir yang inklusif di antara seluruh anggota komunitas sekolah.

¹⁷⁵ Hujair. Menyemai Nilai-nilai InklusifToleran dalam Pendidikan Agama. Disampaikan pada Seminar Nasional “Pendidikan agama yang Inklusif dalam Menangkal Radikalisme Agama di Perguruan Tinggi”. *Diselenggarakan oleh Prodi PAI FIAI UII bekerjasama dengan HMJ PAI UII*, bertempat diruang Auditorium gedung Perpustakaan Pusat UII tanggal 9 Oktober 2017

¹⁷⁶ Dadang Garnida, *Pengantar Pendidikan Inklusif*, Bandung: Refika Aditama, 2015, hal. 41.

¹⁷⁷ Wawancara dengan (Rini Sabrina), Guru Ekonomi di di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

Selanjutnya Ali Maruf sebagai guru Sosiologi¹⁷⁸ juga menyebut bahwa dalam menciptakan iklim kerja yang inklusif ini, ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon secara aktif terlibat dalam merancang kurikulum yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan setiap siswa. Mereka memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan perhatian dan bimbingan yang sesuai, sehingga dapat mencapai potensi maksimalnya tanpa terkecuali. Kurikulum berbasis kompetensi memungkinkan kami untuk lebih fleksibel dalam menyusun program pembelajaran yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan setiap siswa. Kami memastikan bahwa kurikulum kami memperhitungkan keberagaman siswa dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka masing-masing.

Selain itu, Ali Maruf menyebut bahwa ASN di sekolah ini juga menjalankan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa, di mana setiap individu dihargai atas keunikannya dan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses pembelajaran. Mereka mendorong kolaborasi, kerjasama, dan penghargaan terhadap keragaman di antara siswa, sehingga tercipta lingkungan yang inklusif dan mendukung pertumbuhan serta perkembangan semua individu.

Lebih dari itu, Nining Rumningsih sebagai guru PAI menambahkan bahwa "SMA 2 Krakatau Steel Cilegon telah mengadopsi pendekatan pendidikan inklusif dengan serius. Kami, sebagai staf pengajar, berkomitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi semua siswa, termasuk yang memiliki kebutuhan khusus. Kami menggunakan beragam strategi pembelajaran yang diferensiasi untuk menyesuaikan gaya belajar dan tingkat pemahaman setiap siswa. Selain itu, kami juga menyediakan bimbingan dan dukungan tambahan kepada siswa yang membutuhkannya, serta memberikan tantangan bagi siswa yang memiliki potensi lebih."¹⁷⁹

Menurut Wiwin Hastuti sebagai guru bahasa Indonesia,¹⁸⁰ tantangan utama yang kami hadapi adalah keterbatasan sumber daya dan fasilitas, terutama untuk mendukung siswa dengan kebutuhan khusus. Namun, kami terus berupaya untuk mencari solusi kreatif dan kolaboratif untuk mengatasi tantangan ini, serta meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya pendidikan inklusif di kalangan seluruh anggota komunitas sekolah.

¹⁷⁸ Wawancara dengan (Ali Maruf), Guru Sosiologi di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

¹⁷⁹ Wawancara dengan (Nining Rumningsih), Guru PAI di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

¹⁸⁰ Wawancara dengan (Wiwin Hastuti), Guru Bahasa Indonesia di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

Melalui komitmen dan dedikasi ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, pendidikan inklusif bukanlah sekadar konsep, tetapi telah menjadi kenyataan yang terwujud dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Mereka menjadi teladan bagi seluruh anggota komunitas sekolah, serta mewujudkan visi dan misi pendidikan yang mengutamakan keadilan, kesetaraan, dan keberagaman.

Dalam konteks masyarakat saat ini, pluralitas sosial termasuk pluralitas keagamaan adalah realitas yang tak terhindarkan. Hubungan antar komunitas beragama semakin kompleks dan meningkat, dengan jaranganya komunitas yang terisolasi dari dunia luar. Dinding-dinding pemisah yang dulu menghambat komunikasi antar komunitas sekarang mulai terbongkar oleh kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Dengan demikian, meningkatnya pluralitas keagamaan, seperti halnya pluralitas lain seperti etnik, budaya, dan bahasa, dapat dianggap sebagai hukum alam. Menolak keberadaannya sama dengan menolak hukum alam itu sendiri.

Menurut Zuly Qodir,¹⁸¹ praktek pelayanan pendidikan agama yang inklusif perlu dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Visi Pendidikan: Visi pendidikan harus bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif yang mampu menghasilkan pengalaman pendidikan yang menyenangkan bagi peserta didik, yang pada akhirnya akan mampu membangun masa depan bangsa dengan pikiran yang sehat dan tidak terpengaruh oleh korupsi atau manipulasi.
- b. Misi Pendidikan: Misi pendidikan harus mampu menghasilkan peserta didik yang mampu hidup mandiri dan sosial, karena mereka akan hidup di tengah masyarakat yang beragam.
- c. Suasana: Pendidikan harus dilakukan dengan penuh kasih sayang dan cinta, tanpa bersifat normatif. Dimensi formalitas doktriner harus dikurangi, karena jika tidak didukung oleh penjelasan yang memadai, doktrin agama yang diterapkan pada peserta didik dapat menghasilkan pemahaman dan sikap yang tidak diinginkan.
- d. Kehadiran Beragam Pendidik: Pelayanan pendidikan agama yang inklusif dapat dicapai dengan melibatkan pendidik yang berasal dari berbagai latar belakang agama di sekolah-sekolah yang memiliki ciri keagamaan khusus. Meskipun sulit, jika semua pihak memiliki niat baik untuk menciptakan pemahaman yang seimbang antar umat beragama, pendidikan agama akan menjadi lebih baik jika diajarkan oleh guru yang memiliki agama yang sama dengan siswa-siswanya.

¹⁸¹ Zuly Qadir, *Membangun Pendidikan Inklusif-Pluralis: Pengalaman Islam*. (Online). Vol. 17, 2008.

- e. Kisah-kisah tentang Figur-figur Teladan: Memperbanyak cerita tentang tokoh-tokoh salafushalih sangat membantu dalam membentuk akhlak peserta didik.
- f. Melihat Kondisi Riil Kehidupan Masyarakat: Pendidikan agama harus dapat menyentuh masyarakat sehingga menumbuhkan sikap dan pandangan yang manusiawi terhadap umat manusia, yang bisa berbeda-beda agama karena formalisasi agama yang kuat dalam pendidikan agama selama ini.
- g. Kunjungan Persaudaraan: Pendidikan agama Islam dapat disampaikan melalui kunjungan ke tempat-tempat ibadah agama lain.
- h. Menumbuhkan Kecerdasan Emosional: Pendidikan agama yang inklusif akan menumbuhkan sikap dan kecerdasan emosional pada peserta didik. Karakteristik kecerdasan emosional tersebut mencakup: tidak melihat agama yang berbeda secara negatif, bersedia melakukan kebaikan kepada orang lain tanpa memandang agamanya, tidak memandang agamanya sebagai superior di hadapan agama lain, dan berani melakukan kritik atas keimanannya setiap saat.

Dalam Al-Qur'an sebenarnya isyarat dan gagasan tentang pendidikan Inklusif termaktub dalam beberapa ayat. Diantara salah satunya adalah QS. Al-Hujurat: 49/10-13. Dimana dalam surah tersebut memaparkan tentang etika atau akhlak dalam berhubungan antar sesama manusia.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ يَا أَيُّهَا
 الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِنْ
 نِسَاءِ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ
 الْأِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا
 اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُمْ
 بَعْضًا أَيُّحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
 تَوَّابٌ رَّحِيمٌ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
 لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu

dirahmati. Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik daripada mereka (yang mengolok-olok) dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olok) perempuan lain (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok itu) lebih baik daripada perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela dan saling memanggil dengan julukan yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) fasik⁶⁹⁹) setelah beriman. Siapa yang tidak bertobat, mereka itulah orang-orang zalim. Wahai orang-orang yang beriman, jauhilah banyak prasangka! Sesungguhnya sebagian prasangka itu dosa. Janganlah mencari-cari kesalahan orang lain dan janganlah ada di antara kamu yang menggunjing sebagian yang lain. Apakah ada di antara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Tentu kamu merasa jijik. Bertakwalah kepada Allah! Sesungguhnya Allah Maha Penerima Tobat lagi Maha Penyayang. Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti.

Sebagaimana dijelaskan dalam AlQur'an Surah al-Hujurat ayat 10 bahwa setiap mukmin adalah bersaudara. Berikut pemaparannya,

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ^٤

Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.

Dalam Tafsir Jalalain, terdapat variasi dalam penggunaan kata "ikhwah". Dalam beberapa bacaan lain, digunakan kata "ikhwatikum" yang mengacu pada "saudara-saudara kalian."¹⁸² Quraish Shihab dalam Tafsir Misbah menambahkan bahwa orang-orang mukmin yang kuat dalam iman dan dihubungkan oleh keimanan, meskipun tidak memiliki hubungan darah, dianggap seperti bersaudara darah, sehingga mereka memiliki keterikatan iman yang sama seperti saudara kandung.¹⁸³ Ini menunjukkan bahwa ada kedekatan yang erat antara sesama Muslim, sebagaimana hubungan antara saudara kandung. Meskipun mereka berasal dari berbagai bangsa, etnis, bahasa, warna kulit, dan kebiasaan budaya, mereka tetap satu dalam persaudaraan Islam. Oleh karena itu, jika terjadi perselisihan antara sekelompok Muslim, sebaiknya upaya dilakukan untuk mendamaikan

¹⁸² Imam Jalaludin Al-Mahally, *Tafsir Al-Jalalain*, Bandung: Sinar Baru, 2013, hal. 893.

¹⁸³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 598.

mereka dalam ikatan persaudaraan Islam.

Kata "*ukhuwwah*" sendiri berasal dari akar kata "*akhā*" yang memiliki makna sebagai saudara atau saudara kandung. Misalnya, dalam kalimat "*akhā Fulānun Shālihan*" yang berarti "Fulan menjadikan Shalih sebagai saudaranya". Selain "*ukhuwwah*", terdapat juga kata "*muakhāh*". Seorang disebut "*akh*" Anda jika ia memiliki hubungan persaudaraan dengan Anda, baik itu saudara kandung, saudara seayah, saudara seibu, maupun saudara sesusuan. Namun, penggunaan kata "*akh*" tidak hanya terbatas pada makna saudara, melainkan juga bisa merujuk pada *syārik* (sekutu), muwasi (penolong), *matsil* (penyerupa), *shāhib mulazim* (sahabat setia), atau pengikut pendapat seseorang. Secara umum, kata "*akh*" dapat digunakan untuk menyebut setiap orang yang menemani atau mendukung orang lain dalam cinta, pekerjaan, atau agama.¹⁸⁴

Dalam Al-Qur'an, kata *akh* dalam bentuk tunggal ditemukan sebanyak 52 kali. Dan ini tersebar di beberapa surat Al-Qur'an, seperti surat al-Baqarah ayat 178, surat al-Nisa' ayat 11 dan 23, surat al-Maidah ayat 28, 33 dan 34, surat Yūsuf ayat 8, 59, 63, 64, 65, 69, 70, 76, 77, 87, 89, 90, dan 100, surat al-Ahkaf ayat 21, surat Thaha ayat 30, 32 dan 40, surat Shad ayat 23, surat al-A'raf ayat 37, 64, 72, 84, 110, 141, 149 dan 150, al-Qashash ayat 11, 34 dan 35, surat al-Hujurat ayat 10 dan 12, surat 'abasa ayat 34, surat Yunus ayat 87, surat al-Ma'arij ayat 12, surat Maryam ayat 28 dan 53, surat al-Furqan 35, surat al-Mu'minin ayat 35, surat al-syu'ara' ayat 106 dan surat al-Zuhuf ayat 48.¹⁸⁵

Sedangkan bentuk jamak dari *akhā* dalam Al-Qur'an sebanyak 29 kali dan terdapat dalam beberapa surat Al-Qur'an, seperti surat al-Baqarah ayat 220, surat Ali 'Imran ayat 103, 156 dan 168, surat al-Nisa' ayat 10, 22 dan 175 surat al-Taubah ayat 24 dan 25, surat Yūsuf ayat 5, 7, 58 dan 100, surat al-hujurat ayat 10, surat Qaf ayat 13, surat al-Isra' ayat 27, surat al-Hijr ayat 47, surat al-hasyr ayat 10 dan 11, surat al-Ahzab ayat 18 dan 55, surat al-An'am ayat 87, surat al-Mjadilah ayat 22 dan surat al-Nur ayat 31 dan 61.¹⁸⁶

Bentuk jamak dari kata "*akhā*" dalam Al-Qur'an ada dua macam: pertama, *ikhwān* yang biasa digunakan untuk persaudaraan dalam arti tidak sekandung. Kata ini ditemukan sebanyak 22 kali, sebagian digandengkan dengan kata "*al-din*" seperti dalam Al-Qur'an surat al-taubah Ayat 11 dan sebagiannya. Tanpa kata "*al-din*" seperti surat al-Baqarah ayat 220. Kedua, adalah *ikhwah* yang terdapat dalam Al-Qur'an sebanyak 7 kali,

¹⁸⁴ Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Proresif, 1984, hal.12.

¹⁸⁵ Ahmad Ibn Husen, *Fathurrahman Lithalibi Ayat al-Qur'an*, Surabaya: Toko Kitab al-Hidayah, tt., hal. 18-19.

¹⁸⁶ Ahmad Ibn Husen, *Fathurrahman Lithalibi Ayat al-Qur'an...*, hal. 18-19.

keseluruhannya digunakan untuk makna persaudaraan seketurunan kecuali satu ayat “*innamāl mu’minūna ikhwatun*” al-Hujurat Ayat 10.¹⁸⁷

Analisis terhadap penggunaan kata "*ikhwān*" dalam Al-Qur'an untuk menyampaikan konsep ukhuwwah Islamiyah yang mengacu pada persaudaraan seketurunan menunjukkan beberapa hal yang menarik. Pertama, penggunaan kata "*ikhwān*" yang secara etimologis berasal dari akar kata yang berarti "memperhatikan" menekankan pada aspek perhatian dan kepedulian antar sesama muslim. Ini menyoroti pentingnya saling memperhatikan, mendukung, dan peduli satu sama lain dalam komunitas muslim. Kedua, penggunaan kata "*ikhwān*" dalam konteks ukhuwwah Islamiyah secara tidak langsung menciptakan gambaran bahwa hubungan persaudaraan di antara umat Islam bukan hanya didasarkan pada iman saja, tetapi juga merupakan ikatan yang kuat dan abadi seakan-akan seperti hubungan seketurunan. Hal ini menggambarkan kedalaman dan kekuatan hubungan sosial di dalam masyarakat muslim. Ketiga, penggunaan kata "*Islāmiyah*" sebagai kata sifat menekankan bahwa persaudaraan tersebut bukanlah sekadar persaudaraan biasa, tetapi persaudaraan yang diberikan dan diajarkan oleh Islam. Dengan demikian, ukhuwwah Islamiyah bukan hanya merupakan ikatan sosial, tetapi juga merupakan bagian integral dari ajaran dan nilai-nilai Islam.¹⁸⁸ Selain itu, alasan kebahasaan yang disampaikan oleh M. Quraish Shihab juga memperkuat pemahaman bahwa penggunaan kata sifat "*Islāmiyah*" yang disesuaikan dengan kata yang disifatinya menunjukkan bahwa ukhuwwah tersebut adalah persaudaraan yang khas dalam konteks Islam.

Persaudaraan memegang peranan penting dalam menciptakan dan mempertahankan struktur sosial yang baik, terhormat, dan bermartabat.¹⁸⁹ Sejarah mencatat manfaat positif dari persaudaraan, seperti yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW dalam menyatukan kaum Muhajirin dari Makkah dengan kaum Ansar dari Madinah. Contoh lain adalah Abu Bakar ash-Shidiq yang menjadikan 'Utbah bin Malik sebagai saudaranya, bersama dengan para sahabat lainnya. Untuk menjaga persatuan yang kokoh di antara umat Muslim, diperlukan akhlak dan moral yang mendasari sikap dan perilaku yang baik terhadap sesama manusia. Dalam hal ini, sikap toleransi yang inklusif memainkan peran penting dalam penyatuan tersebut.

Setelah menginstruksikan islah sebagai tanggapan terhadap konflik,

¹⁸⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an...*, hal. 598.

¹⁸⁸ M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an, Tafsir Tematik Atas Pelbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 2007, hal.6.

¹⁸⁹ Ahmad Fauzi, "Pendidikan Inklusif Berbasis Kearifan Lokal Dalam Praktik Sosial di Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo Jawa Timur," *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars*. No. Seri 2. 2017.

ayat selanjutnya akan membahas beberapa hal yang harus dihindari untuk mencegah munculnya pertikaian, seperti yang dinyatakan dalam Surah al-Hujurat ayat 11,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik daripada mereka (yang mengolok-olok) dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olok) perempuan lain (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok itu) lebih baik daripada perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela dan saling memanggil dengan julukan yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) fasik setelah beriman. Siapa yang tidak bertobat, mereka itulah orang-orang zalim.

Sikap eksklusif yang menempatkan dirinya sebagai yang paling benar dapat menyebabkan perpecahan dalam sebuah komunitas. Hal ini juga dapat mendorong pemikiran radikal yang pada akhirnya bisa berujung pada konsep Islam-Kafir. Padahal, ayat yang disebutkan di atas menegaskan untuk tidak saling mencemooh atau memanggil dengan sebutan yang buruk karena hal tersebut dapat memicu pertikaian. Dalam Tafsir Hamka, makna dari kata "memperolok-olok" dijelaskan sebagai menyebut kekurangan pihak lain dengan maksud untuk menertawakan mereka, baik melalui kata-kata, tindakan, atau sikap.¹⁹⁰ Konflik dapat dicegah dengan adanya sikap toleransi, dengan menyadari bahwa perbedaan merupakan rahmat bagi seluruh alam. Memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap keberadaan agama lain bukan berarti mengakui kebenaran ajaran mereka, melainkan lebih kepada menciptakan lingkungan yang damai dan sejahtera.

Masyarakat yang memiliki akhlak mulia merupakan masyarakat unggul yang ingin dibangun sesuai dengan ajaran Islam sebagaimana yang tercantum dalam Al-Qur'an. Setiap individu yang berpartisipasi dalam kehidupan sosial memiliki martabatnya sendiri yang harus dihormati dan tidak boleh dirusak atau dianggap remeh. Martabat ini merupakan martabat yang bersifat kolektif. Mengolok-olok seseorang juga berarti merendahkan individu tersebut. Karena itu, semua umat Islam merupakan satu kesatuan dan martabat mereka adalah satu.¹⁹¹ Penafsiran dari Hamka yang diperkuat

¹⁹⁰ Hamka, *Tafsir al Azhar*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1982, hal. 6820.

¹⁹¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an...*, hal. 606.

oleh Quraish Shihab menekankan bahwa mereka tidak boleh membeda-bedakan satu sama lain dan harus menahan diri untuk tidak mencela satu sama lain baik dengan kata-kata, tindakan, maupun gerakan tubuh. Karena mereka semua merupakan satu kesatuan, seperti satu jiwa, maka ketika orang beriman saling mengkritik, sebenarnya mereka juga mengkritik diri sendiri.¹⁹²

Ayat ini dengan halus menunjukkan bahwa manusia tidak harus menilai nilai intrinsik mereka sendiri berdasarkan pada apa yang mereka lihat di luar. Terdapat nilai-nilai yang mungkin tidak jelas bagi manusia, tetapi dijadikan patokan oleh Allah SWT dalam menilai mereka. Nilai-nilai eksternal yang terlihat oleh manusia tidak akan hilang seiring berjalannya waktu, karena manusia cenderung hanya memperhatikan kualitas yang terlihat, dan ini sering kali menyebabkan orang kaya merendahkan orang miskin, atau orang yang kuat merendahkan orang yang lemah.

