

## MENGGALI NILAI-NILAI AGAMA YANG MAMPU MENDORONG PENINGKATAN ETOS KERJA DAN PRODUKTIVITAS DALAM RANGKA MENYUKSESKAN VISI RIAU 2020

**Ekie Gilang Permata<sup>1\*</sup>, Ismu Kusumanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Jurusan Teknik Industri UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Jl. HR. Soebrantas Km 15 no. 155 Simp. Panam, Pekanbaru, Riau

\*Email: ekiieg@yahoo.com

### Abstrak

*Keberhasilan Jepang mengimbangi dominasi dunia barat dalam aspek ekonomi dan teknologi, membuka mata bahwa ajaran agama dan budaya dapat berpengaruh terhadap etos kerja dan produktivitas suatu bangsa. Keberhasilan Jepang ini pun banyak diikuti oleh negara lain seperti Taiwan dan Korea yang mengadopsi latar belakang budaya dan ajaran agama sebagai pijakan dalam melaksanakan kegiatan ekonomi. Pengaruh kemampuan memodifikasi ajaran agama dan kearifan budaya lokal terhadap eksistensi kebangsaan dan kenegaraan semakin besar terutama dalam hal ekonomi dan teknologi. Tujuan penelitian ini adalah menggali nilai-nilai agama yang mampu mendorong peningkatan etos kerja dan produktivitas. Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah Mengetahui dan memahami nilai-nilai yang mendukung peningkatan etos kerja serta mengembangkan nilai-nilai yang dapat meningkatkan etos kerja melalui pola pembinaan yang sistematis. Penelitian ini merupakan survey research dengan pendekatan kuantitatif, dimana tujuan penelitian telah ditentukan dari awal. Variable yang digunakan berdasarkan 25 Ciri Etos Kerja Muslim yang dikembangkan oleh Ashar Jalela. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Teknik pengumpulan data primer menggunakan metode wawancara terstruktur dan kuisioner. Sedangkan teknik analisa menggunakan metode perbandingan, yaitu membandingkan kenyataan, persepsi dengan berbagai teori menyangkut etos kerja dan produktivitas khususnya 25 ciri etos kerja muslim yang dikembangkan Ashar Jalela. Pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa 90 % responden mengetahui dengan baik 25 ciri etos kerja muslim. Namun, pada dataran aplikasi responden menyatakan 44 % ragu dan 19 % menyatakan tidak setuju serta 6 % menyatakan sangat tidak setuju sehingga secara akumulatif terdapat 69 % responden cenderung tidak setuju bila ciri etos muslim diamalkan. Hal ini menjadi penjelasan mengapa kualitas dan prestasi kerja karyawan belum optimal. Belum adanya kultur budaya yang secara kondusif membangun suasana kerja positif dan pekerjaan lebih bersifat rutinitas menjadikan salah satu faktor utama karyawan enggan mengaplikasikan 25 ciri etos kerja muslim. 88% karyawan tidak memiliki visi misi pribadi menjadi penyebab motivasi kerja karyawan lebih didominasi oleh berbagai kombinasi faktor eksternal, dimana jika faktor eksternal tidak kondusif maka prestasi kerja karyawan pun akan menurun dengan signifikan. Membangun karakter internal menjadi salah satu faktor penting pembinaan karyawan agar bekerja lebih berorientasi prestasi daripada faktor-faktor eksternal, seperti gaji, reward, insentif dan bonus.*

*Kata kunci : etos kerja, nilai-nilai agama, produktivitas*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan Jepang yang mampu mengimbangi dominasi dunia barat dalam aspek ekonomi dan teknologi, membuka mata bahwa ajaran agama dan budaya dapat berpengaruh terhadap etos kerja dan produktivitas suatu bangsa. Jepang bangkit dari reruntuhan perang dunia kedua tahun 1945 dalam waktu relatif singkat, dengan keterbatasan sumberdaya alam dan teknologi, mampu mengubah kiblat kemajuan ekonomi dari barat beralih ke timur. Keberhasilan Jepang ini pun banyak diikuti oleh negara lain seperti Taiwan dan Korea yang mengadopsi latar belakang budaya dan ajaran agama sebagai sebagai pijakan dalam melaksanakan kegiatan ekonomi.

