



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Seksi Penyelenggara Haji
Dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Lamongan**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan
Ampel Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh :

LAYLI DWI NUR INDAH SARI

B94218094

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UIN SUNAN AMPEL

SURABAYA

2021

LEMBAR PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Layli Dwi Nur Indah Sari

NIM : B94218094

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN ETOS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SEKSI PENYELENGGARA HAJI DAN UMRAH KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMONGAN”** adalah benar hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan menjadi karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi atau rujukan dan telah ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari telah terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Lamongan, 06 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Layli Dwi Nur Indah Sari
B94218094

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Layli Dwi Nur Indah Sari

NIM : B94218094

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi
Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU)
Kantor Kementerian Agama Kabupaten
Lamongan

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 06 Januari 2022

Menyetujui
Dosen Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M.Lib, Ph.D
NIP : 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

“PERAN ETOS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SEKSI
PENYELENGGARA HAJI DAN UMRAH KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMONGAN”

Telah diuji dan dinyatakan lulus ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 11 Januari 2022.

Tim Penguji

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji II

Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc.,M.Fil. I
NIP. 197003042007011056

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramavudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 11 Januari 2022
Dekan,



Dr. H. Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Layli Dwi Nur Indah Sari
Nim : B94218094
Fakultas/Jurusan : Dakwah Dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-Mail Address : laylisari31@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain
(.....)

yang berjudul :

PERAN ETOS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI SEKSI
PENYELENGGARA HAJI DAN UMRAH KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN LAMONGAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 04 Februari 2022

(Layli Dwi Nur Indah Sari)

ABSTRAK

Layli Dwi Nur Indah Sari, 2021. Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi model peningkatan etos kerja pegawai dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong etos kerja pegawai di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat pergantian jadwal WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*) pada masa pandemi Covid-19, para pegawai Seksi PHU tetap bisa menciptakan etos kerja. Pegawai Seksi PHU telah menerapkan delapan model peningkatan etos kerja pegawai. Model peningkatan etos kerja tersebut diantaranya yaitu bekerja dengan tulus penuh syukur, bekerja dengan benar penuh tanggung jawab, bekerja dengan tuntas penuh integritas, bekerja dengan keras penuh semangat, bekerja dengan serius penuh kecintaan, bekerja dengan kreatif penuh suka cita dan bekerja dengan penuh kerendahan hati. Kedelapan model peningkatan etos kerja pegawai Seksi PHU dapat meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Etos kerja yang diciptakan oleh pegawai Seksi PHU didorong oleh beberapa faktor diantaranya yaitu Agama, pendidikan, penghayatan pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik individu.

Kata Kunci : Etos Kerja, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah , Pandemi Covid-19

ABSTRACT

Layli Dwi Nur Indah Sari, 2021. *The Role of Work Ethic in Improving Employee Performance During the Covid-19 Pandemic in the Hajj and Umrah Organizing Section of the Office of the Ministry of Religion, Lamongan Regency.*

The purpose of this study was to identify a model for improving the work ethic of employees and to identify the factors that encourage the work ethic of employees in the Hajj and Umrah Organizing Section (PHU Section) of the Ministry of Religion, Lamongan Regency. In this study, researchers used qualitative research methods with the type of case study research. Data collection techniques used by researchers are interviews, observation and documentation. The results showed that even though there were changes to the WFH (Work From Home) and WFO (Work From Office) schedules during the Covid-19 pandemic, PHU Section employees were still able to create a work ethic. PHU Section Employees have implemented eight models of improving employee work ethic. The model for improving the work ethic includes working sincerely with gratitude, working with full responsibility, working with integrity, working hard with passion, working seriously with love, working creatively with joy and working with full heart . The eight models of improving the work ethic of PHU Section employees can improve the performance of each employee. The work ethic made by PHU Section employees is recognized by several factors, including religion, appreciation of work, work environment and individual intrinsic motivation.

Keywords: *Work Ethic, Hajj and Umrah Organizer Section, Covid-19 Pandemic*

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang.....	1
B.Rumusan Masalah	24
C.Tujuan Penelitian.....	24
D.Manfaat Penelitian.....	25
E. Definisi Konsep	26
F. Sistematika Pembahasan	30
BAB II KAJIAN TEORI	32
A.Kerangka Teoretik	32
B.Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	64
BAB III METODE PENELITIAN	74

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	74
B. Lokasi Penelitian.....	76
C. Jenis dan Sumber Data	77
D. Tahap - Tahap Penelitian.....	80
E. Teknik Pengumpulan Data	85
F. Teknik Validitas Data	89
G. Teknik Analisis Data.....	91
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	93
A. Penyajian Data.....	106
B. Analisis Data	175
BAB V PENUTUP.....	238
A. Kesimpulan	106
B. Saran dan Rekomendasi	175
C. Keterbatasan Penelitian.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	242
PEDOMAN WAWANCARA	248
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	252