Lebih dari itu, Allah swt dalam ayat berikutnya juga menegaskan bahwa manusia dilarang untuk berperasangka buruk terhadap manusia yang tidak memiliki indikator memadai, karena sebagian dari dugaan yang tidak memiliki indikator tersebut adalah dosa. Begitu juga dengan mencari-cari kesalahan orang lain, dan menggunjing. Sebagaimana tertuang dalam ayat 12,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا أَيُّحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ

Wahai orang-orang yang beriman, jauhilah banyak prasangka! Sesungguhnya sebagian prasangka itu dosa. Janganlah mencari-cari kesalahan orang lain dan janganlah ada di antara kamu yang menggunjing sebagian yang lain. Apakah ada di antara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Tentu kamu merasa jijik. Bertakwalah kepada Allah! Sesungguhnya Allah Maha Penerima Tobat lagi Maha Penyayang.

Surat Al-Hujurat ayat 12 dalam tafsir Ibnu Katsir mengajarkan pentingnya menjauhi prasangka buruk. Hal ini didukung oleh beberapa hadis yang menegaskan bahwa sikap iri dan benci dapat merusak tali silaturahmi, yang pada gilirannya merusak hubungan dan makna persaudaraan. Sikap ini dapat mendorong seseorang untuk membuka aib orang lain, membicarakan hal-hal yang tidak bermanfaat mengenai orang lain, dan mencari-cari

¹⁹² M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an..., hal. 606.

kesalahan mereka. Semua tindakan tersebut dihukumi sebagai haram, dan satu-satunya jalan untuk memperbaikinya adalah dengan bertaubat.¹⁹³ Dalam Tafsir Al-Azhar, penekanan pada awal ayat 12 adalah larangan terhadap prasangka buruk karena hal itu dapat menjadi dasar bagi pemutusan silaturahmi dan mendorong seseorang untuk terus menyebarkan prasangka buruk tersebut dengan mencari kesalahan dan menggunjing orang lain di belakangnya.¹⁹⁴

Dari ayat tersebut, terlihat bahwa Al-Qur'an ketika membahas persaudaraan antara manusia sesama Muslim, menekankan pentingnya islah (perdamaian) sambil memberikan perintah untuk menghindari hal-hal yang dapat menimbulkan kesalahpahaman. Rasulullah SAW juga menegaskan hal serupa dalam ajarannya. Beliau menggambarkan dampak persaudaraan dalam bentuk menolak hal-hal yang buruk, bukan hanya menetapkan hal-hal yang baik. Beliau bersabda, "Muslim adalah saudara muslim yang lain. Ia tidak menganiaya, tidak menyerahkan kepada musuhnya, tidak membenci, tidak saling membelakangi, tidak bersaing secara tidak sehat dalam urusan dagang, tidak mengkhianati, tidak berbohong, dan tidak meninggalkannya tanpa pertolongan."

Selain itu, dalam Al-Qur'an Surah al-Hujurat ayat 13 juga menegaskan kepada semua manusia bahwa mereka diciptakan oleh Allah SWT secara pluralistik, dengan berbagai bangsa, suku, dan keberagaman lainnya. Tujuan dari keberagaman dan kemajemukan ini bukan untuk saling berpecah belah atau merasa benar satu sama lain, melainkan untuk saling mengenal, menjalin silaturahmi, berkomunikasi, serta saling memberi dan menerima.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahateliti.

Surat Al-Hujurat ayat 13 dalam tafsir Ibnu Katsir mengajarkan pentingnya menghormati perbedaan agar kita dapat saling mengenal satu sama lain. Perbedaan paling mendasar adalah antara laki-laki dan perempuan

¹⁹³ Al-Hafizh 'Imaduddin Abul Fida' Isma'il bin 'Umar bin Katsir and Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Al-Syeikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7*, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004, 488–94.

¹⁹⁴ Hamka, *Tafsir al Azhar...*, hal. 6827.

yang kemudian berkembang menjadi berbagai bangsa. Meskipun berbeda, semua adalah ciptaan Allah, dan yang paling mulia di sisi-Nya adalah manusia yang bertakwa.¹⁹⁵ Penjelasan ini diperkuat oleh beberapa hadis yang menegaskan bahwa manusia yang paling baik adalah yang memiliki bacaan Al-Qur'an terbaik, paling bertakwa, mengamalkan perintah-perintah Allah, menegakkan kebenaran, menolak kemungkarannya, dan aktif dalam menjalin hubungan silaturahmi. Inti dari penafsiran ayat ini sama dengan penjelasan dalam tafsir Al-Azhar, yang menekankan bahwa perbedaan manusia, baik dalam jenis kelamin maupun latar belakang, termasuk konsep bangsa, sebenarnya berasal dari satu keturunan. Oleh karena itu, kemuliaan yang sejati terletak pada hati, karakter, perilaku, dan ketaatan kepada Allah. Ayat ini juga menjadi peringatan bagi manusia untuk hidup dalam saling pengenalan dan kebersamaan, bukan dalam permusuhan atau kebanggaan terhadap suatu bangsa sementara merendahkan bangsa lain.¹⁹⁶

Pada ayat tersebut, Al-Qur'an menegaskan penghormatan terhadap prinsip-prinsip kemajemukan yang merupakan bagian dari realitas yang dikehendaki oleh Allah SWT. Perbedaan-perbedaan tersebut seharusnya tidak dilihat sebagai sesuatu yang harus dipertentangkan atau ditakuti, tetapi seharusnya menjadi titik tolak untuk bersaing dalam kebaikan. Allah SWT menciptakan manusia secara pluralistik, dengan berbagai bangsa dan suku yang beragam, bukan untuk menyebabkan perpecahan atau saling merasa benar, melainkan untuk saling mengenal, menjalin hubungan silaturahmi, berkomunikasi, serta saling memberi dan menerima. Ini menunjukkan bahwa keberagaman dan kemajemukan adalah bagian dari rencana Allah yang mempromosikan toleransi, penghargaan, dan kerjasama antara umat manusia. Penjelasan tersebut menggarisbawahi konsep kesatuan dan persaudaraan dalam Islam yang tidak hanya didasarkan pada hubungan darah, tetapi juga pada keimanan dan keterikatan spiritual. Dalam Islam, semua orang yang menganut keyakinan yang sama dianggap sebagai saudara dan saudari, terlepas dari perbedaan latar belakang atau identitas lainnya. Ini mencerminkan nilai-nilai persatuan, toleransi, dan solidaritas dalam masyarakat Muslim. Pentingnya menjaga persaudaraan Islam juga ditekankan sebagai upaya untuk mencegah perselisihan dan konflik antara sesama Muslim. Konsep islah (perdamaian) digunakan untuk menyelesaikan perselisihan, menegaskan pentingnya kerjasama, saling pengertian, dan pengampunan di antara anggota umat Islam.

Dalam konteks budaya kerja, pemahaman ini penting untuk membangun lingkungan kerja yang inklusif dan positif. Budaya kerja yang

¹⁹⁵ Al-Hafizh 'Imaduddin Abul Fida' Isma'il bin 'Umar bin Katsir and Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Al-Syeikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 7...*, 2004, 496-98

¹⁹⁶ Amrullah, *Tafsir Al-Azhar...*, 6835-36.

menghargai keragaman dan mempromosikan kesetaraan akan menciptakan ruang bagi setiap individu untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, pemahaman al-Qurtubi tentang ayat tersebut dapat menjadi pedoman bagi organisasi atau masyarakat dalam membangun budaya kerja yang adil, inklusif, dan harmonis.

D. Problematika dan Pembinaan Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

Pendidikan bertujuan untuk membantu peserta didik mencapai kedewasaan, dan diselenggarakan sebagai kesatuan di mana usaha-usaha yang dilakukan saling terkait. Pengelolaan pendidikan dengan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif secara berkelanjutan merupakan komitmen pemimpin pendidikan pada tingkat tertentu.¹⁹⁷ Guru merupakan figur pemimpin dan arsitek yang dapat membentuk karakter dan kepribadian peserta didik. Mereka memiliki kekuasaan untuk membentuk kepribadian dan karakter peserta didik agar menjadi individu yang bermanfaat bagi agama, bangsa, dan negara. Dengan kata lain, guru bertanggung jawab dalam mempersiapkan individu yang berkualitas dan dapat diandalkan dalam membangun dirinya sendiri serta negaranya.

Guru merupakan unsur manusiawi yang menduduki posisi kunci dan memiliki peran penting dalam pendidikan. Di sekolah, guru hadir untuk melayani umat manusia, khususnya peserta didik. Negara mengandalkan guru untuk membimbing dan membina generasi muda. Seorang guru datang ke sekolah setiap hari, membawa sejumlah buku, dan siap memberikan pelajaran dari pagi hingga petang. Kehadiran guru di kelas memberikan kebahagiaan kepada peserta didik, terutama jika guru tersebut disenangi oleh mereka.¹⁹⁸

Seorang guru seharusnya memiliki kinerja optimal untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. Pertama, guru harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap siswa dan proses belajar mereka, dengan fokus utama pada kepentingan siswa. Kedua, guru perlu menguasai secara mendalam materi pelajaran yang diajarkan dan memiliki kemampuan untuk menyampaikannya dengan efektif kepada siswa. Ini berarti bahwa pemahaman yang baik tentang materi dan metode pengajaran yang tepat harus digabungkan secara sinergis. Ketiga, guru memiliki tanggung jawab untuk memantau kemajuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan perilaku sampai tes hasil belajar. Keempat, guru harus mampu berpikir secara sistematis tentang tindakan yang diambilnya

¹⁹⁷ Syaiful Sagara, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, cet III, Bandung: IKAPI, 2006, hal. 170.

¹⁹⁸ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hal. 1.

dan belajar dari pengalaman-pengalamannya. Terakhir, guru seharusnya menjadi bagian aktif dari komunitas pembelajaran dalam lingkungan profesionalnya, terlibat dalam kegiatan yang mendukung pengembangan diri dan peningkatan kualitas pengajaran.¹⁹⁹

Sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon berperan sebagai lembaga pendidikan yang turut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa untuk mendukung tujuan pembangunan nasional Indonesia. Madrasah ini merupakan lembaga pendidikan negeri yang berada di bawah pengawasan Dinas Pendidikan Indonesia. Setelah melakukan observasi awal, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut agar dapat mencapai perubahan menuju arah yang lebih baik. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah masih adanya guru yang melanggar tata tertib sekolah serta kurang disiplin dalam kehadiran di sekolah dan perencanaan pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, faktor-faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam membina siswa antara lain adalah ketidaksiapan guru saat memulai kelas dan penggunaan metode pengajaran yang monoton, menyebabkan siswa merasa jenuh dan bosan. Selain itu, kurangnya kreativitas guru dalam membina siswa juga menjadi kendala, terutama di tengah perkembangan teknologi yang mendukung. Guru seharusnya lebih siap dan kreatif dalam mengajar dan membina siswa agar siswa lebih termotivasi untuk mencapai perubahan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru di sekolah tersebut belum secara efektif memainkan peran mereka dalam membina siswa, serta menghadapi sejumlah kendala dalam proses pembinaan siswa di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon.

1. Penyebab Rendahnya Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

Kinerja, menurut definisi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), merupakan pencapaian atau pelaksanaan kerja yang menghasilkan output. Sementara menurut August W. Smith, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Istilah "kinerja guru" berasal dari konsep *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai seseorang.²⁰⁰ Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang terlihat sebagai bentuk keberhasilan kerja individu, yang juga ditentukan oleh pekerjaan yang diemban dan kemampuan individu dalam bidang tersebut. Keberhasilan kinerja juga

¹⁹⁹ Kunandar, *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hal. 40.

²⁰⁰ Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Depdiknas, 2008, hal. 20.

berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu.²⁰¹ Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Hal ini tercermin dalam perilaku individu yang sesuai dengan tugas yang diemban serta prestasi yang telah dicapai.

Dalam kamus Bahasa Indonesia, "kinerja" diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.²⁰² Seorang karyawan perlu menunjukkan kinerja yang baik untuk mencapai hasil yang memuaskan, sehingga tujuan dari suatu organisasi atau kelompok dalam sebuah unit kerja dapat tercapai. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil kerja dimana para guru memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan.²⁰³

Menurut Ivor K. Davies,²⁰⁴ seorang guru memiliki empat fungsi umum yang menjadi ciri khas pekerjaan mereka, yaitu:

- a. Merencanakan: Seorang guru merencanakan tujuan pembelajaran.
- b. Mengorganisasi: Seorang guru mengatur dan menghubungkan sumber-sumber pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan cara yang efektif, efisien, dan ekonomis.
- c. Memimpin: Seorang guru memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya agar siap mencapai tujuan pembelajaran.
- d. Mengawasi: Seorang guru menilai apakah fungsi-fungsinya dalam mengorganisir dan memimpin telah berhasil mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum tercapai, guru perlu mengevaluasi dan menyesuaikan situasi serta mungkin mengubah tujuan yang telah ditetapkan.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

1) Faktor dari dalam sendiri (Intern)

Faktor-faktor internal yang mendukung kinerja guru dalam mengajar memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas mereka. Berikut adalah faktor-faktor tersebut:

²⁰¹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2000, hal. 67.

²⁰² Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo.

²⁰³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, 1995, hal. 433.

²⁰⁴ Ivor K. Davies, *Pengelolaan Belajar*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 1987, hal. 35-36.

- a) Kecerdasan: Tingkat kecerdasan seseorang memainkan peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit tugas yang diemban, semakin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Kecerdasan yang tepat dapat membantu guru menghadapi tantangan pembelajaran yang kompleks dengan lebih baik.
- b) Keterampilan dan Kecakapan: Setiap individu memiliki keterampilan dan kecakapan yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh pengalaman dan latihan yang mereka terima. Keterampilan ini dapat berkaitan dengan kemampuan mengajar, manajemen kelas, atau penguasaan materi pelajaran.
- c) Bakat: Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat memberikan seseorang kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Bakat yang sesuai dengan pekerjaan guru, seperti kemampuan komunikasi atau empati, dapat mendukung kinerja mereka dalam mengajar.
- d) Kemampuan dan Minat: Sesuai dengan pepatah "choose a job you love, and you will never have to work a day in your life," kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka.
- e) Motif: Motivasi atau motif yang dimiliki guru dalam mengajar dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Motif yang kuat, seperti keinginan untuk memberikan kontribusi positif pada siswa atau mencapai prestasi dalam pendidikan, dapat menjadi pendorong bagi guru untuk bekerja lebih keras.
- f) Kesehatan: Kesehatan yang baik dapat membantu guru untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Gangguan kesehatan dapat mengganggu kinerja guru dan menghambat proses pembelajaran.
- g) Kepribadian: Kepribadian yang kuat dan integral tinggi dapat membantu guru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan berinteraksi dengan rekan kerja dengan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran.
- h) Cita-cita dan Tujuan dalam Bekerja: Jika pekerjaan guru sesuai dengan cita-cita dan tujuan mereka, maka mereka akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan berdedikasi. Cita-cita yang jelas dapat menjadi sumber motivasi bagi guru untuk mencapai tujuan mereka dalam mengajar.

2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

Selain faktor internal, terdapat juga faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Berikut adalah beberapa faktor eksternal tersebut:

- a) Lingkungan Keluarga: Keadaan lingkungan keluarga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seseorang. Ketegangan atau konflik

dalam keluarga dapat menurunkan motivasi dan gairah kerja seseorang, termasuk seorang guru. Dukungan dan keharmonisan dalam lingkungan keluarga dapat membantu guru untuk fokus dan berprestasi dalam tugas mengajarnya.

- b) Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, seperti konflik interpersonal, ketidakamanan, atau ketidakpuasan terhadap gaji dan kesempatan karir, dapat menghambat kinerja guru.
- c) Komunikasi dengan Kepala Sekolah: Komunikasi yang efektif antara guru dan kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan munculnya kesalahpahaman dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja guru.
- d) Sarana dan Prasarana: Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai di sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, terutama dalam proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang baik, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan pembelajaran yang memadai, dan aksesibilitas fasilitas pendukung pembelajaran, dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses mengajar. Sebaliknya, kurangnya atau tidak memadainya sarana dan prasarana dapat menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas mengajar dengan baik.²⁰⁵

Memperhatikan facta-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Guru, berikut pernyataan Kepala Sekolah Dadan Hamdani SMA 2 Krakatau Steel Cilegon. Menurutnya²⁰⁶ bahwa kondisi kinerja ASN di sekolah ini cukup beragam. Meskipun sebagian besar ASN kami berdedikasi dan bekerja keras, namun ada juga yang memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Ini adalah masalah yang harus kita selesaikan bersama untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN di sekolah ini. Pertama-tama, saya percaya bahwa kurangnya motivasi dan komitmen dari sebagian ASN menjadi salah satu faktor utama. Beberapa dari mereka mungkin telah kehilangan semangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Selain itu, kurangnya pengembangan karir dan pelatihan profesional juga dapat memengaruhi kinerja mereka. ASN yang tidak merasa didukung atau memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka mungkin cenderung merasa tidak

²⁰⁵ Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali, 1985, hal. 22.

²⁰⁶ Wawancara dengan (Dadan Hamdani), Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Lebih lanjut Kepala Sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon menyebutkan bahwa ada faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan yakni kurangnya dukungan dan pengawasan yang efektif dari manajemen sekolah juga dapat menjadi kendala dalam kinerja ASN. ASN yang tidak mendapatkan arahan yang jelas atau tidak merasa didukung oleh atasan mereka mungkin merasa kehilangan arah atau kurang termotivasi untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan. Aapun cara terbaik untuk mengatasi masalah-masalah ini adalah dengan meningkatkan kinerja ASN di sekolah ini melibatkan kombinasi dari berbagai pendekatan. Pertama-tama, penting untuk meningkatkan motivasi dan komitmen ASN melalui pengakuan atas kontribusi mereka dan memberikan insentif yang sesuai. Selain itu, kami perlu memperkuat program pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan ASN. Selanjutnya, manajemen sekolah perlu meningkatkan pengawasan dan memberikan dukungan yang lebih baik kepada ASN untuk memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam tugas-tugas mereka.²⁰⁷

Ayat Al-Quran yang mengisyaratkan agar dalam bekerja harus dengan sungguh-sungguh adalah seperti QS. At-Tawbah ayat 105 adalah sebagai

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ غَلِيْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Kata "فَسَيَرَى اللّٰهُ" (*fasayarallahu*) dalam bahasa Arab dapat diartikan sebagai "maka Allah akan melihat" atau "dan Allah akan melihat." Frasa ini menekankan bahwa tindakan atau perilaku seseorang akan diperhatikan oleh Allah. Hikmah dari penggunaan kata ini adalah untuk mengingatkan manusia bahwa segala sesuatu yang mereka lakukan berada di bawah pengawasan Ilahi. Ini menciptakan kesadaran akan pentingnya niat dan tindakan yang baik, karena Allah adalah saksi atas semua perbuatan.²⁰⁸

Ayat ini mengandung pesan yang mendalam tentang pentingnya bekerja dengan dedikasi, loyalitas, tanggung jawab, dan totalitas. Dalam

²⁰⁷ Wawancara dengan (Dadan Hamdani), Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

²⁰⁸ Muhammad ibn Jarir Al-Tabari, *Jami' al-Bayan 'an Ta'wil Ay al-Qur'an* (Cairo: Dar al-Ma'arif, 2001), 11:67.

konteks ayat ini, bekerja secara sungguh-sungguh dan berkualitas merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab, mereka tidak hanya melakukan pekerjaan tersebut karena tuntutan dunia, tetapi juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah.

Ayat ini juga menegaskan bahwa Allah SWT, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Ini mengingatkan kita bahwa setiap tindakan kita, termasuk dalam dunia kerja, tidak luput dari perhatian Allah SWT. Oleh karena itu, menjaga loyalitas, dedikasi, tanggung jawab, dan totalitas dalam bekerja adalah penting sebagai wujud pengabdian kepada-Nya. Selain itu, ayat ini juga mengandung pesan bahwa setiap individu akan dimintai pertanggungjawaban atas perbuatannya di akhirat nanti. Jadi, bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab bukan hanya untuk mendapatkan imbalan di dunia, tetapi juga untuk memperoleh balasan yang baik di akhirat. Oleh karena itu, ayat ini dapat menjadi isyarat bagi kita untuk menjaga loyalitas, dedikasi, tanggung jawab, dan totalitas dalam bekerja, karena semua itu akan mendatangkan balasan baik dari Allah SWT.