John Naisbit dan Patricia Aburdene dalam “Megatrend 2000”, menyebutkan bahwa paradoks globalisasi yang timbul muncul sebagai sentimen kultural nasionalisme, dan merupakan akibat dari

k酪eragaman gaya hidup globalisasi, sehingga menyebabkan orang mencari identitas diri pada nilai yang dianutnya berbeda dari yang lain, baik dalam bentuk budaya, agama, keluarga dan lain-lain sebagainya.

Shalat menjadi rutinitas *jasadiyah* tanpa makna dan tidak memberikan pengaruh pada kematangan jiwa, shalat hanya menjadi suatu rutinitas kewajiban. Nilai-nilai yang menjadi implikasi positif yang terdapat didalam shalat tidak menyentuh nurani umat muslim, apalagi nilai *as shalatu tanha 'anil fakhsya wal mungkar*. Hal ini secara tegas dijelaskan oleh Allah SWT dalam Al Qur'an: "Celakalah orang-orang yang shalat, tetapi lalai akan (makna) shalat, yaitu mereka yang riya' dan menghalangi pemberian bantuan" (QS. 107: 47).

Lebih jauh, praktik pendidikan hanya memandang manusia sebagai instrumen material. Paradigma pertumbuhan merupakan representasi ideologi kapitalistik yang kerap menjadi acuan. Dalam kerangka pendidikan yang "berbau" kapitalistik ini, peserta didik diarahkan untuk menjadi buruh atau tenaga kerja yang berkualitas. Bukan untuk menjadi manusia yang mandiri dengan cita-cita yang tinggi. Padahal, pada sisi agama (spiritual) tersimpan potensi dahsyat manusia. Karena faktor agama (spiritual) merupakan puncak kesadaran tertinggi kehidupannya.

Visi Propinsi Riau yang menjadi Riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan Melayu dalam lingkungan masyarakat yang agamis, sejahtera dan bathin di Asia Tenggara Tahun 2020, yang harus dapat diimplementasikan demi kesejahteraan masyarakat Riau pada khususnya dan bangsa Indonesia pada umumnya, dimana mayoritas muslim. Dan tujuan mulia tersebut tidak akan berjalan sempurna bila tidak didukung oleh terbentuknya jati diri masyarakat Riau yang agamis dan berbudaya. Oleh sebab itu, penelitian mengenai nilai-nilai agama yang mampu meningkatkan etos kerja dan produktivitas menjadi relevan dan layak untuk dilaksanakan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Visi Riau 2020 yang bertujuan mensejahterakan seluruh masyarakat Riau dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama Islam dan budaya Melayu perlu mendapat apresiasi dan dukungan dari berbagai pihak. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah bagaimana menggali berbagai nilai agama yang mampu mendorong peningkatan etos kerja dan produktivitas dalam kerangka menyuksekkan visi Riau 2020, khususnya dalam bidang ekonomi.

## 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Nilai-nilai agama yang dikaji adalah nilai-nilai yang dikembangkan oleh Ashar Jalante mengenai 25 ciri etos kerja muslim.
- b. Sampel penelitian adalah karyawan di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau

## 1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menggali nilai-nilai agama yang mampu mendorong peningkatan etos kerja dan produktivitas.
- b. Mengkaji penerapan nilai-nilai agama didalam masyarakat

Sedang kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan memahami nilai-nilai yang mendukung peningkatan etos kerja
- b. Merancang strategi dan metode internalisasi nilai-nilai agama yang dapat meningkatkan etos kerja dengan lebih tepat.
- c. Mengembangkan nilai-nilai yang dapat meningkatkan etos kerja melalui pola pembinaan yang sistematis

## 2. KERANGKA TEORITIS DAN KONSEP OPERASIONAL

### 2.1. Kerangka Teoritis

#### Nilai Bekerja dalam Islam

Islam memandang bekerja sebagai kebaikan yang memiliki nilai yang tinggi dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat terhormat di dalam Islam. Dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah dan dapat dikategorikan sebagai *jihad fi sabilillah*. Sabda

Nabi SAW, “Siapa yang bekerja keras untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah *mujahid fi sabillah*” (HR. Ahmad)

Hadits lain, Nabi bersabda : Sesungguhnya Allah mewajibkan kamu berusaha, maka berusahalah kamu ! “Sesungguhnya Allah SWT senang melihat hambanya yang berusaha (bekerja) mencari rezeki yang halal”. Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim dan berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama. Umar bin Khattab pernah menegur seseorang yang sering duduk berdo’a di mesjid tanpa mau bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya. Umar berkata, “Janganlah salah seorang kamu duduk di mesjid dan berdo’a, “Ya Allah berilah aku rezeki”. Sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak”. Maksud perkataan Umar adalah seseorang harus bekerja dan berusaha, bukan hanya berdo’a saja dengan mengharapkan bantuan orang lain.