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Teori	29
Tabel 4.1 Struktur Lembaga	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai potensi dalam kehidupan. Wujud dari nilai potensi tersebut adalah manusia bekerja untuk memenuhi kehidupannya. Manusia akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan di tempat kerjanya. Salah satu tempat kerja yang memiliki sumber daya adalah lembaga. Menurut kamus besar bahasa Indonesia lembaga adalah sebuah wadah yang menjadi kumpulan dari berbagai orang untuk bekerja sama secara terencana dengan memanfaatkan sumber daya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹ Salah satu bentuk sumber daya dalam lembaga adalah sumber daya manusia. Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Ajabar menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber potensi yang terdapat pada diri manusia, sehingga dapat bekerja untuk mencapai tujuan lembaga.² Lembaga memiliki manajemen untuk mengelola sumber daya manusia. Menurut

¹ Lembaga. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 31 Agustus 2021, dari kbbi.kemdikbud.go.id/entri/lembaga

² Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2020) hal 04

Ajabar menyatakan bahwa manajemen merupakan sebuah seni untuk mengelola setiap aktivitas dan sebuah proses untuk mengarahkan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan.³ Dalam manajemen, terdapat fungsi-fungsi manajemen. Menurut Terry yang dikutip oleh Ajabar menyatakan bahwa ada empat fungsi manajemen. Fungsi tersebut adalah fungsi POAC. POAC merupakan singkatan dari empat fungsi manajemen. Pertama, *planning* yaitu fungsi perencanaan. Kedua, *organizing* yaitu fungsi pengorganisasian. Ketiga, *actuating* yaitu fungsi penggerakan. Keempat, *controlling* yaitu fungsi pengawasan.⁴ Salah satu fungsi manajemen yang berkaitan dengan pengarahan sumber daya manusia adalah fungsi *actuating*. *Actuating* merupakan proses mengarahkan sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik dan mampu bekerja sama.⁵

Dalam lembaga, salah satu bentuk pengarahan (*actuating*) adalah pengembangan sumber daya manusia. Menurut Rowley dan Jackson yang dikutip oleh Putra dan Sobandi menyatakan bahwa pengembangan sumber daya

³ Ibid, hal 03

⁴ Ibid, hal 03

⁵ Ibid, hal 06

manusia terdiri dari berbagai macam aktivitas. Aktivitas tersebut diantaranya adalah pengembangan pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja, pembelajaran, manajemen kepemimpinan dan manajemen pengetahuan yang dilakukan untuk mencapai peningkatan kinerja.⁶ Salah satu hasil dari pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja adalah etos kerja. Ginting menyatakan bahwa etos berasal dari kata Yunani yakni *ethos* yang berarti suatu karakter yang dapat digunakan untuk memperlihatkan keyakinan serta dapat diterapkan dalam sebuah komunitas, bangsa dan ideologi. Berdasarkan *Oxford Dictionaries* yang dikutip oleh Ginting menyatakan bahwa etos adalah “*The Characteristic Spirit of a culture, era, or community as manifested in its attitudes and aspiration*”. Istilah etos tersebut memiliki arti sebuah semangat yang berasal dari budaya, era atau komunitas yang dapat diwujudkan dalam sikap dan tekad.⁷ Semangat yang terbentuk dari etos tersebut dapat membentuk sebuah motivasi. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Probowati yang menjelaskan bahwa etos

⁶ Yohan Dwi Putra dan A. Sobandi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol 04, No. 01, 2019 hal 129

⁷ Desmon Ginting. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2016), hal 2.

berperan sebagai sumber motivasi manusia dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaannya.⁸ Jadi, etos merupakan sebuah karakter yang dapat mendorong seseorang untuk menjalankan kehidupan dengan baik.

Etos berperan dalam kegiatan manusia. Salah satu kegiatan tersebut adalah dalam dunia kerja. Dunia kerja merupakan sebuah tempat yang terdiri dari orang atau sekumpulan orang yang bekerja untuk mencapai tujuan yang sama. Orang bekerja diartikan sebagai orang yang melakukan aktivitas pekerjaan dengan melibatkan usaha mental maupun fisik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Tasmara menyatakan bahwa bekerja merupakan sebuah kegiatan yang dijalankan oleh manusia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan baik jasmani maupun rohani. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sebuah kesungguhan agar dapat meraih prestasi yang optimal.⁹ Menurut Maftuh menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan tentu berusaha keras untuk menciptakan kinerja yang baik. Salah satu wujud usahanya adalah melalui etos kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja akan mendorong diri

⁸ Anna Probowati, “Membangun Sikap dan Etos Kerja”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2008, hal 24.