2. Strategi Peningkatan Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

Aparatur Sipil Negara dalam pemerintahan bertujuan untuk memberikan dukungan kepada semua sumber daya manusia di Aparatur Sipil Negara, membantu mereka mengaktualisasikan potensi sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara. Pegawai pemerintah menjadi salah satu fondasi dalam mencapai tatanan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Sumber daya manusia dalam Aparatur Sipil Negara memainkan peran penting dalam manajemen yang efektif.²⁰⁹

Paradigma baru yang saat ini sedang hangat pada sekarang ini yaitu reformasi birokrasi dengan konsep *good governance*.²¹⁰ Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik, pengelolaan aparatur sipil negara yang baik sangat diperlukan, kemudian pelaksanaannya disertai dengan beberapa prinsip yang saling terkait. Salah satu prinsip *good governance* yaitu akuntabilitas, akuntabilitas ini sendiri merupakan tanggung jawab pemerintah kepada masyarakat dan negara, karena diberikan kepercayaan dan kekuasaan untuk menangani segala hal yang

²⁰⁹ Apandi, "Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Peningkatan E-Literasi dan Edukasi Kebijakan Publik," *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 14.1 (2020): 33-42.

²¹⁰ Rohman Hidayatul Attoriq, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja PNS Guru SMAN Wilayah II Jakarta Pusat," *Mozaic: Islam Nusantara* 6.2 (2020): 127-136.

berkaitan dengan dirinya atau organisasi yang berkepentingan.²¹¹

Mengingat kenyataan yang ada di masyarakat sekarang ini bahwa masyarakat menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Menurut Delliyannor kinerja pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk.²¹² Dikemukakan juga oleh Saweho menjelaskan bahwa pengertian kinerja secara etimologis berdasar dari bahasa Inggris “*job performance*” yang berarti prestasi seorang pegawai yang mampu diraih dalam suatu organisasi atau instansi.²¹³ Dengan kata lain bahwa tingkat kinerja seseorang ditentukan oleh motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Di dalam lingkungan Pendidikan misalnya, guru memegang peranan sentral dalam pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.²¹⁴ Hal ini dikarenakan guru memiliki peran, fungsi, dan posisi yang penting dalam membawa keberhasilan bagi pendidikan itu sendiri.²¹⁵ Tanpa adanya guru, tidak akan ada orang yang membimbing anak-anak untuk menjadi generasi yang terdidik. Selain itu, guru adalah individu yang selalu berinteraksi langsung dengan siswa, memberikan mereka lebih banyak kesempatan untuk dibimbing agar menjadi generasi yang terdidik, berakhlak baik, dan mencintai budaya Indonesia.

Kinerja seorang guru mencerminkan sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dan fungsi-fungsinya. Hal ini tercermin dalam penampilan, tindakan, dan prestasi kerjanya sehari-hari. Kinerja guru menunjukkan seberapa baik guru tersebut menjalankan tugasnya di sekolah dan menggambarkan aktivitas yang

²¹¹ Ahmad Mustanir and Adam Latif, "Penerapan prinsip good governance terhadap aparatur desa dalam pelayanan publik di Desa Ciro-Ciroe Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang," *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 8.3 (2020): 207-212.

²¹² Delliyannor, *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru bukan Aparatur Sipil Negara di Mtsn 2 kota Palangka Raya*. Diss. IAIN Palangka Raya, 2020.

²¹³ Saweho, et al., "Analisis Dampak Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Semarang Dan Aparatur Sipil Negara Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah," *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2.5 (2024): 385-399.

²¹⁴ Yani Mulyani, "Penerapan Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara Pada Bidang Pai," *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 6.1 (2020): 205-208.

²¹⁵ Retno Wulandari, et al., "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Manajemen Kompetensi Di Smpn 20 Surabaya," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 3.1 (2024): 105-110.

dilakukan guru saat mengajar.²¹⁶

Kinerja guru merupakan faktor kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh, karena itu pemerintah memberikan penekanan pada penilaian kinerja guru.²¹⁷ Norawati menyatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan keseluruhan aktivitas guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik, yang meliputi mengajar, mendidik, membimbing, dan mengembangkan peserta didik menuju keberhasilan yang diinginkan.²¹⁸

Sebagai kepala sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, tanggung jawabnya sebagai pendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, khususnya dalam bidang kepegawaian, selalu dijalankan dengan komitmen yang kuat terhadap perubahan paradigma. Komitmennya ini bertujuan untuk mencapai tata pemerintahan yang baik (good governance). Dalam mengelola dan melaksanakan sumber daya manusia yang strategis, aparatur sipil negara dipersiapkan untuk menghadapi tantangan dan dinamika yang terjadi saat ini. Oleh karena itu, telah disusun rencana strategis untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon dengan tujuan mencapai pengelolaan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien. Namun, di lapangan, masih terjadi banyak kekurangan dalam pelaksanaan pengelolaan aparatur yang menyebabkan kualitas kerja belum mencapai tingkat yang memadai.

Disadari atau tidak, Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai upaya meningkatkan kinerja ASN dan Guru di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon. Berdasarkan paparan yang telah diuraikan di atas, telah dijelaskan unsur-unsur kegiatan kerja guru yang dapat dijadikan pedoman oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Unsur-unsur kegiatan kerja guru tersebut tidak akan dapat berkembang atau meningkat tanpa ada stimulus berupa program-program yang sengaja dirancang (direncanakan) untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah memiliki kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi sekolah.²¹⁹ Gagasan

²¹⁶ Arman, "Peningkatan Kemampuan Kinerja Guru dalam Menyusun Strategi Pembelajaran melalui Kegiatan Workshop di MIN 6 Bener Meriah," *Jurnal Serambi Akademica* 7.3 (2019): 216-225.

²¹⁷ Aziddin Harahap, "Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Pada Man Hutagodang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan," *Jurnal Eduscience (JES)* 7.1 (2020): 22-27.

²¹⁸ Norawati, et al., "Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada Sman 1 Bangkinang Kota," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 18.2 (2021): 166-175.

²¹⁹ Zaenab Hanim, et al., "Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 2.1 (2020): 43-60.

kepala sekolah yang bersifat strategis menjadi hal yang krusial dalam meningkatkan kinerja guru.²²⁰ Apa program yang ditawarkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru? Berikut ini akan diuraikan kegiatan-kegiatan yang dapat diprogram oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yakni: (1) pertemuan ilmiah guru; (2) lomba kreativitas guru; (3) guru berprestasi; (4) pelatihan; (5) seminar motivasi; (6) musyawarah guru mata pelajaran; (7) lesson study; (8) hibah penelitian; dan (9) tulisan profesional. Kesembilan unsur tersebut cukup mewakili tiga aspek peningkatan kinerja guru (aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik).²²¹

Kepala sekolah dapat memprogram kegiatan lain selain yang disebutkan di atas. Kepala sekolah dituntut untuk kreatif dan dapat menentukan kegiatan mana yang krusial untuk dilaksanakan sekarang (prioritas kegiatan yang diperlukan sekarang dan mampu meningkatkan kinerja guru) sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan sekolah dan kebijakan pemerintah.²²² Program yang dirancang harus menyentuh aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik, dengan tujuan agar peningkatan kinerja guru akan bersifat holistik dan komprehensif serta koheren dengan tuntutan peningkatan kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial).²²³ Selain itu diperlukan juga komitmen kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Mutu guru merupakan cermin mutu sekolah.

Beberapa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon adalah sebagai berikut:²²⁴

- a. Pertemuan Ilmiah Guru: Kami secara rutin mengadakan pertemuan ilmiah guru setiap bulan untuk membahas perkembangan terkini dalam dunia pendidikan, strategi pembelajaran yang efektif, serta berbagi pengalaman dan *best practice*.
- b. Lomba Kreativitas Guru: Kami mengadakan lomba kreativitas guru setiap semester untuk mendorong inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran. Ini menjadi platform bagi para guru untuk

²²⁰ Ningsih, et al., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 1.2 (2020): 100-105.

²²¹ Mustikeni Mustikeni, "Peningkatan Kinerja Guru melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif di SDN 2 Setanggor," *EDISI* 1.2 (2019): 310-321.

²²² Jaliah, et al., "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru," *Journal of Education Research* 1.2 (2020): 146-153.

²²³ Lorensius Amon and Harliansyah, "Analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan menengah kejuruan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan* 1.1 (2022): 147-162.

²²⁴ Wawancara dengan (Dadan Amdani), Kepala Sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.

- menunjukkan kreativitas mereka dan memotivasi yang lain.
- c. Program Guru Berprestasi: Kami mengakui dan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang telah menunjukkan kinerja yang luar biasa dan prestasi dalam pengajaran, penelitian, atau kontribusi ekstra kurikuler.
 - d. Pelatihan Berkala: Kami menyediakan pelatihan berkala baik internal maupun eksternal untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pedagogis para guru, sejalan dengan perkembangan bidang pendidikan.
 - e. Seminar Motivasi: Kami mengundang narasumber dari berbagai bidang untuk memberikan seminar motivasi kepada para guru, memberikan inspirasi, dan meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas mereka.
 - f. Musyawarah Guru Mata Pelajaran: Kami mengadakan musyawarah rutin antar guru mata pelajaran untuk membahas kurikulum, strategi pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa.
 - g. Lesson Study: Kami mendorong pengembangan lesson study di antara guru-guru, di mana mereka bekerja sama untuk merencanakan, mengamati, dan mengevaluasi pembelajaran secara kolaboratif.
 - h. Hibah Penelitian: Kami memberikan hibah penelitian kepada para guru yang ingin melakukan penelitian terkait dengan inovasi dalam pendidikan atau pengembangan kurikulum.
 - i. Tulisan Profesional: Kami mendorong para guru untuk menulis artikel atau buku tentang pengalaman mereka dalam mengajar, penelitian, atau pengembangan kurikulum sebagai bentuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Dalam Al-Quran, terdapat prinsip-prinsip yang dapat diinterpretasikan sebagai isyarat terhadap strategi peningkatan kinerja. Misalnya, Al-Quran menekankan pentingnya berusaha dan berkembang serta komitmen terhadap kualitas dan kebenaran dalam segala hal yang dilakukan. Ini mengajarkan kita untuk terus meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam pekerjaan kita, serta mengejar standar yang tinggi. Selain itu, Al-Quran juga menekankan pentingnya kerja sama dan kemitraan dalam mencapai tujuan bersama, dukungan terhadap kolaborasi antar-individu dan tim sangat diperlukan dalam mencapai hasil yang lebih baik. Selanjutnya, Al-Quran mendorong umatnya untuk melakukan introspeksi dan evaluasi diri secara terus-menerus, serta menjaga motivasi dan semangat dalam menjalani kehidupan. Meskipun tidak memberikan instruksi khusus tentang strategi peningkatan kinerja, prinsip-prinsip ini dapat diinterpretasikan dan diterapkan dalam konteks manajemen kinerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Pendidik memahami bahwa setiap tugas yang mereka emban membawa tanggung jawab yang besar. Keyakinan ini mendorong mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh komitmen dan integritas, tanpa kompromi atau bertentangan dengan nilai-nilai yang mereka anut (Al-Quran, Surah An-Nahl [16]: 90-92).

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَفْضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَقَصَتْ غَزْلَهَا مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ أَنْكَاثًا تَتَخَذُونَ آيْمَانَكُمْ دَخَلًا بَيْنَكُمْ أَنْ تَكُونَ أُمَّةٌ هِيَ أَرْبَىٰ مِنْ أُمَّةٍ إِنَّمَا يَبْلُوكُمُ اللَّهُ بِهِ وَلَيُبَيِّنَنَّ لَكُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat. Tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji. Janganlah kamu melanggar sumpah(-mu) setelah meneguhkannya, sedangkan kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan. Janganlah kamu seperti seorang perempuan yang menguraikan tenunannya yang sudah dipintal dengan kuat menjadi cerai-berai kembali. Kamu menjadikan sumpahmu sebagai alat penipu di antaramu karena ada (kecenderungan memihak kepada) satu golongan yang lebih banyak kelebihannya (jumlah, harta, kekuatan, pengaruh, dan sebagainya) daripada golongan yang lain. Sesungguhnya Allah hanya menguji kamu dengan hal itu dan pasti pada hari Kiamat Allah akan menjelaskan kepadamu apa yang selalu kamu perselisihkan.

Amanat yang diemban pendidik inilah yang disebut kewajiban asasi. Adapun standar kewajiban asasi pendidik diatur oleh pihak yang berwenang atau Ulil Amri. Menurut Quraish Shihab (2011: 461),²²⁵ Ulil Amri adalah pihak yang mewakilimasyarakat dalam berbagai kelompok dan profesinya. Wewenang yang dimiliki oleh Ulil Amri bisa bersumber dari masyarakat

²²⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, [Volume 2]. Jakarta: Lentera Hati, 2011.

maupun melalui pemerintah yang sah, yang menunjuk kelompok orang atau orang tertentu untuk menangani suatu urusan. Jadi, dalam konteks pendidikan di Indonesia, Ulil Amri yang bersumber dari pemerintah yang sah adalah Kemenag, Kemdikbud dan Kemristek. Kebijakankebijakan Ulil Amri harus ditaati, sepanjang tidak bertentangan dengan ketaatan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW.

Dalam konteks strategi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama para guru di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, terdapat beberapa konsep Al-Quran yang relevan. Al-Quran memberikan pedoman bagi umat Islam dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam upaya meningkatkan kinerja dan pembangunan masyarakat. Berikut adalah beberapa konsep Al-Quran yang dapat dihubungkan dengan strategi peningkatan kinerja ASN di sekolah tersebut:

1. Tuntunan untuk Pembelajaran dan Peningkatan Diri: Al-Quran secara konsisten mendorong umatnya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas diri secara terus-menerus. Misalnya, ayat-ayat tentang ilmu pengetahuan (Al-Quran 20:114) dan penekanan pada kebaikan, pembelajaran, dan pemahaman yang lebih dalam (Al-Quran 39:9). Strategi seperti pelatihan, seminar motivasi, dan lesson study dapat dipahami sebagai implementasi dari nilai-nilai ini, yang membantu guru meningkatkan kompetensi mereka.
2. Kemitraan dan Kolaborasi: Al-Quran menekankan pentingnya kerja sama dan kemitraan dalam menjalankan aktivitas yang bermanfaat bagi masyarakat (Al-Quran 5:2). Dalam konteks ini, menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga-lembaga terkait merupakan langkah yang sesuai dengan nilai-nilai Al-Quran. Kolaborasi ini memungkinkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan sumber daya yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru.
3. Penciptaan Suasana Edukatif: Al-Quran menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan pribadi (Al-Quran 103:3). Program-program seperti pertemuan ilmiah guru, lomba kreativitas, dan musyawarah mata pelajaran tidak hanya memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, tetapi juga menciptakan suasana yang memotivasi dan membangkitkan semangat pembelajaran.
4. Penilaian dan Pemantauan: Al-Quran mendorong umatnya untuk melakukan evaluasi diri secara terus-menerus (Al-Quran 4:105). Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memastikan bahwa program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja guru juga disertai dengan mekanisme evaluasi yang efektif. Dengan demikian, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area-area yang perlu

ditingkatkan dan memberikan bimbingan yang tepat kepada para guru.

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Quran ke dalam strategi peningkatan kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, diharapkan bahwa upaya tersebut akan menjadi lebih holistik dan sesuai dengan visi pendidikan Islam yang komprehensif.

3. Peran Kepemimpinan dalam Pembentukan Kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

Reformasi birokrasi (*bureaucracy reform*) merupakan salah satu bagian penting dan tidak terpisahkan dari gerakan reformasi di Indonesia, khususnya di bidang kepegawaian dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik (*public services*).²²⁶ Berbagai upaya telah dilakukan di bidang kepegawaian ini, untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja birokrasi pemerintahan.²²⁷ Namun demikian, harapan reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di bidang kepegawaian, ternyata belum mencapai hasil sesuai sasaran dan tuntutan yang diinginkan.²²⁸ Masih belum tercapainya pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian ini disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya : Masih rendahnya kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan oleh sebagian aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya; Masih terdapat pelayanan yang berbelit-belit serta tumpang tindih kewenangan yang mengakibatkan pelayanan publik tidak efisien, biaya tinggi, dan tumbuh penyalahgunaan wewenang; Kondisi disiplin Aparatur Sipil Negara yang masih belum optimal.²²⁹

Titik awal (*starting point*) untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian, harus diawali dan dibenahi dengan penegakan disiplin kerja dan etos kerja Aparatur Sipil Negara itu sendiri.²³⁰

²²⁶ Afiani, et al., "Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai," *Journal of Business Management Education (JBME)* 4.1 (2019): 1-12.

²²⁷ Syahrinullah, et al., "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene," *Jurnal Sosio Sains* 7.2 (2021): 116-130.

²²⁸ Rela Suciarmata, "Fungsi Pengawasan Oleh Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep Supervisory Function By Leaders In Improving Employee Performance At The Saronggi Sub-District Office Sumenep District," *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 1. No. 1. 2024.

²²⁹ Adinda Fitriana, *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara)*, Diss. Universitas Islam Indonesia, 2023.

²³⁰ Saputra, et al., "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Tingkat Resiliensi," *Journal of Education and Teaching (JET)* 5.1 (2024): 13-27.

Oleh karenanya masalah disiplin ASN, merupakan salah satu bagian dari 7 (tujuh) prioritas Kebijakan Manajemen Kepegawaian secara nasional yang harus dilaksanakan dan menjadi perhatian pemerintah daerah.²³¹ Pelaksanaan Pembangunan Nasional yang dilakukan secara berencana, bertahap, terarah dan berkesinambungan saat ini menempatkan aparatus negara pada posisi yang penting dan menentukan dalam organisasi pemerintahan. Sehubungan dengan penting dan menentukannya posisi aparatur negara dalam organisasi, sehingga perhatian pemerintah terhadap penertiban, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatus negara sebagai bagian integral Pembangunan Nasional dilaksanakan secara terus-menerus.²³² Hal ini ditandai dengan adanya pengaturan, pemberian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain. Atau dengan kata lain, diperlukan suatu manajemen pemerintahan yang baik agar tujuan organisasi pemerintahan dapat berjalan dengan lebih lancar, cepat, tepat efektif dan efisien. Aparatur negara yang dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara sebagai ujung tombak pelaksanaan pembangunan nasional, sejak bergulirnya era reformasi, secara umum harus meningkatkan tingkat kedisiplinannya dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas - tugas pemerintahan terutama dalam rangka mensejahterakan rakyat melalui pelaksanaan Pembangunan.

Menurut Gusti Meika Madyarti,²³³ keberhasilan suatu pemerintahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditentukan oleh dua faktor utama. Pertama, kemampuan para pemimpin dan pendukungnya untuk mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan. Ini melibatkan evaluasi kualitas dan motivasi dari seluruh sumber daya manusia yang tersedia di dalam organisasi. Kedua, tingkat efektivitas dan efisiensi yang dapat dicapai dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan cara kebijakan dikelola dan diimplementasikan, serta jaringan dan sistem yang dibangun (baik secara manajerial maupun operasional) untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan. Kemampuan seorang pemimpin dan para pengikutnya menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pemerintahan, karena aktivitas pemerintahan pada dasarnya tergantung pada kinerja aparatur sebagai

²³¹ Warno Sugianto, *Peranan Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu*, Diss. Universitas Islam Kalimantan MAB, 2022.

²³² Maudyna Fatana and Dadan Ahmad Fadili, "Pengaruh Peran Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sankeikid Manutec Indonesia," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7.7 (2021): 22-34.

²³³ Gusti Meika Madyarti, "Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Proceeding: Islamic University of Kalimantan* (2021).

anggota dari organisasi pemerintahan tersebut. Selanjutnya, dari kinerja aparatur pemerintahan tersebut dapat dilihat seberapa efektif mereka dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang mereka pimpin.

Dalam hubungan dengan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin untuk mencapai tujuan organisasi, pada bagian lain Hermanu Iriawan,²³⁴ mengemukakan dalam hubungan internal kepemimpinan pemerintahan bertanggung jawab mengembangkan kemampuan staf yang serba bisa, membangun hubungan kerja vertikal dan horisontal yang saling mendukung serta menciptakan suasana kerja yang bergairah, sehingga kreativitas aparat dapat dipacu/pada gilirannya menjamin berlangsungnya inovasi yang terus menerus. Peningkatan kemampuan pemimpin pemerintahan akan mendorong peningkatan disiplin pegawai yang merupakan sumber daya bagi organisasi pemerintahan, pada akhirnya bermuara pada tingkat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Ini didasari dari pemikiran bahwa apabila disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas rendah, maka akan berdampak pada produktivitas kerja, profesionalisme personil serta tingkat kesuksesan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang rendah pula.²³⁵ Kenyataan ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan stafnya untuk meningkatkan produktivitas kerja dan profesionalisme personil dalam rangka pelaksanaan tugas. Kenyataan di lapangan sering menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai baik itu di tingkat Pemerintah Pusat maupun di Daerah, yang dalam hal ini di Propinsi, Kabupaten/Kota bahkan di tingkat Kecamatan dan Kelurahan masih harus ditingkatkan.