Buruh yang bekerja secara manual sangat dipuji dan dihargai Nabi Muhammad Saw. Dalam sebuah riwayat, Nabi Saw pernah mencium tangan orang yang bekerja mencari kayu, yaitu tangan Sa’ad bin Mu’az tatkala melihat tangannya kasar akibat bekerja keras. Nabi seraya berkata, “Inilah dua telapak tangan yang dicintai Allah”.

Nabi mengatakan pula dalam hadisnya yang lain, “Apabila kamu telah selesai shalat subuh, maka janganlah kamu tidur”. Hadits ini memerintahkan agar manusia dengan segera bekerja sejak pagi-pagi sekali, agar ia menjadi produktif. Bahkan Nabi SAW secara khusus mendo’akan orang yang bekerja sejak pagi sekali, “Ya Allah, berkatilah ummatku yang bekerja pada pagi-pagi sekali”.

Malas adalah watak yang sangat bertentangan dengan ajaran Islam. Karena itu Nabi pernah berdo’a kepada Allah agar dilindungi dari sifat lemah dan malas. “Ya Allah, Sesungguhnya Aku berlindung denganMu dari sifat lemah dan malas”. Al-quran mengemukakan kepada Nabi Saw dengan mengatakan, “Katakanlah (Hai Muhammad, kepada umatmu) : “Bekerjalah !”. Nabi juga diriwayatkan telah melarang pengemis kecuali dalam keadaan kelaparan.

Dari nash-nash dan paparan-paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kerja dan produktifitas. Islam tidak menyukai pengangguran dan kemalasan.

### **Pengertian Etos Kerja dan Bekerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memiliki beberapa pengertian, yaitu sebagai berikut,

- a. Sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Sikap seperti ini dikenal dengan ihsan. Senada dengan ihsan, di dalam al-Qur’an ditemukan pula kata itqan yang berarti proses pekerjaan yang sangat sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna ( An Naml:88)
- b. Etos menunjukkan pula sikap dan harapan seseorang (raja’).Di dalam harapan tersimpan kekuatan dahsyat di dalam hatinya yang terus bercahaya, sehingga menyedot seluruh perhatiannya. Mereka yang ingin mewujudkan harapan atau cita-citanya memiliki sikap ketabahan yang sangat kuat, tidak gampang menyerah atau berganti haluan dari arah yang telah diyakininya karena mereka meyakini firman Allah dalam surat An Nahl :92 ...”Dan janganlah kamu seperti seorang perempuan yang menguraikan benangnya yang sudah dipintal dengan kuat menjadi cerai berai kembali.”

Dengan kata lain, etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus.

Seorang ahli berbeda menyatakan pengertian etos sebagai bentuk kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Dengan berfikir seperti ini setiap pribadi muslim adalah tipikal manusia yang terus meronta, gelisah dan berfikir keras untuk secara dinamis mencari terobosan dan inovasi serta aktivitas yang penuh arti dalam bentuk dinamika, kreativitas yang terus mengalir tanpa kenal lelah. Menumbuhkan etos kerja mulailah dengan merubah cara

berfikir dengan merujuk kepada Alqur'an sehingga jadilah diri kita sebagai seorang yang selalu berfikir atas petunjuk Illahi.

Pebentukan dan penguatan etos kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan atau prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja, tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman.