Dalam situasi seperti ini, pemimpin perlu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan disiplin bawahannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan beberapa kelemahan dan kekurangan terkait disiplin Pegawai Negeri:

- a. Rendahnya Ketaatan pada Peraturan: Terlihat dari kurangnya ketepatan waktu masuk dan keluar kantor serta penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan jadwal.
- b. Ketaatan yang Bersifat Situasional: Artinya, ketaatan pegawai terhadap peraturan hanya terjadi dalam situasi tertentu.

²³⁴ Hermanu Iriawan, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor," *Sosio e-kons* 12.02 (2020): 150-155.

²³⁵ Lutfiah Hanifah and K. Kamilah. "Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 4.4 (2023): 982-990.

- c. Ketidakterpemerataan dalam Pembagian Tugas: Hal ini terlihat dari kepercayaan yang hanya diberikan kepada beberapa bawahan dalam menyelesaikan tugas tertentu, sementara yang lain diabaikan.

Dalam mengatasi masalah ini, pemimpin dapat mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Komunikasi dan Keterlibatan: Pemimpin dapat meningkatkan komunikasi dengan bawahannya untuk memahami lebih dalam penyebab rendahnya ketaatan pada peraturan. Keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan ketaatan.
- b. Memberikan Pendidikan dan Pelatihan: Melalui pendidikan dan pelatihan, bawahan dapat diberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya disiplin dan konsekuensinya. Ini dapat dilakukan melalui workshop, seminar, atau pelatihan internal.
- c. Menerapkan Sistem Penghargaan dan Hukuman: Pemimpin dapat memberikan penghargaan kepada mereka yang patuh pada peraturan dan menjalankan tugas dengan baik, sementara hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan. Hal ini dapat menjadi insentif bagi pegawai untuk lebih disiplin.
- d. Meningkatkan Pemerataan dalam Pembagian Tugas: Pemimpin perlu memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara adil dan merata kepada seluruh bawahan. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan dan motivasi seluruh tim.

Dalam rangka pembenahan di lingkungan sekolah, Usep Saepudin²³⁶ selaku guru mapel Seni dan Budaya menyebut bahwa kepemimpinan memegang peranan sentral dalam menginisiasi dan mendorong pembenahan kinerja ASN di lingkungan SMA 2 Krakatau Steel Cilegon. Sebagai pimpinan, Kepala Sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, memiliki tanggung jawab utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi, serta mengarahkan staf ASN menuju tujuan bersama. Berikut adalah beberapa aspek yang menunjukkan peran penting kepemimpinan dalam pembenahan kinerja ASN:

- a. Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah: Keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi staf ASN. Kepala Sekolah harus menjadi contoh yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, menunjukkan integritas, dedikasi, dan komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi sekolah.
- b. Pembinaan Budaya Kerja Positif: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk membina budaya kerja yang positif di sekolah. Hal ini

²³⁶ Wawancara dengan (Usep Saepudin), Guru Seni dan Budaya di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

mencakup pemberian apresiasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

- c. Pengembangan Program Peningkatan Kinerja: Kepemimpinan diwujudkan dalam pengembangan dan implementasi program-program yang bertujuan meningkatkan kinerja ASN. Kepala Sekolah harus mampu merancang program pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh staf ASN.
- d. Komunikasi dan Keterlibatan: Kepala sekolah harus memastikan komunikasi yang efektif dengan staf ASN, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap hasil kinerja yang dicapai.
- e. Evaluasi dan Pengawasan Berkelanjutan: Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja staf ASN dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Pengawasan yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa program-program yang telah diimplementasikan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Melalui peran kepemimpinan yang efektif, diharapkan kinerja ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi positif dalam mencapai visi dan misi sekolah.²³⁷

Isyarat Al-Quran tentang sikap kepemimpinan menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota yang dipimpin, tetapi juga akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Firman Allah SWT dalam Al-Quran, Surah Al-Mu'minin ayat 8-11, menyatakan,

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ^{لَا} وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَتِهِمْ يُحَافِظُونَ^{أُولَٰئِكَ}
هُمُ الْوَارِثُونَ^{لَا} الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ^{قُلَّةً} هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka. Orang-orang yang memelihara salat mereka. Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi. (Yaitu) orang-orang yang akan mewarisi (surga) Firdaus. Mereka kekal di dalamnya.

Dalam perspektif Al-Qur'an kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuh-kembangkan

²³⁷ Wawancara dengan (Budi Prastowo), Guru Bahasa Indonesia di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

kemampuan mengerjakan sendiri dilingkungan orang-orang yang dipimpin dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT di dunia maupun di akhirat kelak. Kepemimpinan dalam Al-Qur'an dibangun dengan prinsip pertengahan, moderat dalam memandang persoalan. Tidak memberikan kekuasaan secara otoriter atau kebebasan secara mutlak sehingga bebas dari nilai. Ia bukan model demokrasi yang secara mutlak dapat diterapkan sepanjang sejarah dan perubahan zaman Dalam perkembangannya dikenal beberapa tipe kepemimpinan di antaranya adalah otokratis, paternalistis, dan karismatik.²³⁸

Tipe pemimpin otokratis yaitu pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri seperti menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Sedangkan tipe paternalistis yaitu seorang yang memiliki ciri seperti menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil Keputusan. Dan tipe karismatik yaitu kepemimpinan dengan lebih menonjolkan pada figur pemimpinnya, biasanya punya banyak pengikut dan mereka mau bekerja apa saja yang diperintahkan.

Peran kepemimpinan dalam membenahan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon dapat direlasikan dengan tema kepemimpinan yang dijelaskan dalam Al-Qur'an. Al-Qur'an menggambarkan pemimpin sebagai individu yang harus memenuhi kriteria tertentu, seperti shidq (kejujuran), amanah (kepercayaan), tabligh (menyampaikan), dan fathanah (keberanian). Hal ini mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pemimpin dalam menjalankan tugasnya secara adil dan bertanggung jawab, baik dalam hubungan vertikal dengan Allah SWT maupun hubungan horizontal dengan sesama manusia. Karakteristik ini tercermin dalam upaya kepala sekolah SMA 2 Krakatau Steel Cilegon untuk menjadi teladan yang jujur, memotivasi, dan mengarahkan staf ASN menuju peningkatan kinerja. Dengan memahami keistimewaan dan tanggung jawab sebagai pemimpin yang diberikan oleh Allah SWT, kepala sekolah memimpin dengan penuh kesadaran akan amanah yang dipercayakan kepadanya sebagai khalifah di muka bumi, sehingga mendorong terwujudnya pembenahan kinerja ASN di lingkungan sekolah.

4. Partisipasi dan Keterlibatan Seluruh Stakeholder di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon

Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang

²³⁸ Sondang P Siagian, *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka, 2010, hal. 27-45.

dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab dan pencapaian tujuan itu.²³⁹ Ada tiga gagasan penting dari definisi Davis dan Newstrom tersebut,²⁴⁰ yaitu: *pertama*, keterlibatan, partisipasi berarti adanya keterlibatan mental dan emosional dari pada hanya berupa aktivitas fisik. Keterlibatan ini bersifat psikologis sehingga seseorang yang berpartisipasi terlibat emosinya dan bukan hanya terlibat karena tugasnya; *Kedua*, kontribusi, dalam partisipasi yang sangat penting adalah motivasi orang-orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan bersama organisasi; *Ketiga*, tanggung jawab, bahwa partisipasi mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Disini terjadi proses sosial, orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan pada akhirnya mereka bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya.

Partisipasi dan keterlibatan seluruh *Stakeholder* di sekolah sangatlah penting dalam memastikan bahwa pendidikan yang diberikan mencapai standar yang diinginkan dan memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat.²⁴¹ *Stakeholder* dalam konteks ini mencakup berbagai pihak yang memiliki kepentingan dalam kesuksesan sekolah, seperti siswa, orang tua, guru, staf administrasi, komunitas lokal, dan pihak-pihak terkait lainnya. Siswa adalah salah satu *Stakeholder* utama di sekolah. Partisipasi dan keterlibatan mereka tidak hanya penting untuk keberhasilan akademis mereka sendiri, tetapi juga dalam mengembangkan iklim belajar yang positif di lingkungan sekolah.²⁴² Melalui partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, siswa dapat merasa memiliki tanggung jawab terhadap pendidikan mereka sendiri, meningkatkan motivasi belajar, dan memperkuat hubungan dengan sekolah.²⁴³

Orang tua juga memiliki peran yang sangat penting dalam

²³⁹ Suryana, et al., "Konsep Dasar dan Teori Partisipasi Pendidikan" *Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2.2 (2022): 61-67.

²⁴⁰ Thelma Wawointana, "Partisipasi Masyarakat dalam Menciptakan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat," *Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara (Jurnal Administro)* 1.1 (2019).

²⁴¹ Yudi Ardian Rahman, "Urgensi manajemen HUMAS dan peran stakeholders pendidikan agama Islam," *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 3.2 (2019): 1-13.

²⁴² Sunardi and Muallil Muallil, "Peran Stakeholder Internal Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Wonosalam Jombang," *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan* 3.2 (2023): 160-174.

²⁴³ Edy Sugiyanto and Ghufron Abdullah, "Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Sekolah Adiwiyata di Smp Negeri 1 Lasem Kabupaten Rembang," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4.6 (2022): 7999-8011.

partisipasi dan keterlibatan di sekolah.²⁴⁴ Kolaborasi yang baik antara sekolah dan orang tua dapat meningkatkan dukungan sosial dan emosional bagi siswa, memperkuat komunikasi antara rumah dan sekolah, serta memungkinkan orang tua untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan anak-anak mereka.²⁴⁵ Guru dan staf administrasi juga merupakan *Stakeholder* kunci dalam kesuksesan sekolah. Partisipasi dan keterlibatan mereka dalam pengembangan kurikulum, perencanaan pelajaran, dan manajemen sekolah secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya.

Selain itu, keterlibatan komunitas lokal dan pihak-pihak terkait lainnya juga penting dalam mendukung dan memperkuat peran sekolah dalam masyarakat. Kolaborasi dengan organisasi non-pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan pihak-pihak terkait lainnya dapat meningkatkan aksesibilitas sekolah, menyediakan sumber daya tambahan, dan memperluas jaringan dukungan bagi siswa dan sekolah.²⁴⁶

Perkembangan zaman dan teknologi berdampak signifikan pada dunia Pendidikan. Pentingnya pengelolaan Lembaga Pendidikan dengan baik sebagai tanggapan terhadap perkembangan tersebut menjadi hal yang sangat penting. Pengelolaan yang efektif dari segala aspek strategis dalam Lembaga Pendidikan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Pendidikan merupakan manifestasi dari kebudayaan manusia yang dinamis dan terus berkembang, sehingga perubahan dan peningkatan dalam pendidikan seharusnya menjadi hal yang alami dan berkelanjutan sejalan dengan perkembangan kehidupan budaya.

Perkembangan zaman dan teknologi berdampak signifikan pada dunia Pendidikan.²⁴⁷ Pentingnya pengelolaan Lembaga Pendidikan dengan baik sebagai tanggapan terhadap perkembangan tersebut menjadi hal yang sangat penting.²⁴⁸ Pengelolaan yang efektif dari segala aspek strategis

²⁴⁴ Anik Zakariyah and Abdulloh Hamid, "Kolaborasi Peran Orang Tua dan Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Online di Rumah," *Intizar* 26.1 (2020): 17-26.

²⁴⁵ Selfi Lailiyatul Iftitah and Mardiyana Faridhatul Anawaty, "Peran orang tua dalam mendampingi anak di rumah selama pandemi Covid-19," *JCE (Journal of Childhood Education)* 4.2 (2020): 71-81.

²⁴⁶ Muhammad Fadhil Al Hakim and Abdul Azis, "Peran guru dan orang tua: Tantangan dan solusi dalam pembelajaran daring pada masa pandemic COVID-19," *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities* 4.1 (2021): 16-25.

²⁴⁷ Maemunah Sa'diyah, "Peran Stakeholder Pendidikan Sebagai Penjamin Mutu Sekolah PAUD di TKQ Baitul Izzah," *Rayah Al-Islam* 5.02 (2021): 636-652.

²⁴⁸ Putri Wulandari and Piter Joko Nugroho, "Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah Swasta Unggul," *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)* 4.3 (2020): 240-248.

dalam Lembaga Pendidikan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Pendidikan merupakan manifestasi dari kebudayaan manusia yang dinamis dan terus berkembang, sehingga perubahan dan peningkatan dalam pendidikan seharusnya menjadi hal yang alami dan berkelanjutan sejalan dengan perkembangan kehidupan budaya.²⁴⁹

Tren pertumbuhan Lembaga Pendidikan di Indonesia menunjukkan dinamika yang signifikan. Meskipun jumlahnya terus bertambah setiap tahun sebagai tanggapan atas permintaan pendidikan yang semakin meningkat dari masyarakat, pertumbuhan ini harus dipandang bukan hanya dari segi kuantitas, tetapi juga dari segi kualitas.²⁵⁰ Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk masa depan individu, komunitas, dan bahkan dampaknya mencapai skala global. Oleh karena itu, manajemen pendidikan yang efektif dan strategis menjadi kunci utama untuk memastikan bahwa pendidikan yang memadai dapat diakses oleh semua orang dan untuk mengoptimalkan potensi mereka secara penuh.²⁵¹

Kualitas pendidikan dimulai dari manajemen pengelolaan yang kuat.²⁵² Tingkat kualitas yang tinggi sulit dicapai jika manajemen pengelolaannya tidak didasarkan pada prosedur tata kelola yang kuat pula. Manajemen strategis pendidikan menjadi kunci esensial dalam membangun sistem pendidikan yang responsif dan sesuai dengan perubahan zaman yang terus berlangsung. Pengelolaan berbagai pihak yang terlibat dalam dunia Pendidikan juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu Pendidikan secara keseluruhan. Dengan manajemen yang baik di setiap level, Pendidikan akan memberikan dampak positif yang signifikan.

Menurut Erni Yuliati sebagai guru Ekonomi,²⁵³ terdapat upaya yang dilakukan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan seluruh *Stakeholder* di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, namun masih ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan lebih lanjut dalam memperkuat kolaborasi dan keterlibatan mereka dalam proses pendidikan.

a. Siswa: Mayoritas siswa menyatakan bahwa mereka merasa dihargai

²⁴⁹ Tri Yuniningsih and Ida Hayu Dwimawanti, "Peran Stakeholder Dalam Upaya Reintegrasi Sosial Kasus Kekerasan Pada Anak di Kota Semarang," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)* 9.1 (2021): 249-260.

²⁵⁰ Rizka Azhara, "Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah," *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8.1 (2022): 15-21.

²⁵¹ Arina, et al., "Peranan Tenaga Administrasi dalam Peningkatan Mutu Layanan di Sekolah," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4.6 (2022): 9145-9151.

²⁵² Yunita Ratna Sari, "Peran Stakeholder Dalam Mewujudkan Kota Layak Anak di Kota Surakarta," *Jurnal Administrasi Publik* 12.2 (2021).

²⁵³ Wawancara dengan (Erni Yuliati), guru Ekonomi di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

dan didengarkan di sekolah. Sebagian besar siswa menganggap kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan sosial di sekolah sangat penting untuk pengembangan diri mereka. Beberapa siswa menginginkan lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi kehidupan sekolah.²⁵⁴

- b. Orang Tua: Orang tua umumnya merasa diperhatikan oleh sekolah dan diundang untuk terlibat dalam kegiatan dan acara di sekolah. Sebagian besar orang tua menganggap komunikasi dengan guru dan staf administrasi sekolah cukup baik, tetapi beberapa merasa perlu peningkatan dalam hal ini. Beberapa orang tua mengharapkan lebih banyak kesempatan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan sekolah.²⁵⁵
- c. Guru dan Staf Administrasi: Guru dan staf administrasi menyatakan bahwa mereka berusaha untuk melibatkan siswa dan orang tua dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Mereka mengakui pentingnya kolaborasi antara semua *Stakeholder* dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Beberapa guru merasa bahwa lebih banyak pelatihan dan dukungan diperlukan untuk memfasilitasi partisipasi dan keterlibatan yang lebih efektif.²⁵⁶
- d. Komunitas Lokal: Beberapa anggota komunitas lokal seperti, (Warga sekitar, Pengusaha lokal, Organisasi non-pemerintah (LSM), Lembaga swadaya masyarakat (LSM), Tokoh masyarakat) secara aktif terlibat dalam mendukung kegiatan sekolah, terutama melalui penyediaan sumber daya tambahan dan dukungan finansial.²⁵⁷

Meskipun demikian, terdapat kesadaran akan pentingnya memperluas jaringan dukungan dan kerjasama antara sekolah dan komunitas lokal untuk meningkatkan manfaat bagi kedua belah pihak.

Dalam Al-Quran, terdapat beberapa ayat yang secara tidak langsung dapat dikaitkan dengan konsep partisipasi dan keterlibatan seluruh *Stakeholder* dalam konteks pendidikan. Salah satu contohnya adalah ayat-ayat yang menekankan pentingnya kerja sama, komunikasi, dan dukungan antara individu-individu dalam suatu komunitas. Diantaranya adalah dalam QS. Al-Hajj: 22/41,

²⁵⁴ Wawancara dengan (Erni Yuliati), Guru Ekonomi di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

²⁵⁵ Wawancara dengan (Usep Saefudin), Guru Seni Dan Budaya di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

²⁵⁶ Wawancara dengan (Budi Prastowo), Guru Bahasa Indonesia di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

²⁵⁷ Wawancara dengan (Nining Rummingsih), Guru PAI di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَآمَرُوا بِالمَعْرُوفِ
وَنَهَوْا عَنِ المُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ

(Yaitu) orang-orang yang jika Kami beri kemantapan (hidup) di bumi, mereka menegakkan salat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Hanya kepada Allah kesudahan segala urusan.

Ayat ini memberikan isyarat tentang kewajiban bagi umat Islam untuk berpartisipasi aktif dalam memperbaiki kondisi masyarakat di sekitar mereka. Hal ini mencakup keterlibatan dalam hal-hal yang positif (ma'ruf) dan mencegah hal-hal yang negatif (munkar). Dalam konteks SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai panggilan kepada semua *Stakeholder*, termasuk siswa, guru, orang tua, dan komunitas lokal, untuk berpartisipasi dalam memperbaiki kondisi pendidikan di sekolah tersebut dengan mendukung program-program yang baik dan mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan atau merugikan.

Ayat QS. Al-Hajj (22:41) juga menyoroti prinsip-prinsip moral dan tindakan yang diperintahkan oleh Allah kepada umat manusia. Ayat ini menekankan bahwa jika seseorang diberi kekuasaan atau kesejahteraan di dunia, maka mereka memiliki tanggung jawab moral untuk menggunakan kekuasaan tersebut dengan cara yang baik dan benar. *Pertama*, ayat ini menekankan pentingnya mendirikan shalat dan menunaikan zakat. Ini menggarisbawahi aspek spiritualitas dan kemanusiaan dalam kehidupan seseorang. Dengan menjalankan kewajiban-kewajiban agama ini, seseorang memperkuat ikatan dengan Allah dan juga menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab moralnya terhadap sesama. *Kedua*, ayat ini menyerukan untuk menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar. Ini menunjukkan bahwa setiap Muslim harus menjadi agen perubahan yang aktif dalam masyarakat, mempromosikan kebaikan dan keadilan, serta melawan segala bentuk kejahatan dan ketidakadilan. Ini adalah panggilan untuk berpartisipasi aktif dalam membangun masyarakat yang lebih baik.