Unsur-unsur etos kerja, baik dalam konsep kapitalis maupun Islam tidak mempunyai perbedaan yang esensial. Keduanya mempunyai persamaan yang meliputi hemat dalam menggunakan uang, menyerahkan sesuatu pekerjaan pada ahlinya dengan tujuan menyerahkan keprofesionalan dalam kerja, pembagian waktu dan efisiensi, serta memiliki jiwa wiraswasta. Kerja dalam Islam didasarkan pada tiga unsur, yaitu *tauhid*, *takwa* dan *ibadah*. *Tauhid* mendorong bahwa kerja dan hasil kerja adalah sarana untuk mentauhidkan Allah SWT, sehingga terhindar dari pemujaan terhadap materi. *Takwa* adalah sikap mental yang mendorong untuk selalu ingat, waspada dan hati-hati memelihara diri dari noda dan dosa, menjaga keselamatan dengan melakukan kebaikan dan menghindari keburukan. *Ibadah* artinya melaksanakan usaha atau kerja dalam rangka beribadah kepada Allah SWT, sebagai realisasi dari tugasnya menjadi *khalifah fil ardl*, untuk mencapai kesejahteraan dan ketentraman di dunia dan di akhirat.

Makna “bekerja” bagi mus-lim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan *zikir* untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagaian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya (QS Al Kahfi : 7). Bentuk bekerja dapat dikategorikan pada 2 aspek berikut :

1. Aktivitas yang terdorong mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggungjawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Baginya bekerja adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan performance hidupnya di hadapan Illahi.
2. Apa yang dilakukan karena keseng-ajaan, sesuatu yang direncana-kan .Karena didalamnya terkandung suatu gairah semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga hasilnya akan memberikan kepuasan dan manfaat.

## 2.2 Konsep Operasional

Ashar Jalela menulis tema “25 Ciri Etos Kerja Muslim” yang memberikan suatu pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai agama (spritual) dalam rangka meningkatkan etos kerja di tengah-tengah masyarakat. Untuk membentuk watak generasi yang memiliki etos kerja yang tinggi tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasihat tetapi juga dibutuhkan dua perangkat pembelajaran yaitu

1. *Reward and penalty* (cara belajar instrumental)
2. *Modelling* (keteladanan atau cara belajar observational)

Sedangkan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang berlandaskan pada suat keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam dorongan yang sangat luar biasa untuk memenuhi hasrat memuaskan dahaga jiwanya yang hanya terpenuhi bila dia berbuat kesalehan tsb, yaitu :

1. Memanfaatkan waktu
2. Moralitas yang bersih (*ikhlas*)
3. Kejujuran
4. Komitmen (*aqidah, aqad, i'tiqad*)
5. *Istiqomah* (konsisten, pendirian)
6. Disiplin
7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan (*challenge*)
8. Percaya Diri
9. Kreatif
10. Bertanggungjawab
11. Bahagia karena melayani
12. Jiwa kepemimpinan
13. Berorientasi ke masa depan

14. Hidup hemat dan efisien
  15. Memiliki jiwa wiraswasta
  16. Memiliki harga diri
  17. Insting bertanding (kompetitif)
  18. Mandiri
  19. Haus mencari ilmu
  20. Semangat perantauan (*sirru fil ardhi*)
  21. Memperhatikan kesehatan dan gizi
  22. Tangguh dan pantang menyerah
  23. Berorientasi pada produktivitas
  24. Memperkaya jaringan silaturahmi
- 3.1 Semangat perubahan

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan tipe penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian survei (*survey research*), dimana karakteristik penelitian survei adalah sebagai berikut,

1. tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel yang diteliti.
2. Untuk memperoleh fakta dari gejala yang ada
3. Mencari keterangan secara faktual dari suatu kelompok, daerah, dan lain sebagainya.
4. Melakukan evaluasi serta perbandingan terhadap hal yang telah dilakukan orang lain dalam menangani hal yang serupa.
5. Dilakukan terhadap sejumlah individu / unit baik secara populasi maupun secara sample.
6. Hasilnya untuk pembuatan rencana dan pengambilan keputusan.

Penelitian ini dapat pula digolongkan dalam katagori *applied reseach* (penelitian terapan). Karakteristik utama penelitian terapan diantaranya adalah mempunyai alasan praktis, adanya keinginan untuk mengetahui suatu fenomena, bertujuan agar dapat melakukan sesuatu yang lebih baik, efektif, dan efisien.

#### 3.2 Pendekatan yang digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana tujuan penelitian telah ditentukan dari awal. Demikian pula, perencanaan penelitian telah dapat menentukan dengan jelas metode penyelesaian, subjek dan sample penelitian yang akan dipergunakan.