Dalam konteks SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, ayat ini dapat ditafsirkan sebagai panggilan kepada semua *Stakeholder* di sekolah tersebut untuk mengambil peran aktif dalam memperbaiki kondisi pendidikan. Siswa diharapkan untuk menjalankan kewajiban mereka dengan baik dalam bidang akademik dan moral, guru dan staf administrasi diharapkan untuk memberikan pengajaran dan bimbingan yang berkualitas, orang tua diharapkan untuk mendukung pendidikan anak-anak mereka, dan komunitas lokal diharapkan untuk memberikan dukungan dan bantuan yang

dibutuhkan oleh sekolah. Dengan demikian, ayat ini memberikan dasar moral bagi semua *Stakeholder* di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon untuk berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil wawancara tersebut menyoroti bahwa meskipun terdapat upaya yang dilakukan untuk meningkatkan partisipasi dan keterlibatan seluruh *Stakeholder* di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, tetapi masih terbuka ruang untuk perbaikan lebih lanjut. Terdapat pemahaman akan pentingnya kolaborasi yang lebih erat dan keterlibatan yang lebih aktif dari semua pihak terkait dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret dan strategis untuk memperkuat hubungan antara sekolah, siswa, orang tua, guru, staf administrasi, dan komunitas lokal. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa melalui kerjasama yang lebih baik dan keterlibatan yang lebih menyeluruh, SMA 2 Krakatau Steel Cilegon dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal dan memberikan dampak yang lebih positif bagi seluruh *Stakeholder* yang terlibat.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan telaah literatur mengenai budaya dan iklim kerja dari perspektif Al-Qur'an, disertasi ini menyimpulkan bahwa budaya dan iklim kerja, menurut perspektif Al-Qur'an, di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, dinilai dapat terwujud melalui keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan, dengan memperhatikan aspek totalitas holistik yang ditekankan dalam Al-Qur'an. Para pihak yang terlibat dalam kolaborasi dan partisipasi ini meliputi kepala sekolah, para pendidik dan staf sekolah, siswa yang merupakan subjek utama dari lingkungan pendidikan, serta orangtua yang memiliki peran krusial dalam mendukung dan mengarahkan pendidikan anak-anak mereka. Melalui kerja sama yang sinergis dan penghayatan yang mendalam terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an, semua pemangku kepentingan diharapkan dapat berkontribusi secara positif dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan berkualitas.

Disertasi ini menghasilkan juga beberapa temuan sebagai berikut:

1. Perlu melakukan studi mendalam terhadap nilai-nilai yang dianut dan praktik yang terjadi di lingkungan Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon Provinsi Banten. Pengumpulan data melalui survei kepuasan kerja dapat mencakup evaluasi terhadap tingkat kepuasan ASN terhadap kondisi kerja dan kebijakan manajemen. Wawancara dengan staf pengelola dapat memberikan wawasan langsung tentang pandangan mereka terhadap budaya organisasi. Observasi langsung akan mengungkapkan interaksi harian antara ASN dengan siswa dan orang tua, serta dinamika komunikasi di

lingkungan sekolah. Analisis ini penting untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis bagi ASN di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon.

2. Dalam mengkaji peran dan konsep budaya serta iklim kerja menurut pandangan Al-Qur'an, perlu dilakukan analisis terhadap ayat-ayat yang menekankan nilai-nilai seperti keadilan, integritas, kerja keras, dan saling menghormati. Al-Qur'an memberikan landasan moral yang mendalam untuk membentuk budaya organisasi yang adil, etis, dan produktif. Misalnya, penelitian dapat memfokuskan pada implementasi nilai-nilai ini dalam konteks pengelolaan konflik di lingkungan sekolah atau dalam kebijakan pendidikan inklusif. Survei terhadap persepsi guru dan siswa terhadap penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dalam praktik sehari-hari sekolah dapat memberikan insight tentang dampaknya terhadap motivasi belajar dan Interaksi sosial di antara komunitas sekolah. Analisis ini juga dapat melibatkan studi kasus dari sekolah-sekolah lain yang berhasil menerapkan prinsip-prinsip qur'ani untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kehidupan sosial di masyarakat lokal.
3. Untuk mengamati isyarat Al-Qur'an tentang budaya dan iklim kerja ASN di Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon, studi mendalam terhadap ayat-ayat yang menggambarkan kepemimpinan yang baik, pelayanan kepada masyarakat, dan pembentukan lingkungan belajar yang inklusif perlu ditekankan. Misalnya, analisis dapat melibatkan pengumpulan data dari survei tentang persepsi siswa terhadap keadilan dalam proses pembelajaran dan interaksi dengan guru. Wawancara dengan Kepala sekolah dan staf administrasi juga dapat mengungkapkan strategi mereka dalam menerapkan nilai-nilai Al-Qur'an untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Data ini dapat memperkuat bukti bahwa implementasi nilai-nilai qur'ani tidak hanya memengaruhi budaya kerja, tetapi juga membentuk suasana yang mendukung pengembangan akademik dan karakter siswa. Analisis ini penting untuk mengevaluasi keselarasan antara visi sekolah dan praktik sehari-hari dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berdaya saing dan inklusif.
4. Untuk menganalisis budaya dan iklim kerja ASN di Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon, data empiris dari berbagai sumber sangat penting. Survei kepuasan kerja dapat mengukur tingkat kepuasan ASN terhadap kondisi kerja dan kebijakan sekolah. Evaluasi kinerja dapat menilai capaian ASN dalam mencapai tujuan pendidikan dan kualitas layanan kepada siswa. *Feedback* dari siswa, guru, dan orang tua melalui survei dan wawancara dapat memberikan

perspektif yang beragam tentang keefektifan budaya kerja dan iklim sekolah. Data ini akan mengungkapkan kekuatan budaya kerja seperti keadilan, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif di antara ASN dan *stakeholder* lainnya.

Di sisi lain, perlu menyoroti potensi kelemahan seperti masalah dalam manajemen konflik atau kurangnya transparansi dalam keputusan organisasional. Analisis mendalam terhadap data ini akan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi budaya dan iklim kerja di SMA tersebut. Rekomendasi yang dihasilkan dapat berupa program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal ASN, pengembangan kebijakan yang lebih inklusif, atau inisiatif untuk meningkatkan komunikasi antara semua pihak terkait di sekolah. Langkah-langkah ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih harmonis, produktif, dan mendukung bagi perkembangan optimal siswa di Banten.

Kesimpulan utamanya adalah bahwa penggabungan nilai-nilai Al-Qur'an dengan praktik sehari-hari di sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan akademik dan moral siswa, serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja ASN. Ini membentuk dasar yang kokoh untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan di Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon Provinsi Banten.

B. Implikasi

Tujuan dari adanya budaya dan iklim kerja yang profesional di lingkungan sekolah adalah menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa serta staf pendidik. Implikasi dari temuan-temuan dalam disertasi ini memunculkan kebutuhan akan peningkatan kesadaran terhadap peran budaya dan iklim kerja dalam konteks pendidikan Islam.

Institusi pendidikan, khususnya sekolah menengah atas, dituntut untuk memperdalam integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam pembentukan budaya organisasi dan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan karakter dan prestasi siswa. Keterlibatan semua pemangku kepentingan, mulai dari kepala sekolah hingga orangtua, menjadi krusial dalam merancang lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan holistik. Kolaborasi yang kuat antara semua pihak akan menguatkan budaya kerja yang positif dan bermartabat, serta memperkaya pengalaman belajar di sekolah.

Implikasi lainnya adalah pentingnya penerapan konsep Teori Keseimbangan dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Melalui pendekatan ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, di mana tuntutan pekerjaan sejalan dengan sumber daya yang tersedia,

sehingga mengurangi risiko stres dan kelelahan yang dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan pendidikan.

Selain itu, perlu ditekankan bahwa pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Al-Qur'an harus menjadi bagian esensial dari kurikulum pendidikan. Dengan memperkuat pemahaman dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, sekolah dapat membentuk pribadi-pribadi yang berintegritas, bertanggung jawab, dan menjadi teladan bagi lingkungan sekolah dan masyarakat luas.

Terakhir, dalam menghadapi kompleksitas interaksi antarindividu, komunikasi yang efektif dan saling pengertian menjadi kunci penting dalam membangun hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah. Keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi akan menciptakan iklim kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan semua anggota komunitas sekolah, serta membantu mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif. Dengan demikian, setiap pihak di sekolah dapat merasakan kehadiran yang positif dan mendorong pertumbuhan holistik secara bersama-sama.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, penulis sarankan demi perbaikan dan peningkatan produktivitas budaya dan iklim kerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis budaya dan iklim kerja di SMA 2 Cilegon, penting untuk memperkuat kerjasama antar staf dan guru melalui pendekatan kolaboratif yang mengutamakan komunikasi efektif dan inklusi. Secara teoritis, pendekatan ini sejalan dengan teori kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya melibatkan semua anggota tim dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap visi sekolah. Secara praktis, hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan dan workshop yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan membangun kepercayaan antar anggota staf, yang pada gilirannya akan menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan produktif. Upaya ini harus didukung dengan pengawasan dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa budaya kerja yang positif terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan sekolah.
2. Sebagai pemimpin utama di lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya dan iklim kerja yang positif. Dengan mempraktikkan nilai-nilai Al-Qur'an dalam setiap aspek kehidupan sekolah, kepala sekolah dapat

menjadi teladan bagi seluruh staf dan siswa. Mereka diharapkan untuk tidak hanya menerapkan nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan keteladanan dalam kebijakan dan prosedur sekolah, tetapi juga mendorong terwujudnya budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan. Melalui dialog terbuka dan kolaborasi yang kuat dengan staf dan orangtua, kepala sekolah dapat memastikan bahwa semua pemangku kepentingan merasa didengar dan dihargai dalam pengambilan keputusan.

3. Para guru adalah agen perubahan di sekolah, yang memiliki potensi besar untuk membentuk budaya dan iklim kerja yang positif di kelas dan di luar kelas. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Al-Qur'an dalam pengajaran mereka dan dalam interaksi sehari-hari dengan siswa, guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif dan inklusif. Mereka juga diharapkan untuk aktif dalam pengembangan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan pemahaman tentang budaya dan iklim kerja berbasis Al-Qur'an, serta menjadi pemimpin dalam mendorong kolaborasi antar guru dan staf sekolah.
4. Staf kepegawaian memainkan peran penting dalam mendukung operasional sehari-hari sekolah. Dengan memastikan tersedianya sumber daya dan dukungan yang diperlukan bagi staf dan guru, mereka dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan setiap individu untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Melalui komunikasi terbuka dan kolaboratif antarstaf, mereka dapat memfasilitasi pertukaran ide dan praktik terbaik, serta memperkuat ikatan antarpribadi di sekolah.
5. Siswa adalah ujung tombak dari budaya dan iklim kerja di sekolah. Dengan mendidik siswa tentang nilai-nilai Al-Qur'an dan mendorong mereka untuk mempraktikkannya dalam perilaku sehari-hari, sekolah dapat membentuk generasi yang berintegritas, bertanggung jawab, dan memiliki keteladanan. Siswa juga diharapkan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter dan nilai-nilai Islam, serta menjadi agen perubahan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif dan saling mendukung.
6. Orangtua memiliki peran kunci dalam mendukung pembentukan budaya dan iklim kerja yang positif di sekolah. Dengan terlibat aktif dalam kegiatan sekolah dan mendukung implementasi nilai-nilai Al-Qur'an dalam pendidikan anak-anak mereka, orangtua dapat menjadi

mitra dalam membangun lingkungan sekolah yang ramah dan berorientasi pada pertumbuhan. Melalui komunikasi terbuka dengan sekolah dan partisipasi dalam program pelatihan tentang peran orangtua dalam pendidikan, mereka dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan produktif bagi anak-anak mereka.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdullah, M. Ratimin. *Praktik Tanggung Jawab social*, Jakarta: PT. Pengantar Studi Etika, 2010.
- Agung, Iskandar. *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional*. Jakarta: Penerbit Bee Media Indonesia, 2012.
- Ajzen. *Attitudes, Personality and Behavior*. Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education 2nd edition, 2005.
- Al Asqalani, Ibnu Hajar. *Fathul Baari*, Terj. Gazirah Abdi Ummah. Jakarta: Pustaka Azzam, 2013.
- Al Mahfani. *Dahsyatnya Doa Anak Yatim*. Jakarta: WahyuMedia, 2009.
- al-Andalusi, Abu Hayyan Muhammad ibn Yusuf. *al-Bahr al-Muhit*, Juz. VII. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 1413 H./1993 M.
- al-Asfahânî, Al-Râgib. *Mu'jam Mufradât al-Fâzd al-Qur'ân*. Beirut: Dâr al-Fikr, t. th.
- Al-Aziz, Saifullah. *Risalah Memahami Ilmu Tasawuf*. Surabaya: Terbit Terang, 1998.
- al-Baidhawi, Nashiruddin Abū al-Khair Abdullah. *Anwār alTanzīl wa-Asrār al-Ta'wīl*. Beirut: Dâr al-Fikr, t.t.
- Al-Bantani, Nawawi. *Marah Labid*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Imiyyah, 1417 H.
- al-Bāqy, al-Muhammad Fu'ad 'Abd. *al-Mu'jam al-Mufahras li Alfāzh al-Qur'ân al-Karīm*. Bairūt: Dâr al-Fikr, 1992.

- Albury, David. *Inovasi di sector public*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2003.
- al-Ghazali, Abdul Hamid. *Ihya 'Ulum al-din*. Mesir: Daar at-Taqwa, tt.
- _____, Abdul Hamid. *Ihya Ulumuddin*, Terj. Zuhri Dkk. Semarang: Asy Syifa, 1994.
- _____, Abdul Hamid. *Ringkasan Ihya Ulumuddin, Terjemahan Fudhailurrahman dan Aida Humair*. Jakarta: Sahara, 2015.
- _____, Abdul Hamid. *Ihya 'Ulumiddin*. Jakarta: C.V. Faizan, 1989.
- _____, Abdul Hamid. *Ihya' Ulumiddin*, terj. Moh Zuhri. Semarang: Asy Syifa, 1993.
- _____, Abdul Hamid. *Mukhtashar Ihya Ulumiddin*. Semarang: Dar al-Fikr, 1993.
- Ali, Atabik dan Ahmad Zuhdi Muhdlor. *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*. Yogyakarta: Multi Karya Grafika Pondok Pesantren Krapyak, t.th.
- Ali, Yunasril. *Pilar-Pilar Tasawuf*. Jakarta: Kalam Mulia, 2005.
- al-Jauziyah, Ibn al-Qayyim. *Madarikus Salikin*. Jakarta: Pustaka Kautsar, 2003.
- _____, Ibn al-Qayyim. *Kemuliaan Sabar dan Keagungan Syukur*, terj. M. Alaika Salamullah. Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2005.
- al-Jawi, Muhammad Nawawi. *Marah Labid Tafsir an-Nawawi*. Semarang: Maktabah Usaha Keluarga, tt.
- _____, Muhammad Nawawi. *Tafsir Al-Munir: Marah Labid*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 2011.
- al-Jazairi, Abu Bakar Jabir. *Minhajul Muslim*, terjemahn dalam Bahasa Indonesia Konsep Hidup ideal dalam Islam. Jakarta: Darul Haq, 2006.
- Al-Makki, Abu Talib. *Qutul Qulub*. Beirut: Darul fikr, 1997.
- Al-Marâgî, Ahmad Muşţafâ. *Tafsîr alMarâgî*, Kairo: Dâr al-Kutub al-Ilmiyyah, 1992.
- _____, Ahmad Mustafa. *Tafsir Al-Maraghi* Jilid 5, Terj. Bahrn Abu Bakar dan Herry Noer Aly. Semarang: CV. Toha Putra, 2000.
- _____, Ahmad Mustofa. *Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: CV. Toha Putra, 1989.
- al-Maudûdi, Abû al-A'lâ. *al-Khilâfah wa al-Mulk*, diterjemahkan Muhammad al-Baqir dengan judul *Khilafah dan Kerajaan*. Cet. VI, Bandung: Mizan, 1996.
- al-Mawardî, Abû al-Hasan. *al-Ahkâm al-Sulthâniyyah*. Beirut: Dâr al-Fikr, t.t.
- _____, *An-Nukat wa Al-Uyun*. Beirut, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah, t.t.

- al-Qurtubi, Abu ‘Abdillah Muhammad ibn Ahmad Syams al-Din. *al-Jami’ li Ahkam Al-Qur’an*, Juz. XII. al-Qahirah: Dar al-Kutub al-amisriyyah, 1384 H./1964 M.), h107
- Al-Qusyairi. *Lataif al-Isyarat*, Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah. 2007.
- al-Razi, Muhammad Fakhr al-Din. *Mafatih al-Gaib*, Juz. X. Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H./1981 M.
- Aminuddin. *Pengembangan Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bahasa dan Sastra*, Malang: Hiski, 1990.
- Andayani, Abdul Majid dan Dian. *Pendidikan Karakter Persepektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Anderson, E.T. & J. McFarlane. *Community as Partner Theory and Practice in Nursing* 4th Ed. Philadelphia, 2004.
- Anis, Muhammad. *Quantum al-Fatihah: Membangun Konsep Pendidikan Berasis Surah al-Fatihah*. Yogyakarta: Pedagogia, 2010.
- An-Nahlawi, Abdurrahman. *Pendidikan Islam Di rumah, Sekolah, dan Masyarakat*. Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- Anoraga, Panji. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Anshari, Khizar Kumayaun dan June Jackson, *Managing Cultural Diversity at Work*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Aqib, Zainal dkk. *Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru SD, SLB, dan TK*, Bandung: Yrama Widya, 2011.
- Arief, Armai. *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Arijanto, Agus. *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Aris, S. *Etika Profesi Guru*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Ar-Rifa’i, Muhammad Nasib. *Taisiru al-Aliyyu al-Qadir li Ikhtishari Tafsir Ibnu Katsir Terj Syihabuddin*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999, vol. 1. Jakarta: Gema Insani Press, 1999.
- Asmani, Jamal Ma’mur. *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press, 2011.
- Asad M. Alkalili. *Kamus Indonesia Arab*, Cet. V. Jakarta: Bulan Bintang, 1993.
- Asy-Sya’rawi, Muhammad Mutawalli. *Khawatir Asy-Sya’rawi, Terj Tim Terjemah Safir al-Azhar*, vol. 1. Medan: Duta Azhar, 2011.
- Atmosudirjo, Prajudi. *Administrasi dan Manajemen Umum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982, hal. 36.
- At-Thabari. *Jami’ Al-Bayan fi Ta’wil Al-Quran*. Muassasah Ar-Risalah, 2000.

- Aunillah, Nur Isna. *Pengaruh Jujur dan Bohong bagi Kesehatan*. Jogjakarta, DIVA Press. 2021.
- Azzat, Akhmad Muhaimin. *Menjadi Guru Favorit*, Cet. I. Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2011.
- Bagir, Haidar. *Risalah Cinta dan Kebahagiaan*. Noura Books, 2015.
- Bailey, Kenneth D. *Methods of Social Research*. New York: A Division of Macmillan Publishing Co. Inc, 1982.
- Bangun, W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Barbara, Gray. *Collaborating: Finding Common Ground Formultiparty Problems*, San Francisco, CA:Jossey-Bass, 1989.
- Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2007.
- Bayot, Marlon L. *Work Culture A service of the National Library of Medicine*. StatPearls Publishing; 2021.
- Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi Edisi Keempat*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- Carpenter, Mason. A. & Sanders, Wm, Gerard. *Stategic Management: ADynamic Prespective, 2nd Edition*. New Jersey: Pearson Printice Hall, 2009.
- Cherrington, David J. *The Management of Human Resources, 4th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1995.
- Christenssen. *The Inovator Dilemma. When Tecnologies Coouse Greatfirm to Fail*. Boston Massachutes: Harvad Bisnis School Press, 1997.
- Dahlan, Zaini dkk. *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid II Juz 4-5-6. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1991.
- Danim, Sudarwan. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Cet. III. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Darojat, Tubagus Achmad. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*, Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Departemen Agama RI Inspektorat Jendral, *Pengembangan Budaya kerja Departemen Agama*. Jakarta: Depertemen Agama, 2009.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV Jumanatul Ali ART, 2004.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Ke Empat*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2015.
- _____. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi III Cet. II. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Devies, Ivor K. *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, 1987.
- Dharma, Agus. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2008.
- Didin Hadidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen syariah:dalam Praktik*. Jakarta:Gema Insani Pers, 2003.

- Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan. *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdiknas, 2008.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Djumara, Noorsyamsa. *Negosiasi, Kolaborasi dan Jejaring Kerja*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara-RI, 2008.
- Echols, John M. & Hasan Shadily. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2003.
- _____, John M. dan Hassan Shadily. *An English-Indonesian Dictionary*, Cet. XXV. Jakarta: PT. Gramedia, 2003.
- Endraswara, Suwardi. *metode, teori, teknik penelitian kebudayaan: ideologi, epistemologi dan aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Widiatama, 2006.
- Fachrudin. *Ensiklopedia Al-Qur'an*. Jakarta: PT. Melton Putra, 1992.
- Faris, Ibnu. *Mu'jam al-Maqaayis fi al-Lughah*. Beirut: Dar al-Jail, 1991.
- Fathani, Abdul Halim. *Ensiklopedia Hikmah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group, 2008.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fatihudin, dkk., *Pemasaran Jasa (strategi, mengukur kepuasan dan loyalitas pelanggan)*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Fronidizi, Risieri. *Pengantar Filsafat Nilai*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Garnida, Dadang. *Pengantar Pendidikan Inklusif*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Getteng, Abd. Rahman. *Menuju Guru Profesional dan Beretika*. Yogyakarta: Grha Guru, 2012.
- Gunawan. *Profesionalisme Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Hadjrah. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Iklim Kerja Guru di SMP Negeri 9 Kendari*. Kendari: STAIN Sultan Qaimuddin Kendari, 2011.
- Hag, Tamami. *Psikologi Tasawuf*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Hamalik, Oemar. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2014.
- Hamka. *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Panji Mas, 1983.
- _____. *Tasawuf modern*. Jakarta: Pustaka Panji Mas, 1990.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Hasim, Moh. E. *Kamus Istilah Islam*. Bandung: Penerbit Pustaka, 1987.
- Hawari. *Guru yang Berkarakter Kuat*. Yogyakarta: Laksana, 2012.
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.

- Heri. *Pendidikan Karakter (Konsep dan Implementasi)*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Herman. *Profesionalisme ASN: Karakteristik dan Upaya Peningkatan*. Jakarta, Puslitbang BKN, 2004.
- Hery Noer Aly. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos, 1999.
- Hidayatullah, Furqon. *Pendidikan Karakter: Membangun Peradaban Bangsa*. Surakarta: UNS Press & Yuma Pustaka, 2010.
- Hikualizaman, Tubagus. *Membangun Loyalitas Di Era Disrupsi, Sebuah Refleksi Kinerja ASN di Kota Cilegon*. Jakarta: UNJ Press, 2022.
- Hoy, W. K. *Education Administration: Theory Research, and Practice*. Singapore: MC Graw-Hill Co, 2005.
- Husen, Ahmad Ibn. *Fathurrahman Lithalibi Ayat Al-Qur'an* Surabaya: Toko Kitab al-Hidayah, tt.
- Imam Ibnu Qoyyim al-Jauziyah, Sabar Dan Syukur Sebagai Jalan Untuk Meraih Kebahagiaan Hidup, terj. Izzudin karimi Lc (Jakarta: Darul Haq, 2016), 5.
- Iqbal, Muhammad. *Pembangunan Kembali Alam Pikiran Islam*. Jakarta: Bulan Bintang, 1996.
- Isa, Syaikh 'Abd al-Qadīr. *Hakikat tasawuf*, terj. Khairul Amru Harahap dkk. Jakarta: Qisthi Press, 2005.
- Ishlahunnisa'. *Mendidik Anak Perempuan*. Solo: PT Aqwam Media Profetika, 2010.
- J., Greenberg, & R A, Baron, *Behaviour in Organizations*, Boston: Allyn and Bacon, Ed 4th, 1993.
- Jalain, Imam. *Tafsir Al-Jalalain*. Bandung: Sinar Baru, 2013.
- Jamal Ma'mur Asmani, *Buku Panduan Internalisasi*, (Bekasi: Pustaka Inti, 2004), hlm. 29
- Janawi. *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Jauziyah, Ibnu Qayyim. *Raudhah Al-Muhibbin Wa Nuzhah al-Musytaqin, Taman Para Pecinta*, terjemahan Emiel Ahmad. Jakarta: Khatulistiwa press, 2009.
- Kaelani. *Islam dan Aspek-Aspek Kemasyarakatan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Kartono. *Menyiapkan dan Memadukan Karir*. Jakarta: CV Rajawali, 1985.
- Karyaningsih, Ponco Dewi. *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI, 2018).
- Kasali, Rhenald. *Disruption*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017.
- Katsir, Abu Fida Isma'il bin 'Amr Bin. *Tafsir Al-Qur'an al-'Azhim*. Iskandariah: Darul Aqidah, tt.
-, Ibnu. *Al-Quran Al-Azhim*. Dar Tahibah, 1999.

- Kemendiknas. *Pengembangan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2010.
- Kementerian Agama RI. *Tafsir Al-Qur'an Tematik Kerja dan Ketenaga Kerjaan*. Lajnah Pentashihan Musha Al-Qur'an, 2010.
- Kesuma, dkk. *Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktik di Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Khidir, Muhammad Zaky Muhammad. *Mu'jam Kalimat Al-Qur'an Al-Karim*, Juz 9. Ttp.: Adzar, 2005.
- Kualizaman, Tubagus H. *Membangun Loyalitas di Era Disrupsi sebuah Refleksi Kinerja ASN di Pemerintahan Kota Cilegon*. Jakarta: Unj Press, 2022.
- Kunandar. *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Kusumawati, Zaidah et. al. *Ensiklopedia Nabi Muhammad SAW sebagai Utusan Allah*. Jakarta: Lentera Abadi, 2011.
- Lajnah Pentashihan Al-Qur'an. *Tafsir Al-Qur'an Tematik, Spiritualitas dan Akhlak*. Jakarta: Aku Bisa, 2012.
- Lebar, Mohamad Salleh. *Memahami Psikologi*. Selangor: Thinker's Library Sdn. Bhd, 1999.
- Ma'lūf, Louis. *al-Munjid fī al-Lugah*, Cet. XX, Bairūt: Dār al-Masyriq, 1977.
- Madjid, Nurcholish. *Kehampaan Spiritual Masyarakat Modern*. Jakarta: Media Cita, 2004.
- Makmur. Testiani. *Budaya kerja pustakawan di era Digitalisasi: perspektif organisasi, relasi dan organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya, 2000.
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Refika Aditama, Bandung, 2005.
- Manzhur, Ibnu. *Lisan al-'Arab*. Lebanon: Dar al-Ma'arif, t.th.
- Mappanganro. *Pemilikan Kompetensi Guru*. Makassar: Alauddin Press, 2010.
- Maryati, Tri. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Umy Press, 2021.
- Mason. Carpenter, A. & Sanders, Wm, Gerard. *Stategic Management: ADynamic Prespective*, 2nd Edition, New Jersey: Pearson Printice Hall, 2009.
- Mathew, Milles dan Michael Hubermen. *Analisis data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1992.

- Menteri Pendidikan Nasional. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, 2007.
- Moekijat. *Administrator Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Penerbit Haji Masagung, 2003.
- _____. *Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja*. Penerbit Mandar Baru, Bandung, 2007.
- Muhamad, Ja'far. *Kelakuan Organisasi*, Edisi Keempat. Kuala Lumpur: Leeds Publications. 2000.
- Muhammad, Teungku. *Hasbi Ash-Shidiqy, Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, Semarang: Pustaka Riski Putra.
- Mulyana, Deddy. *Komunikasi Efektif Suatu Pendekatan Lintas Budaya*, Cet. II. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- _____, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Munawir, M. Fajrul. *Konsep Sabar Dalam Al-Qur'a, Pendekatan Tafsir Tematik*, Yogyakarta: Nuansa Aksara, 2005.
- Munawwir, Ahmad Warson. *al-Munawwir Kamus Arab Indonesia*, Yogyakarta: Unit Pengadaan Buku-buku Ilmiah Keagamaan Pondok Pesantren al-Munawwir Krapyak Yogyakarta, 1984.
- Mursi, Syaikh Muhammad Said. *Seni Mendidik Anak*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2006.
- Muslich, Masnur. *Pendidikan karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mustari. *Nilai Karakter*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2011.
- Nain, Ahmad Shukri Mohd. *Tingkahlaku Organisasi*, Pengenalan Tingkahlaku Individu. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, 2002.
- Nasution, Harun. *Teologi Islam: Aliran-aliran Sejarah Analisa Perbandingan*. Jakarta: Pustaka Nasional, 1986.
- Nata, H. Abuddin. *Pendidikan dalam perspektif Al-Qur'an*. Prenada Media, 2016.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Gramedia Pustaka, 2006.
- Nawawi. *Tafsir Munir*. Jakarta: Darul Ulum, 1989.
- Ndraha, Taliziduhu. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rieneka Cipta, 2021.
- Neuman, W. Lawrence. *Social Research Methods (Qualitative and Quantitative Approaches)*, eds. Boston: Allyn and Bacon, 2003.

- Nuridin, Ali dkk. *Pengantar Ilmu Komunikasi: Buku Perkuliahan Program S-1 Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya*. Sidoarjo: CV Mitra Media Nusantara, 2013.
- Octavia, Lanny et al. *Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren*. Jakarta: Rumah Kitab, 2014.
- P., Siagian Sondang. *Patologi Birokrasi - Analisis, Identifikasi dan Terapannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995.
- Pabundu, Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Partanto. *Kamus Ilmiah populer*. Surabaya: Arkola, 1994.
- Prasetya, Triguno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Qalami. *Ringkasan Ihya 'Ulumuddin*. Surabaya: Gita Media Press 2010.
- Qardhawi, Yusuf. *Niat dan Ikhlas Dalam Naungan Cahaya Al-Qur'an Dan as-Sunnah*, Surabaya: Risalah Gusti, 2005.
- Qayyim, Ibnu. *al-Tafsir al-Qayyim*, Juz 1. T.tp.: t.p., t.t.
- Quthb, Sayyid. *Fi Zhilal Al-Quran*. Beirut, Dar As-Syuruq, 1412 H.
- _____, Sayyid. *Fi Zhilali Al-Qur'an* Terj As'ad Yasin dkk. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- R. Widiyastuti. *Kebaikan akhlak dan budi pekerti*. Semarang: Alprin, 2020.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008.
- Rahardjo, M. Dawam. *Ensiklopedi Al-Qur'an; Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, Cet. I. Jakarta: Paramadina, 1996.
- Rahmatullah, Azam Syukur, MA SHIMSI, and C. PNL. *Psikolovely Terhadap Remaja Pecandu Narkoba*. Penerbit Qiara Media, 2022.
- Ridha, Muhammad Rasyid ibn 'Ali. *Tafsir al-Manar*, Juz. V. Mesir: al-Haiiah al-Misriyyah al-'Ammah li al-Kitab, 1990 M.
- _____, Muhammad Abduh dan Muhammad Rasyid. *Tafsir Al-Manar*. Dar al-Manar, Mesir, 1947.
- _____, Muhammad Rasyid. *Tafsir al-Manar*, Juz. V. Mesir: al-Haiiah al-Mishriyyah al-'Ammah li al-Kitab, 1990.
- _____, Muhammad Rasyid. *Tafsir Al-Qur'an Al-Hakim*, J. V, cet 2. Kairo: Majalah Al-Manar, 1947.
- _____, Rasyid. *Al-Khilafat wa al-Uzimat*, Al-manar, Al-Qahirat, tt.
- _____, Muhammad Rasyid. *Tafsir al-Qurann al-Hakim*, j. V, cet. 2. Kairo: Majallah al-Manar, 1947.
- Robert, Lussier, N. *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill, 2005.
- Rusyan, A. Tabrani. *Pendidikan Budi Pekerti*. Jakarta: PT. Inti Media Cipta Nusantara, 2006.
- S, Daryanto S. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo.

- Saefullah, U. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Sagala, Syaiful. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- _____, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: IKAPI, 2006.
- Sahabuddin dkk. *Ensiklopedi Al-Quran*, Cet. 1. Jakarta: Lentera Hati, 2007.
- Saleh, Ahmad Muafik. *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Spiritual*. Malang: Aditya Media, 2012.
- Samani, Muchlas dan Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: Rosdakarya, 2011.
- Sanjaya, Wina. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Cet. V. Jakarta: Kencana, 2011.
- Sasono, Tudero. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kompetensi Kerja*. Jakarta. Penerbit Pustakajaya, 2004.
- Sayūthī, Jalaluddin. *Al-Asybah wa an-Nazāir*. al-Qahirah: Maktabu Stsaqafi, 2007. Al-Bajuri, Ibrahim. *Hasyiyāt Al-Bajūri*. Semarang: Toha Putra, t.th.
- Sentanu, Erbe. *Quantum Ikhlas*. Jakarta: PT Elex Media Komputinda 2007.
- Sheldon, Lisa Kennedy. *Communication For Nurses: Talking with Patients: Second Edition*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- _____, M. Quraish. *Wawasan Al-Qur'an, Tafsir Tematik Atas Pelbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan, 2007.
- _____, M. Quraish. *Yang Hilang dari Kita: Akhlak*. Lentera Hati, Jakarta: 2019, cet. ke-3, hal. 133.
- _____, Muhammad Quraish. *Ensiklopedi Al-Qur'an Kajian Kosakata*. Jakarta: Lentera Hati, 2007.
- Shodiq, M. *Kamus Istilah Agama*, cet. II, Jakarta: C.V. SIENTTARAMA, 1988.
-, M. *Kamus Istilah Agama*, cet. II. Jakarta: C.V. Sienttarama, 1988.
- Siagian, Sondang P. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka, 2010.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN, 1995.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, Edisi Kedua, 2003.
- Skematika, Abdulsyani. *Sosiologi: Teori, dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Slavin, Robert E. *Psikologi Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks, 2011.

- Sri, Hartini, et al. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Sinar grafika. Jakarta, 2008.
- Steers, Richard. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga, 1985.
- Stephen, Obbins. *Timothy A Judge*. Diterjemahkan oleh Harun Al Rasyid, Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Stogdill, Ralph M. *Handbook of Leadership*. London: Collier Mac Millan Publisher, 1974.
- Subur. *Pembelajaran Nilai Moral Berbasis Kisah*. Yogyakarta: Kalimedia, 2015.
- Suharto, Toto. *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. I. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktek)*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997.
- Sule, Erni Trisnawati. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: PT Refika Aditama, 2016.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Supardi. *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*. Bandung: Raja Walli Press, 2013.
- Supriyadi, Gering dan Tri Guno. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi, 2006.
- Suraji, Imam. *Etika Dalam Persepektif Al-Quran dan Al-Hadist*. Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, 2006.
- Suripto. *Membangun Budaya Kerja*. Gramedia: Banten, 2009.
- Sutarjo, Adisusilo. *Pembelajaran Nilai Karakter*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014, hal. 58
- Suyanto & Asep J., *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Sya'rawi, Muhammad Mutawalli. *Tafsir asy-Sya'rawi*. Kairo: Akhbar al-Yaum, tt.
- _____, Muhammad Mutawalli. *Tafsir Sya'rawi*, Jilid 3. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 2006.
- Syam, Yunus Hanis. *Quantum Isam*. Yogyakarta: Optimus, 2008.
- Syatra, Nuni Yusvavera. *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*, Cet. I. Jogjakarta: Buku Biru, 2013.
- Syatra, Nuni Yusvavera. *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*. Jogjakarta: Buku Biru, 2013.
- Syukur, Amin dan Fathimah Usman. *Terapi Hati*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema insani, 2002.

- Tesaurus. *Alfabetis Bahasa Indonesia*. Bandung: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional & Mizan, 2009.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. VII, Jakarta: Balai Pustaka, 1996.
- Tobari. *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintah*. Yogyakarta: DeePublish, 2015.
- Triguno. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press, 2018.
- Tubagus Hikualizaman, *Membangun Loyalitas Di Era Disrupsi, Sebuah Refleksi Kinerja*
- Ulwan, Abdullah Nashih. *Pendidikan Anak Dalam Islam*, ter. Jamaludin Miri. Jakarta: Pustaka Amani, 2007.
- Umar, Bukhari. *Hadis Tarbawi Pendidikan Dalam Perspektif Hadis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Umiarso, dkk. *Pendidikan Pembebasan Dalam Perspektif Barat dan Timur*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Weber. *Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme*. Jakarta: Pustaka Prometheus, 2002.
- Wibowo, Agus. *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- _____, Agus. *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- _____, *Budaya Kerja Unggul*. Jakarta: Poltekkes Kemenkes, 2013.
- Widagdho, Djoko, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yasir, Muhammad. *Manajemen Corporate Social Responsibility (I-CSR)*, Depok: kencana, 2017.
- Yaumi, Muhammad. *Pendidikan Karakter Landasan, Pilar & Implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Yudy, Effendy. *Sabar & Syukur: Rahasia Meraih Hidup Supersukses*. Jakarta: Qultum Media, 2012.
- Yunus, Mahmud. *Kamus Arab Indonesia*, Cet. II, Jakarta: Hidakarya Agung, 1992.
- Yusuf, Umar. *Sabar (Konsep, Proposisi, dan Hasil Penelitian)*. Bandung: Fakultas Psikologi Unis ba, 2010.

- Yusuf, Muhammad Yasir. 2017. *Manajemen Corporate Social Responsibility (I-CSR)* Depok: kencana
- Zakaria, Abi al-Hasan Ahmad ibn al-Faris ibn. *Mu`jam Maqaayis al-Lughah*, j. II. Beirut: Dar al-Fikr, 1986.
- Zakiy, Habib Abdullah. *Ajaran Tasawuf Syekh Abdul Qadir Al-Jaelani*. Bandung: Pustaka Setia, 2003.
- Zubaedi. *Desain Pendidikan Karakter Konsepsi Dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Zuriah, Nurul. *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan: Menggagas Platform Pendidikan Budi Pekerti Secara Kontekstual dan Futuristik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

JURNAL

- Abdillah, J., Suryono, S. A., & Agustina, E. Pembentukan Aparatur Yang Bersih Dan Berwibawa Dengan Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara. *Solusi*, 20(3), (2022).
- Abidin, Achmad Zainal. "Nilai-Nilai Moderasi Beragama Dalam Permendikbud No. 37 Tahun 2018." *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik 2.5* (2021).
- Afiani, et al. "Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai," *Journal of Business Management Education (JBME)* 4.1 (2019).
- Afiani, Riska, Ahim Surachim, and Masharyono Masharyono. "Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai." *Journal of Business Management Education (JBME)* 4.1 (2019): 1-12.
- Agbetola, Ade Shitu. "Theory of al-Khilafah in The Religio-Political View of Sayyid Qutb", dalam *Hamdard Islamicus: in Quartely Journal of Studies and Research in Islam*, Vol. XIV, No. 2, 1991.
- Agte, V. V & Chiplonkar, S. A. (2007). Linkage of Concepts of Good Nutrition in Yoga and Modern Science. *Current Science*, 92(7).
- Agustina, Rani. "Implementasi dan teknik mengajarkan kejujuran pada anak usia dini." *Bunayya: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 2.2 (2023).
- Akila, Akila. "Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17.3 (2020).

- Al Hakim, Muhammad Fadhil and Abdul Azis. "Peran guru dan orang tua: Tantangan dan solusi dalam pembelajaran daring pada masa pandemic COVID-19," *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities* 4.1 (2021).
- Alfurkhan, "Implementasi Kantin Kejujuran Sebagai Garda Pendidikan Antikorupsi Untuk Pembentukan Karakter Jujur Warga Negara Muda," E-Journal Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta P-ISSN, No. November (2017).
- Almahfuz, Ilyas Husti, Alfiah. "Hadis tentang Niat dan Korelasinya terhadap Motivasi bagi Peserta Didik", dalam jurnal Studi Islam Kawasan Melayu, Vol. 3, No. 2, Juni 2020.
- Amalianita, et al. "Penerapan sistem pendidikan disentralisasi serta upaya peningkatan mutu layanan dengan pengembangan profesionalisme guru bimbingan konseling," *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 6.1 (2021).
- Amin, Surahman. "Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an," *Tanzil: Volume I, Nomor 1, Oktober 2015; 35-36*, file:///C:/Users/USER/Downloads/21-Article%20Text-26-1-10-20210216.pdf
- Amita Darmawan Putri dkk. "Makna Sabar Bagi Terapis (Studi Fenomenologis di Yayasan Bina Autis Mandiri Palembang), *PSIKIS Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 1 (2015).
- Amon, Lorensius and Harliansyah. "Analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan menengah kejuruan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan* 1.1 (2022).
- Andika, Ferry. "Analisa Strategi Marketing Gumati Cafe Dalam Meningkatkan Konsumen Menurut Perspektif Islam." *Al-Infraq: Jurnal Ekonomi Islam* 3.1 (2018): 96-149.
- Apandi. "Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Melalui Peningkatan E-Literasi dan Edukasi Kebijakan Publik." *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 14.1 (2020).
- Arief, Fadhlina. "Wangsa Konsep Ikhlas Dalam Alquran (Kajian Tafsir Tematik Surat Al-Ikhlas)", Sulesana, 1, 2012.
- Arifin, Zainul, and Muhalli Muhalli. "Penanaman Nilai-nilai Multikultural dalam Pembelajaran." *Salwatuna: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2.3 (2022).
- Arina, et al. "Peranan Tenaga Administrasi dalam Peningkatan Mutu Layanan di Sekolah," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4.6 (2022).