Pendekatan kuantitatif memiliki ciri, yaitu kegiatan dalam pengumpulan data memungkinkan untuk diwakilkan kepada pihak lain maupun menggunakan media tertentu. Proses analisa dapat dilakukan sesudah semua data terkumpul, sedangkan pada pendekatan kualitatif proses analisa dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data.

#### 3.3 Populasi dan sample

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau berjumlah 17 orang (tidak termasuk Ka. TU dan Kasubag). Disebabkan jumlah populasi yang relatif kecil maka populasi penelitian dan sampel penelitian adalah identik.

#### 3.4 Teknik pengumpulan dan pengolahan data

Teknik pengumpulan data primer menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuisisioner terhadap karyawan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Sedangkan pengumpulan data sekunder diperlukan untuk memperkuat analisa.

#### 3.5 Teknik analisa data

Teknik analisa yang akan dilakukan menggunakan metode perbandingan, yaitu membandingkan kenyataan, persepsi dengan berbagai teori menyangkut etos kerja dan produktivitas.

#### 4. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

##### 4.1 Sejarah Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dimulai tahun 1999 dengan berdirinya jurusan Teknik Informatika dan Teknik Industri tahun 2001 dibawah koordinasi Fakultas Dakwah IAIN Sultan Syarif Kasim. Perkembangan kedua jurusan tersebut semakin positif sejak IAIN berubah menjadi UIN pada tahun 2005.

Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau terbentuk sesuai SK. Rektor no. 163/R/2001 Perkembangan yang pesat harus diimbangi berbagai faktor pendukung dimana salah satunya adalah tenaga administrasi yang handal. Keberadaan tenaga administrasi yang handal tidak saja dapat mendukung proses perkuliahan tetapi dapat pula memberikan nilai tambah pada proses tersebut.

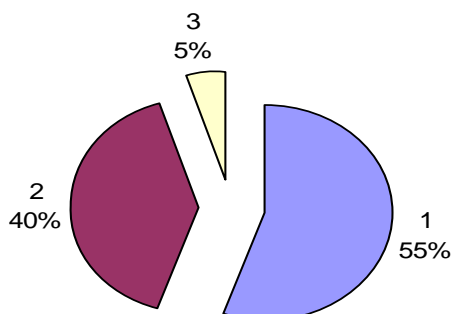
##### 4.2. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Hasil wawancara dan penyebaran kuisioner kepada karyawan Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan materi pertanyaan menyangkut pelaksanaan 25 ciri etos kerja muslim yang dikembangkan oleh Ashar Jalela memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.1. Rekap jawaban responden mengenai 25 Ciri Etos Muslim

NO.	KRETERIA	JAWABAN RESPONDEN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Memanfaatkan waktu	10	7	-	-	-
2.	Moralitas yang bersih ( <i>ikhlas</i> )	5	12	-	-	-
3.	Kejujuran	6	11	-	-	-
4.	Komitmen	8	9	-	-	-
5.	<i>Istiqomah</i> (konsisten, kuat pendirian)	11	6	-	-	-
6.	Disiplin	4	13	-	-	-
7.	Berani menghadapi tantangan ( <i>challenge</i> )	9	18	-	-	-
8.	Percaya Diri	12	5	-	-	-
9.	Kreatif	15	2	-	-	-
10.	Bertanggungjawab	17	-	-	-	-
11.	Bahagia karena melayani	4	8	5	-	-
12.	Jiwa kepemimpinan	14	3	-	-	-
13.	Berorientasi ke masa depan	15	2	-	-	-
14.	Hidup hemat dan efisien	9	8	-	-	-
15.	Memiliki jiwa wiraswasta	3	5	9	-	-
16.	Memiliki harga diri	16	1	-	-	-
17.	Insting bertanding (kompetitif)	8	7	2	-	-
18.	Mandiri	13	4	-	-	-
19.	Haus mencari ilmu	10	7	-	-	-
20.	Semangat perantauan ( <i>sirru fil ardhi</i> )	7	10	-	-	-
21.	Memperhatikan kesehatan dan gizi	5	9	3	-	-
22.	Tangguh dan pantang menyerah	15	2	-	-	-
23.	Berorientasi pada produktivitas	6	11	-	-	-
24.	Memperkaya jaringan silaturahmi	12	5	-	-	-
25.	Semangat perubahan	6	9	2	-	-

Sumber : Pengolahan data (2009)



**Keterangan :**

1. Sangat Setuju (SS)    2. Setuju (S)    3. Ragu    4. Tidak Setuju (TS)  
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

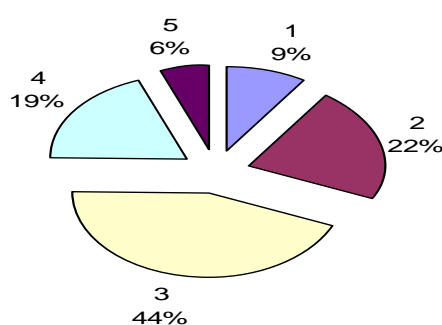
**Gambar 4.1. Jawaban responden terhadap 25 Ciri Etos Muslim**

Proses wawancara menggali pula dari responden mengenai beberapa pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Rekap jawaban responden terhadap pertanyaan tambahan**

NO.	KRETERIA	JAWABAN RESPONDEN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Sudah mengaplikasikan ciri etos muslim	-	-	3	12	2
2.	Karyawan memiliki visi pribadi	-	2	6	8	1
3.	Karyawan memiliki misi pribadi	-	2	6	8	1
4.	Karyawan paham visi organisasi	1	4	7	4	1
5.	Karyawan paham misi organisasi	1	4	7	4	1
6.	Kultur budaya kerja kondusif	2	3	8	2	2
7.	Ada tauladan pimpinan	3	4	7	3	-
8.	Ada <i>reward</i> dan <i>punishment system</i>	1	4	8	3	1

Sumber : pengolahan data (2009)



**Keterangan :**

1. Sangat Setuju (SS)    2. Setuju (S)    3. Ragu    4. Tidak Setuju (TS)    5. Sangat Tidak Setuju (STS)

**Gambar 4.2. Jawaban responden terhadap pertanyaan tambahan**

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Fakultas Sains dan Teknologi sebagai responden terhadap faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan etos kerja dan produktivitas mendapatkan kesimpulan sebagai berikut,

1. Nilai-nilai agama sebagai faktor yang mendorong peningkatan etos kerja dan produktivitas berdasarkan 25 Ciri Etos Kerja Muslim yang dikembangkan oleh Ashar Jalela telah diketahui dengan baik, namun belum diamalkan.
2. Visi-misi pribadi sebagai nilai yang fokus pada masa depan merupakan faktor utama etos dan produktivitas yang masih belum banyak dimiliki oleh karyawan.
3. Faktor internal harus diperkuat, sinergi dengan faktor eksternal yang kondusif

### 5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut,

1. UIN Sultan Syarif Kasim Riau perlu merancang sistem budaya yang mampu memberikan iklim prestasi.
2. Mengadakan program penguatan visi-misi agar karyawan mampu fokus pada prestasi dan masa depan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Irwan. 2002. *Tantangan Pembangunan Ekonomi dan Transformasi Sosial : Suatu Pendekatan Budaya*. Jurnal Humaniora Vol. XIV, no. 3/2002
- Abdullah, Taufik. 1988. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, cet. IV, Jakarta: LP3ES
- Asy'arie, Musa. 1997. *Islam: Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Lesfi bekerjasama Institut Logam
- Deliarinov. 1997. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan*. Jakarta
- Hanafiyah, Muhammad. 2009. *Dahsyatnya ayat-ayat pembuka pintu rezeki*. Cetakan pertama, Penerbit Mutiara Media, Jakarta.
- Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines of Islam*, Edisi Indonesia, Doktrin Ekonomi
- Shihab, M. Quraish. 1997. *Lentera Hati: Kisah dan Hikmah Kehidupan*, cetakan VIII, Bandung: Mizan.
- Simomora. Bilson. 2003. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Weber, Max. 1958. *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, translated by Talcott Parsons, New York: Charles Scribners
- , 1996. *Islam*, jilid 4 Terj. Suroyo Nastangin, Dana Bhakti Wakaf Yogyakarta
- , *Mayarakat madani*, diakses pada <http://www6.bappenas.go.id/get-file-server/node/2887/> diakses tanggal 10 Mei 2009
- , *Unsur pembangunan*, diakses pada <http://www.sttcipanas.ac.id> , diakses tanggal 10 Mai 2009
- , *Budaya*, diakses pada <http://id.wikipedia.org/wiki/Budaya> , diakses tanggal 10 Mai 2009