- Arini, Ni Wayan. "Pentingnya Komunikasi Guru Dengan Orang Tua Dalam Membangun Karakter Peserta Didik." *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu* 7.2 (2020).
- Arman, Arman. "Peningkatan Kemampuan Kinerja Guru dalam Menyusun Strategi Pembelajaran melalui Kegiatan Workshop di MIN 6 Bener Meriah." *Jurnal Serambi Akademica* 7.3 (2019).
- Asgaruddin, Asgaruddin. "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 1.4 (2021).
- Ashari, Edy Topo. "Memahami Karakteristik Aparatur Sipil Negara yang Profesional", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen ASN*, Vol. 4, No. 2, 2010.
- Astuti, dkk. "Islamic leadership, Islamic work culture, and employee performance: The mediating role of work motivation and job satisfaction," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7.11 (2020): 1059-1068, <http://koreascience.or.kr/article/JAKO202032462597237.pdf>
- Atin, Mery Misri. "Nilai-Nilai Aqidah dalam Novel Ayat-Ayat Cinta 2 Karya Habiburrahman El Shirazy." *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 23.2 (2018).
- Attoriq, Rohman Hidayatul. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja ASN Guru SMAN Wilayah II Jakarta Pusat," *Mozaic: Islam Nusantara* 6.2 (2020): 127-136.
- Ayub, Syahril, Kosim Kosim, and I. Wayan Gunada. "Penerapan Teknik Moderasi Terhadap Implementasi Model Pembelajaran Mitigasi Bencana Di Sekolah Dasar." *ORBITA: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Fisika* 7.2 (2021).
- Azhara, Rizka. "Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah." *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8.1 (2022).
- Azisi, Ali Mursyid. "Peran agama dalam memelihara kesehatan jiwa dan sebagai kontrol sosial masyarakat." *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam* 11.2 (2020).
- Azizah, Annafi Nurul Ilmi et al. "Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional," *Penerbit Tahta Media* (2024).
- Bagou Dewi Yulmasita and Arifin Sukung. "Analisis kompetensi profesional guru," *Jambura Journal of Educational Management* (2020).
- Bagus. *Hadist Dakwah: Urgensi Niat Dalam Dakwah*, *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, Vol.4, No.2, 2023.

- Barni, Mahyudin. "Perspektif Pendidikan Islam Berbasis Cinta dan Kasih Sayang." *Intelegensia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 8.2 (2023).
- Basri, Delvianti and Dadan Suryana, "Analisis Tantangan dan Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Prasekolah," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7.1 (2023).
- Batubara, Juliana. "Pengembangan karakter jujur melalui pembiasaan." *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 3.1 (2015).
- Bawole, Susan. "Tanggung Jawab Guru Sekolah Minggu Dalam Kehidupan Spiritual Anak." *Tumou Tou* 7.2 (2020).
- Brata, Ida Bagus. "Nilai-Nilai Pendidikan Karakter dalam Gending Rare sebagai Upaya Melestarikan Kearifan Lokal Bali." *Diakronika* 19.1 (2019).
- Buchori, Mochtar. "Character Building dan Pendidikan Kita" dalam <http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0607/26/opini/2836169.htm>. Diakses pada 24 maret 2024
- Budiana, Irma. "Menjadi guru profesional di era digital," *JIEBAR: Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research* 2.2 (2022).
- Budiman, Amat "Penguatan Sikap Integritas Melalui Pelatihan Dasar Calon Aparatur Sipil Negara," *Tunjuk Ajar: Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 3.2 (2020).
- Chadidjah, Sitti, et al. "Implementasi nilai-nilai moderasi beragama dalam pembelajaran pai: Tinjauan analisis pada pendidikan dasar menengah dan tinggi." *Al-Hasanah: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 6.1 (2021).
- Chairilisyah, Daviq. Metode dan Teknik Mengajarkan Kejujuran Pada Anak Sejak Usia Dini. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 5(1), 9. (2016).
- Dalnia, Dalnia, and Wa Ode Sitti Hafisah. "Patoba: ritual peralihan pada Orang Bajo di Desa Latawe Kecamatan Napano Kusambi Kabupaten Muna Barat." *ETNOREFLIKA: Jurnal Sosial dan Budaya* 7.2 (2018).
- Danim and Mutia Liana. "Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas untuk Pengembangan Profesi Guru Era Merdeka Belajar," *Wahana Dedikasi: Jurnal PkM Ilmu Kependidikan* 6.2 (2023).
- Darmadi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Eksekutif*, Vol 3, 2016.
- Dewi Yulmasita Bagou and Arifin Sukung, "Analisis kompetensi profesional guru," *Jambura Journal of Educational Management* (2020)..
- Dilla, Intan Fara, and Reni Susanti. "Sabar dan Stres Akademik pada Mahasiswa." *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi* 3.3 (2022).

- Djamal, S. M. Penerapan Nilai-nilai Ajaran Islam dalam Kehidupan Masyarakat di Desa Garuntungan Kecamatan Kindang Kabupaten Bulukumba. dala *Jurnal Adabiyah*, 17(2), (2017).
- Dlaifurrahman, Muhammad. "Upaya Membangun Keluarga Sakinah: Efforts to Build a Sakinah Family." *Jurnal Hadratul Madaniyah* 4.2 (2017).
- Eliza, Delfi, et al. "Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesinya." *Jurnal Basicedu* 6.3 (2022).
- Ernadewita, Ernadewita, Rosdialena Rosdialena, and Yummi Deswita. "Sabar sebagai terapi kesehatan mental." *Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat* 2.2 2019.
- Eroy, Achmad Rozi El. *Budaya Kerja Karyawan*," Artikel,13 juni 2010.<https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13 /budaya-kerja/>. Diakses pada 15/03/17
- Faiqah, N., & Pransiska, "Radikalisme Islam Vs Moderasi Islam: Upaya Membangun Wajah Islam Indonesia Yang Damai". *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 17(1), 2018.
- Faizin, Rafi and Azhari Akmal Tarigan. "Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara," *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 1.4 (2023).
- Fatana, Maudyna and Dadan Ahmad Fadili. "Pengaruh Peran Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sankeikid Manutec Indonesia," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 7.7 (2021).
- Fatmawati, Nurul. "Kerja Keras, Kerja Cerdas, dan Kerja Ikhlas," <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-semarang/baca-artikel/14128/Kerja-Keras-Kerja-Cerdas-dan-Kerja-Ikhlas.html>. Diakses 27 Mei 2014.
- Fauzi, Ahmad. "Pendidikan Inklusif Berbasis Kearifan Lokal Dalam Praktik Sosial di Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo Jawa Timur. " *Proceedings of Annual Conference for Muslim Scholars*. No. Seri 2. 2017.
- Febri Arin Putra, dkk. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 40 No.2 November 2016.
- Firmansyah, Fadhil. "Kontribusi Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Pencatat Meter di Persuasaahn X", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 4 No 2, 2016.
- Fitriana, Adinda. *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di*

- Kantor Bappelitbangda Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara*),
Diss. Universitas Islam Indonesia, 2023.
- Frimayanti, Ade Imelda. Implementasi Pendidikan Nilai Dalam Pendidikan Agama Islam, *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 8 No. II (2017).
- Gautam, Prakash Kumar. "Work Culture for Employee Work-Behavior: Mediating Role of Satisfaction", *Journal of Management*, Vol XIII, No 1.
- Gonibala, Muhammad Lutfi. "Integrasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama Pada Mata Pelajaran PAI Dan Budi Pekerti Di Sma Kelas X." *Journal of Islamic Education Policy* 7.1 (2022).
- Gunawan, Heri M. N. Internalisasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama. *ATTHULAB: Islamic Religion Teaching & Learning Journal* Volume 6 Nomor 1, (2021).
- Gunawan, Heri, Mahlil Nurul Ihsan, and Encep Supriatin Jaya. "Internalisasi Nilai-nilai Moderasi Beragama dalam Pembelajaran PAI di SMA Al-Biruni Cerdas Mulia Kota Bandung." *Atthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal* 6.1 (2021).
- Habeeb, Khan Tanveer. A Study of Relationship Between Patience, Confidence and Stress Level Among Adolescents. *International Journal of Educational Research Studies*, 2(9), (2016).
- Hafidz, N., & Azizah, F. N. Penguatan Nilai Karakter Anak Usia Dini Dalam Tokoh Wayang Bawor. In *Annual Conference on Islamic Early Childhood Education (ACIECE)* (No. 1 Vol. 5, (2021).
- Hafidz, Jefik Zulfikar, Mustofa Hasan, and Rahmat Syafe'i. "Penerapan Kaidah Al-Ibratu Fi Al-'Uqudi Lilmaqashidi Wal Ma'ani La Lil Al-Fazhi Wal Mabani Pada Bisnis Syariah." *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* 8.2 (2023).
- Hamid, Abdul. Metode Internalisasi Nilai-Nilai Akhlak Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 17 Kota Palu, (*Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Volume.14 Nomor. 2, 2016).
- Hanim, Zaenab, Dian Septiana Sari, and Rahmat Soe'oad. "Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 2.1 (2020): 43-60.
- Harapan, Messi dan Edi. "Menanamkan Nilai Nilai Kejujuran di dalam Kegiatan Madrasah Berasrama" 1, No. 1 (2017): 278–90.
- Haryanto, Rudy. "Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami," *Islamuna: Jurnal Studi Islam* 4.1 (2017): 176-207, file:///C:/Users/USER/Downloads/The_Influence_Of_Work_Culture_And_Organizational_C.pdf

- Hermawan, Agus. "Meneladani Nilai Ajaran Dakwah Sunan Kalijaga Dalam Mendidik Karakter Bangsa Di Era Globalisas." *Attarbiyah* 26 (2016).
- Hidayah, Ade Rizal Rosidi, and Amrini Shofiyani. "Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam," *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 12.2 (2023): 190-207, file:///C:/Users/USER/Downloads/957-Article%20Text-3517-1-10-20230808.pdf
- Hidayah, Nurul, Ade Rizal Rosidi, and Amrini Shofiyani. "Konsep Ikhlas Menurut Imam Al-Ghazali dan Relevansinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam." *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman* 12.2 (2023): 190-207, file:///C:/Users/USER/Downloads/957-Article%20Text-3517-1-10-20230808.pdf
- Hikmah, Siti Nur Afifatul. "Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan Komprehensif," *JURNAL PENDIDIKAN & PENGAJARAN (JUPE2)* 1.1 (2023).
http://rimdikASN.ssdm.polri.go.id/sejarah_korpri.php diakses pada tgl 14 Januari 2024.
<https://fitk.uinjkt.ac.id/id/mengapa-kita-harus-ikhlas-dalam-bekerja> 24/2/2024 8:40
https://kampuspsikologi.com/perbedaan_cinta-kasih-sayang diakses 24 Maret 2024
<https://kbbi.web.id/profesional>.
<https://radio.islamic-center.or.id/bekerja-tulus-dan-ikhlas/> di update tanggal 28/3/2024 jam 8.37
<https://umma.id/article/share/id/6/15419> diakses 29 maret 2024
<https://www.kompas.com/skola/read/2022/06/15/193015769/budaya-kerja-pengertian-manfaat-dan-jenisnya?page=all>. Diakses pada tanggal 22 oktober 2023.
<https://www.kompas.com/skola/read/2023/08/04/120000869/lingkungan-kerja-pengertian-faktor-manfaat-dan-aspek>.
- Iftitah, Selfi Lailiyatul and Mardiyana Faridhatul Anawaty. "Peran orang tua dalam mendampingi anak di rumah selama pandemi Covid-19," *JCE (Journal of Childhood Education)* 4.2 (2020).
- Ilmiah, W., & Sujannah, N. Pendidikan Karakter dalam Puasa Ramadhan. *Jurnal Pendidikan Karakter JAWARA (Jujur, Adil, Wibawa, Amanah, Religius, Akuntabel)*, 7(1)., (2017).
- Iqbal, Muhammad. "Inovasi di Era Disrupsi", *Jurnal Riset dan Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.1, No.2, 2022, 62.

- Irfan, Irfan. "Penafsiran ayat-ayat amanah dalam Al-Qur'an." *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir* 4.02 (2019).
- Iriawan, Hermanu. "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor." *Sosio e-kons* 12.02 (2020).
- Iskamto, Dedi "Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance", *Journal Management and Digital Business*, Vol 2, No1, 2023.
- Jailani, M. Syahrani. "Kasih sayang dan kelembutan dalam pendidikan." *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 4, 56476 (2013).
- Jaliah, Jaliah, Happy Fitria, and Alfroki Martha. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru." *Journal of Education Research* 1.2 (2020): 146-153.
- Jaya, Asri, Achmad Abubakar, and Rusydi Khalid. "Manajemen Sabar Menghadapi Musibah dalam Perspektif Al Qur'an." *Jurnal Mirai Management* 6.3 (2021).
- Jismin, et al. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu" *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1.1 (2022).
- Juhaeni, Yuyu Siti. "Pedoman Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai di lingkungan Kementerian Perdagangan", *Konfrensi Ilmu Administrasi*, 2019, hal. 4.
- Kandiri and Arfandi Arfandi. "Guru Sebagai Model Dan Teladan Dalam Meningkatkan Moralitas Siswa," *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam* 6.1 (2021).
- Kardjono. K. (n.d.). Pengendalian Emosi Melalui Relaksasi Aktif di Alam Bebas. *Jurnal Kepeleatihan Olahraga*, 2(1).
- Karmawan, and Dwi Puji Lestari. "Program Pembelajaran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Kejujuran Di PAUD." *Al-Athfaal: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak Usia Dini* 4.2 (2021).
- Kiki Cahaya. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pe;aksana di Divisi OPERasi PT. Pusri Palembang", *Jurnal Psikologi Islam*, Vol 1, 2015, hal. 28-29.
- Kurdi, Maslichah. "Mengembangkan Pola Pikir ASN sebagai Pelayan Publik", *Jurnal Lingkar Widyaswara*, Vol. 7, No.4, 2020..
- Lase, P. P. Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(2), (2021).
- Losa, Virginia Medelin, Irvan Trang, and Merinda HC Pandowo. "Dampak Kompetensi Dan Work From Home Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Guru-Guru Di Sma N 9

- Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.3 (2021).
- Lovenda, Ekty, Adelina Lubis, and Syahriandy Syahriandy. "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)* 1.1 (2020).
- Lutfiah Hanifah and K. Kamilah. "Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 4.4 (2023): 982-990.
- M.S Lukman Hakim, S.E., "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif," n.d.
- Madyarti, Gusti Meika. "Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Proceeding: Islamic University of Kalimantan* (2021).
- Manihuruk A.E. Aparatur Sipil Negara Di awal Kemerdekaan dan Era Reformasi, Seri kertas Kerja, Edisi Khusus, Ulang Tahun ke 53, Badan Kepegawaian Nasional, Jakarta, Puslitbang BKN, Mei 2001.
- Mardhiah, Mardhiah. "Pengaruh tanggung jawab profesi, komitmen mengajar, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja guru." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5.1 (2021).
- Marhamah. "Pendidikan sabar dalam Al-Qur'an (kajian surat Al-Baqarah ayat 153-157)." *Murabby: Jurnal Pendidikan Islam* 4.1 (2021).
- Markas. "Urgensi Sifat Jujur Dalam Berbisnis." Dalam *jurnal Jurnal Kajian Islam Kontemporer PILAR* 5.2 (2014)..
- Ma'ruf, Muh Wajedi and Riyo Asmin Syaifin. "Strategi Pengembangan Profesi Guru dalam Mewujudkan Suasana Pembelajaran yang Efektif," *Al-Musannif* 3.1 (2021): 27-44.
- Maskuri, et al. "Mengembangkan moderasi beragama mahasiswa melalui ta'lim ma'hadi di pesantren mahasiswa." *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 7.1 (2020).
- Miskiani and I. W. Bagia. "Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.2 (2020).
- Mualimin. "Pengembangan Nilai Islami Peserta Didik Melalui Integrasi Al-Quran dan Hadis dalam Pembelajaran Biologi." *Humanika* 20.2 (2020).
- Mufid, Muchamad. "Penguatan Moderasi Beragama dalam Proyek Profil Pelajar Rahmatan Lil 'Alamin Kurikulum Merdeka Madrasah." *QuranicEdu: Journal of Islamic Education* 2.2 (2023).
- Muizzuddin, Muh. "Pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pembelajaran," *Jurnal kependidikan* 7.1 (2019).

- Mulyani, Nani. "Pengembangan profesionalisme guru pada mtsn 1 serang melalui peningkatan kompetensi profesional dan pedagogic," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5.01 (2019).
- Mulyani, Yani. "Penerapan Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara Pada Bidang Pai." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 6.1 (2020).
- Mulyati, Mega Hidayati and Muhsin Hariyanto "Pengaruh Keteladanan Guru Dan Orang Tua Terhadap Sikap Kejujuran Siswa SMK Klaten, Jawa Tengah," *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 14.2 (2020).
- Munifah. "Membingkai Holistic Education Dan Nilai-Nilai Institusi Bagi Terwujudnya Revolusi Mental: Kajian Kontribusi Pemimpin Pendidikan Melalui Pemberdayaan Nilai-Nilai Institusi," *Didaktika Religia*, 2 (2015).
- Mustakim, Iqbal, and Lukman Nul Hakim. "Pendidikan Karakter Jujur Perspektif Sirah Nabawiyah." *PANDU: Jurnal Pendidikan Anak dan Pendidikan Umum* 1.1 (2023).
- Mustanir, Ahmad, and Adam Latif. "Penerapan prinsip good governance terhadap aparatur desa dalam pelayanan publik di Desa Ciro-Ciroe Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang." *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan* 8.3 (2020).
- Najmi, Aulia. "Konsep Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan" (2021).
- Ngasbun, Egar. "P3t (training, guidance and integrated assistance) model-based on assesment necesiity to create ptk (class action research) article results for elementary school teachers," *European Journal of Humanities and Social Sciences* 6 (2019).
- Ningsih, Sulistia, and Ika Rahmawati. "Quantum Learning Membangun Pendidikan Karakter Kejujuran Siswa." *Proceedings of the ICECRS* 2.1 (2019).
- Nizar, Muhammad. "Prinsip Kejujuran Dalam Perdagangan Versi Islam." *Jurnal Istiqro* 4.1 (2018).
- Nurbayani. "Pembinaan Iklim kasih sayang terhadap anak dalam keluarga." *Gender equality: international journal of child and gender studies* 5.1 (2019).
- Nurhasanah, et al. "Collaborative classroom action research for mathematics and science teachers in Indonesia." *Journal of Physics: Conference Series*, Vol. 1613. No. 1. IOP Publishing, 2020.
- Nurhidayati, Titin. "Pendekatan Kasih Sayang: Solusi Pengembangan Karakter Terpuji Dan Akhlak Mulia Dalam Diri Anak Didik," *Jurnal Falasifa*, Vol. 2 No. 2 (September 2011).

- Oktaviani, E. S., Vonna, R. D., & Caroline, Y. C. Y. Hubungan Sabar dan Harga Diri dengan Agresivitas pada Supporter Bola. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 2(1), (2017).
- Pasal 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Pasal 9 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Pattipawae, Dezanda R. "Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar", *Jurnal Sasi* Volume 17 Nomor 3, 2011.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prabowo, Agung, and Pramono Sidi. "Memahat karakter melalui pembelajaran matematika." *Proceeding of The 4th International Conference on Teacher Education: Join Conference UPI & UPSI Bandung*. Vol. 4. 2010.
- Pradana, Fajar Yoga. "Studi Literatur: Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Humanis*, Vol.2, No.2, 2022.
- Priyambodo, Pebriana. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru." *Tirai: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam* 2.1 (2023): 34-58. Risdiyany, Hani. "Pengembangan profesionalisme guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan di indonesia." *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam)* 3.2 (2021).
- Purba, Cas Widya, et al. "Tanggung jawab guru pak secara profesional terhadap pengelolaan kelas dalam proses pembelajaran." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 2.2 (2023).
- Purnamasari, Fifin. "Analisis Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Kisah Nabi Yusuf AS." *GUAU: Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam* 2.5 (2022).
- Purohman, Syae Purnama. "Classroom action research alternative research activity for teachers." *Research gate* (2018).
- Puspitasari, Yuli. "Etika Komunikasi Tentang Kejujuran Dan Keadilan Dalam Perspektif Al-Qur'an." *Tabayyun* 4.1 (2023).
- Putra, Ramdani Bayu, and Hasmaynelis Fitri. "Literature review: model pengukuran kinerja dosen dan organizational citizenship behavior berdasarkan karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.4 (2020).
- Putri, Sagnofa Nabila Ainiya, and Muhammad Endy Fadlullah. "Wasathiyah (Moderasi Beragama) Dalam Perspektif Quraish Shihab." *INCARE, International Journal of Educational Resources* 3.1 (2022).

- Radyasasmita, dkk., "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo," *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 5.1 (2022): 120-129, file:///C:/Users/USER/Downloads/16228-Article%20Text-61126-1-10-20220607.pdf
- Rafi, Faizin and Azhari Akmal Tarigan. "Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara," *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* 1.4 (2023).
- Rahayuningsih, Fajar. "Internalisasi filosofi pendidikan ki hajar dewantara dalam mewujudkan profil pelajar Pancasila," *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS* 1.3 (2021).
- Rahman, Aulia. "Internalisasi Nilai-nilai karakter Dalam Pembelajaran Kitab Al-Qira'ah Al-Rasyidah Di Pondok Pesantren Modern Al-Islam Kabupaten Tabalong." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 2.5 (2023).
- Rahman, Taufik. "Pengaruh Kerja dan Fasilitas terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari", *Jurnal PubBis*, Vol. 5, No. 2, 2021.
- Rahman, Yudi Ardian. "Urgensi manajemen HUMAS dan peran stakeholders pendidikan agama Islam." *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 3.2 (2019).
- Rahman, Yudi Ardian. "Urgensi manajemen HUMAS dan peran stakeholders pendidikan agama Islam," *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 3.2 (2019).
- Rahman, Zainuddin. "Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four-star hotels," *European Journal of Business and Management Research* 5.1 (2020): 1-8, http://repository.umi.ac.id/5344/1/editor_in_chief%2C%2B181%23%2BDarwis%2BSaban_EJBMR.pdf
- Rahmatullah, Azam Syukur. "Konsepsi Pendidikan Kasih Sayang dan Kontribusinya terhadap Bangunan Psikologi Pendidikan Islam." *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5.1 (2017).
- Rahsel, Yoeyong. "Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi pada Bagian Administrasi Umum Unpad)", *Jurnal Manajemen Magister*, Vol 02, 2016.
- Rasam, Fadli, Ani Interdiana Candra Sari, and Elin Karlina. "Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Jakarta Selatan." *Research and Development Journal of Education* 6.1 (2019).

- Rasam, Fadli. "Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Jakarta Selatan," *Research and Development Journal of Education* 6.1 (2019).
- Ratnasari, Sri Langgeng, et al. "Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja." *Manajemen Pendidikan* 16.1 (2021).
- Rifki, Muchamad, et al. "Pengembangan karakter religius peserta didik berbasis keteladanan guru dalam pembelajaran PAI." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11.001 (2022).
- Risdiany, Hani. "Pengembangan profesionalisme guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan di Indonesia," *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam)* 3.2 (2021).
- Ritonga, Muhammad Rizki Pratama and Ratnawili Ratnawili. "The Influence of Work Culture and Organizational Climate On The Performance Of Employees Of Perumda Tirta Hidayah Bengkulu City," *Journal of Indonesian Management* 4.1 (2024): 133-142, file:///C:/Users/USER/Downloads/14.-muhammad-rizki-pratama-ritonga-ratnawili.pdf
- Rofik, Muhammad Nur, and M. Misbah. "Implementasi Program Moderasi Beragama yang Dicanangkan oleh Kementerian Agama Kabupaten Banyumas di Lingkungan Sekolah." *Lectura: Jurnal Pendidikan* 12.2 (2021).
- Rohman, M. A., Husna, M. A., Imron, A., & Ulumuddin, I. K. The Concept of Honesty In The Book Of Taisirul Khallaq Fi Ilmi Al-Akhlaq By Khafid Hasan Al-Mas' udi And Its Relevance To Character Education. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), (2021).
- Rosidi, Ayep "Niat Menurut Hadist dan Implikasinya terhadap Proses Pembelajaran", *Jurnal Inspirasi*, Vol. 1, No. 1, Januari – Juni 2017.
- Roziqin, Muhamad Khoirur and Sholeh Abdul Baqi. "Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran Dalam Meningkatkan Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam SMA di Kabupaten Jombang," *DINAMIKA: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman* 6.1 (2021).
- Rusdiah. "Hadapi Cobaan Dengan Berpikir Positif Dan Sabar Berlandaskan Al Qur'an." *Al-Manba Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 8.2 (2023).
- Rusmiarti, Dewi Ariningrum. "Analisis Difusi Inovasi Pengembangan Budaya Kerja pada Organisasi Birokrasi", *Jurnal Masyarakat Telematika dan Informasi*, Vol. 6, No.2, 2015.
- Sa'diyah, Maemunah. "Peran Stakeholder Pendidikan Sebagai Penjamin Mutu Sekolah PAUD di TKQ Baitul Izzah." *Rayah Al-Islam* 5.02

- (2021).
- Saeful, Achmad. "Implementasi nilai kejujuran dalam pendidikan." *Tarbawi: Jurnal pemikiran dan Pendidikan Islam* 4.2 (2021).
- Sagita, Agit, et al. "Strategi Membangun Kolaborasi Dalam Penelitian Tindakan Kelas." *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* 1.1 (2023).
- Sagita, Agit, et al. "Strategi Membangun Kolaborasi Dalam Penelitian Tindakan Kelas," *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* 1.1 (2023).
- Santana, Selly Aprilia. "Membangun Pemahaman Karakter Kejujuran Melalui Permainan Tradisional pada Anak Usia Dini di TK Al-Urwatul Wutsqo." *Indonesian Journal of Society Engagement* 3.3 (2023).
- Saputra, et al. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Tingkat Resiliensi," *Journal of Education and Teaching (JET)* 5.1 (2024)..
- Sari, Desi Novita, and Ahyar Yuniawan. "Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. KAI DAOP 5 Purwokerto)." *Diponegoro Journal of Management* 10.4 (2021).
- Sari, Yunita Ratna. "Peran Stakeholder Dalam Mewujudkan Kota Layak Anak di Kota Surakarta," *Jurnal Administrasi Publik* 12.2 (2021).
- Sebastian, Elviana. "Persepsi Karyawan terhadap Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik dihotel Sumi Semarang", *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2020.
- Setyaningsih, dkk. "Peran Iklim Kerja dalam Pembentukan Iklim Madrasah Islami (Studi di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, Riau)," *An-Nida'* 43.2: 219-239, file:///C:/Users/USER/Downloads/12328-35087-2-PB.pdf
- Setyaningsih, Rini, Sizka Farwati, and Alfian Sujayono. "Peran Iklim Kerja dalam Pembentukan Iklim Madrasah Islami (Studi di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, Riau)." *An-Nida'* 43.2.
- Shafira Andini Aulia, dkk. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda", *Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, Vol. 2, 2021.
- Siahaan and A. Taufik "Keterampilan komunikasi guru profesional di sekolah," *IJTIMAIYAH Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya* 2.1 (2018).
- Siahaan, A. T. A. A., and A. Taufik. "Keterampilan komunikasi guru profesional di sekolah." *IJTIMAIYAH Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya* 2.1 (2018).
- Sidiq, Umar. "Etika dan profesi keguruan," *Tulungagung: Penerbit STAI [Sekolah Tinggi Agama Islam] Muhammadiyah. Tersedia secara*

- online juga di: <http://repository.iainponorogo.ac.id/395/1/Etika> 20 (2018).
- Simatupang, Sudung et al. "Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 6.4 (2023).
- Siswanto. "Analisis Nilai-Nilai Karakter dalam Perencanaan Pembelajaran Akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)," *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 19(1), (2022).
- Siswanto. Analisis Nilai-Nilai Karakter dalam Perencanaan Pembelajaran Akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 19(1), (2022).
- Sitopu, Joni Wilson et al. "Peningkatan Kualitas Guru: Pelatihan Dan Pengembangan Profesional Dalam Pendidikan," (2023).
- Sitopu, Joni Wilson, et al. "Peningkatan Kualitas Guru: Pelatihan Dan Pengembangan
- Sitorus, Syahrul. "Penelitian tindakan kelas berbasis kolaborasi (Analisis prosedur, implementasi dan penulisan laporan)." *AUD Cendekia* 1.3 (2021).
- Soelistya, Djoko. "The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable", *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Vol. 4, No. 4, 2021, hal. 8274.
- Sopyan. Hadi. "Konsep sabar dalam Al-Qur'an." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 1.2 (2018).
- Sri Langgeng Ratnasari, et al. "Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja," *Manajemen Pendidikan* 16.1 (2021): 1-12.
- Srifariyati Srifariyati dan Afsya Septa Nugraha. "Prinsip Kepemimpinan dalam Perspektif Q.S. An-Nisa: 58-59," *urnal Madaniyah*, Volume 9, Nomor1 Edisi Januari 2019: 45, <https://www.neliti.com/id/publications/502482/prinsip-kepemimpinan-dalam-perspektif-qs-an-nisa-58-59#id-section-content>.
- Subandi. (2011). Sabar: Sebuah Konsep Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 38(2).
- Suchyadi, Yudhie et al. "Improving The Professional Competence Of Bogor Primary School Teachers Through Writing Scientific Articles Based On Classroom Action Research," *Journal of Community Engagement (JCE)* 4.1 (2022).
- Suciamarta, Reli. "Fungsi Pengawasan Oleh Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Saronggi Kabupaten Sumenep Supervisory Function By Leaders In Improving Employee Performance At The Saronggi Sub-District

- Office Sumenep District," *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 1. No. 1. 2024.
- Sudaryana, I Gede Siden dan Ketut Udy Ariawan. "Hubungan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 17, No. 1, 2020.
- Sugianto, Warno. *Peranan Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Bagian Protokoler Kabupaten Tanah Bumbu*, Diss. Universitas Islam kalimantan MAB, 2022.
- Sugiyanto, Edy and Ghufroon Abdullah. "Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Sekolah Adiwiyata di Smp Negeri 1 Lasem Kabupaten Rembang," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4.6 (2022).
- Sukino, Sukino. "Konsep sabar dalam al-quran dan kontekstualisasinya dalam tujuan hidup manusia melalui pendidikan." *Ruhama: Islamic Education Journal* 1.1 (2018).
- Sunardi and Muallil. "Peran Stakeholder Internal Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Wonosalam Jombang," *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan* 3.2 (2023).
- Sunarto and Zulaikah. "Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Sekolah (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Juwana Kabupaten Pati)," *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen* 16.1 (2019).
- Supriyadi, et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9.2 (2024).
- Supriyadi, Ignatius, Noor Miyono, and Muhammad Prayito. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kranggan Kabupaten Temanggung." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9.2 (2024).
- Suryana, et al. "Konsep Dasar dan Teori Partisipasi Pendidikan" *Jurnal Inovasi, Evaluasi dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)* 2.2 (2022).
- Suryanto. "Kompetensi dan Kinerja Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Kebijakan Manajemen*, Vol. 6, No 2, 2012.
- Suryati, Edi Mulyadi, and Hikmat Hikmat. "Hubungan Budaya Kerja Dan Kreativitas Mengajar Dengan Kompetensi Profesional Guru," *Jurnal Pemandhu* 3.1 (2022).
- Susanti, Marselina Reni. "Studi Biblika 1 Yohanes 4: 19 Tentang Mengasihi Dalam Peningkatan Kepedulian Sesama." *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 1.2 (2020).

- Susilawati and Asnita Hasibuan. "Enhancing Student Learning Outcomes through Collaborative Learning: A Classroom Action Research using Numbered Head Together (NHT) Model in Elementary Science Education," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8.1 (2024).
- Sutarman. "Manajemen Sabar Motivasi Sukses Dalam Kehidupan. Al-misbah", *Jurnal Islamic Studies*, 2(2), 2014.
- Syahrinullah, et al. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene," *Jurnal Sosio Sains* 7.2 (2021).
- Syahrul. "Penelitian tindakan kelas berbasis kolaborasi (Analisis prosedur, implementasi dan penulisan laporan)," *AUD Cendekia* 1.3 (2021).
- Tampati, Y., Jakfar, Y., & Darwadi, M. S. Pesan Moral Dalam Iklan Sabun Lifebuoy Edisi "Peluk Cium Adik Kakak". *Jurnal Massa*, 1(2), (2020).
- Tanjung, Rahman et al. "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar," *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4.4 (2021).
- Tasbih, Tasbih. "Pembinaan Karakter Menurut Hadis Nabi SAW (Analisis Terhadap Hadis-Hadis Kejujuran)." *Al-Irsyad Al-Nafs: Jurnal Bimbingan dan Penyuluhan Islam* 1.1 (2014).
- Taufiqurrahman. "Ikhlâs dalam Perspektif Al Quran." *Eduprof: Islamic Education Journal* 1.2 (2019).
- Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uqbatul Khair. Rambe. "Konsep dan Sistem Nilai dalam Perspektif Agama-Agama Besar di Dunia." *Al-Hikmah: Jurnal Theosofi Dan Peradaban Islam* 2.1 (2020).
- Vivi dan Rorlen. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Tungki Arsitektika Jakarta". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.3, No.1, 2007.
- Wahyuningsih, S. Konsep Pendidikan Akhlak dalam Al Qur'an. *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), (2021).
- Wahyuningsih, Umi. *Budaya Kerja Direktorat Pembinaan SMA*, Jakarta Selatan: Direktorat Pembinaan SMA, 2018.
- Wathoni, Kharisul. "Implementasi pendidikan inklusi dalam pendidikan Islam," *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 1.1 (2013).
- Wawancara dengan (Ahmad Khaerudin), Admin Kesiswaan SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 25 Mei 2023.
- Wawancara dengan (Ali Maruf), Guru Sosiologi di di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.

- Wawancara dengan (Budi Prastowo), Guru Bahasa Indonesia di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Budi Prastowo), Guru Bahasa Indonesia di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Dadan Amdani), Kepala Sekolah di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.
- Wawancara dengan (Dudung Herdiana), Guru PJOK di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.
- Wawancara dengan (Erni Yuliati), guru Ekonomi di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Suroji), guru PAI SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.
- Wawancara dengan (Mahtun), tenaga administrasi SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.
- Wawancara dengan (Trio Anggoro), Guru Seni Budaya SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Mei 2023.
- Wawancara dengan (Nining Rumningsih), Guru PAI di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Ahmad Khaerudin), Admin Kesiswaan di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Rini Sabrina), Guru Ekonomi di di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Trio Anggoro), Guru Seni Budaya SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 25 Mei 2023.
- Wawancara dengan (Usep Saefudin), Guru Seni Dan Budaya di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Farih Wibowo), Guru Geografi di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawancara dengan (Wiwin Hastuti), Guru Bahasa Indonesia di SMA 2 Krakatau Steel Cilegon, 20 Juni 2023.
- Wawointana, Thelma. "Partisipasi Masyarakat dalam Menciptakan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat," *Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara (Jurnal Administro)* 1.1 (2019).
- Widodo. Konsep Ikhlas Dalam Novel Hafalan Shalat Delisa Karya Tereliye," *Jurnal Pedagogy* 12.1 (2019): 6-19, file:///C:/Users/USER/Downloads/26-47-1-SM.pdf
- Widya, Cas Purba et al. "Tanggung jawab guru pak secara profesional terhadap pengelolaan kelas dalam proses pembelajaran," *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 2.2 (2023).

- Wijayanti, L. M., & Aisahningsih, S. Urgensi Niat Belajar Menurut Syaikh Al-Zarnuji dalam Kitab Ta'lim al-Muta'allim Thariqat at-TaAllum. Muaddib: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 1(1), (2023).
- Wulandari, Putri and Piter Joko Nugroho. "Pengembangan Budaya Organisasi Sekolah Swasta Unggul," *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)* 4.3 (2020).
- Wulandari, Retno, et al. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Manajemen Kompetensi Di Smpn 20 Surabaya." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 3.1 (2024).
- Yenti, Yesni and Amran Maswal. "Pentingnya peran pendidik dalam menstimulasi perkembangan karakter anak di PAUD," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5.1 (2021).
- Yuniarti, K.W. (2009) The Magical strength of nrimo and gotong royong: a Quick response report following the May 27, 2006 earthquake in Yogyakarta. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. 24 (3).
- Yuniningsih, Tri and Ida Hayu Dwimawanti. "Peran Stakeholder Dalam Upaya Reintegrasi Sosial Kasus Kekerasan Pada Anak di Kota Semarang," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)* 9.1 (2021).
- Yusaini and Indra Utama. "Pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja dosen
- Yusaini and Indra Utama. "Pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.1 (2020).
- Zaini, Mohammad. "Manajemen kepemimpinan profetik upaya meningkatkan kinerja dan tanggung jawab guru di lembaga pendidikan islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2.1 (2021).
- Zakariyah, Anik and Abdulloh Hamid. "Kolaborasi Peran Orang Tua dan Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Online di Rumah," *Intizar* 26.1 (2020).

SARANA PENUNJANG



Laboratorium Komputer



Area Parkir Masjid



Ruang Masjid



Laboratorium Kimia



Ruang UKS



Ruang UKS

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ruddy Yunivan
 Tempat Tanggal Lahir : Cilegon Banten, 05 Juni 1970 dari pasangan
 H.Tato Hadiarto dan Hj. Tuti Lestari
 Alamat : jalan Purbaya RT. 16/ 001 kp. Palas Ds.
 Bendungan kec. Cilegon Kota Cilegon Prov.
 Banten

PENDIDIKAN PENULIS

1. SD IV Cilegon tahun lulus 1983
2. Mts Daar El Qolam tahun 1986
3. MA Daar El Qolam tahun 1989
4. S1 IAIN " SGD" di Serang tahun lulus 1996
5. S2 IAIN Maulana Hasanudin Banten tahun lulus 2013
6. S2 Ipwija Jakarta tahun lulus 2015
7. S3 universitas PTIQ tahun masuk 2017

PEKERJAAN

1. Mengajar di SMP Madinatul Hadid Cilegon tahun 1990
2. Mengajar di Mts dan MA Al-Jauharotun Naqiyyah Palas Tahun 1989
3. Mengajar di paket C Cilegon tahun 2000
4. Mengajar di SMA Al Ishlah Cilegon tahun 2001
5. Mengajar di SMAN 2 KS Cilegon tahun 2004 sampai sekarang
6. Pendiiri YPI Daar El Ahya Pakisaji Cilegon tahun 2014

ORGANISASI

1. Wakil Kepala sekolah bidang kesiswaan 2023
2. Wakil ketua ICMI kec. Cilegon tahun 2023
3. Anggota Pergunu kota Cilegon tahun 2023
4. Ketua Agpaili kota Cilegon tahun 2010
5. Wakil ketua MGMP PAI tahun 2010
6. Alamat penulis
7. Jln. Purbaya RT. 016/ RW. 001 kamp.Palas Ds. Bendungan kec. Cilegon Kota Cilegon Provinsi Banten

ANALISIS BUDAYA DAN IKLIM KERJA DALAM PERSPEKTIF AL-QURAN (STUDI APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS 2 KRAKATAU STEEL CILEGON PROVINSI BANTEN)

ORIGINALITY REPORT

26%	20%	12%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ptiq.ac.id Internet Source	3%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
3	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
4	journal.uir.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
7	bansm.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	1%