⁹ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002) , hal 27

untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja tersebut salah satunya bisa melalui dorongan dari dalam diri untuk terus meningkatkan kemampuan kerja. Seseorang dapat mencapai kinerja apabila memiliki motivasi yang tinggi.¹⁰ Motivasi yang dapat mendorong dalam menciptakan kinerja adalah etos kerja. Hal ini sesuai dengan definisi etos menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu etos kerja sebagai sebuah ciri khas perilaku seseorang atau kelompok yang berbentuk semangat kerja. Semangat kerja tersebut bisa diwujudkan melalui tekad dan perilaku dalam dunia kerja.¹¹ Menurut Tasmara menyatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah totalitas manusia yang diwujudkan dalam kepribadian diri, ekspresi diri, pandangan diri dan keyakinan diri. Totalitas yang diwujudkan dari etos kerja tersebut bertujuan untuk mendorong diri seseorang agar bertindak dan dapat meraih hasil yang optimal.¹² Dengan demikian, etos kerja dapat

¹⁰ Ahnan Maftuh, Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Koperasi Bina Cahaya Artha Abadi Jawa Timur Cabang Panceng Gresik, *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016, hal 77

¹¹ Etos. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 31 Agustus 2021, dari kbbi.kemdikbud.go.id/entri/etos

¹² Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002) , hal 20.

dinyatakan sebagai perilaku seseorang yang berbentuk semangat kerja untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Posisi orang bekerja misalnya pengusaha, pemilik perusahaan, pegawai dan manajer.¹³ Orang tersebut terlibat dalam satu wadah yang dapat disebut dengan tempat kerja. Tempat kerja sangat bermacam-macam. Tempat kerja diantaranya adalah organisasi, perusahaan dan lembaga. Salah satu tempat kerja yang banyak berdiri di Indonesia adalah lembaga. Sumber daya yang terdapat dalam lembaga salah satunya adalah pegawai. Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), pegawai merupakan seseorang yang bekerja di lingkungan pemerintah dan perusahaan.¹⁴ Pegawai menjadi aset yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan lembaga. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Setiani yang menyatakan bahwa pegawai adalah bagian dari perusahaan yang sangat berharga, oleh karena itu kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan.¹⁵

¹³ Desmon Ginting. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. (Jakarta : PT.Elex Komputindo, 2016), hal 5.

¹⁴ Pegawai. 2016. Pada KBBI Daring. Diambil 31 Agustus 2021. dari kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pegawai

¹⁵ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol 01, No 01, 2013, hal 38.

Pegawai diharapkan dapat mendorong lembaga untuk mencapai tujuan. Pegawai yang mampu untuk mendorong lembaga mencapai tujuan tentunya didorong oleh beberapa faktor. Salah satu faktor pendorongnya adalah etos kerja. Etos kerja memiliki peran bagi pegawai dalam menciptakan kinerja yang maksimal. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Tasmara yang menjelaskan bahwa etos kerja merupakan sebuah semangat yang dilakukan dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Etos kerja juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, sehingga setiap orang diharuskan untuk selalu mengisi kejiwaan tersebut dengan hal-hal yang positif supaya dapat menghasilkan etos kerja yang baik.¹⁶ Apabila pegawai memiliki etos kerja yang baik, maka pegawai dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian oleh Maftuh yang menyatakan bahwa pegawai yang dapat mengimplementasikan etos kerja dapat meningkatkan kinerja. Kontribusi implementasi etos kerja tersebut diantaranya kedisiplinan karyawan, membangun

¹⁶ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani), 2002, hal 26

hubungan baik dengan antar kerja , kenyamanan, motivasi diri, pencapaian target dan optimis terhadap masa depan.¹⁷

Menurut Tasmara menyatakan bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah. Ibadah tersebut menjadi tanda ketaatan dan sikap syukur seseorang untuk memenuhi ajaran Tuhan dengan terus berusaha untuk menjadi yang terbaik. Manusia terus berpacu dalam meningkatkan diri karena manusia mengetahui bahwa bumi diciptakan oleh Tuhan untuk tempat ujian bagi manusia. Hal tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al Kahfi ayat 7, yakni :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : “*Seseungguhnya kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya*” (Q.S Al Kahfi : 07).¹⁸

Menurut Tafsir Jalalyn, ayat diatas menunjukkan bahwa Allah SWT telah menciptakan apapun yang ada di

¹⁷ Ahnan Maftuh, Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Koperasi Bina Cahaya Artha Abadi Jawa Timur Cabang Panceng Gresik, *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016, hal 76

¹⁸ Al-Qur'an, Al-Kahfi : 07

bumi diantaranya berupa hewan, tumbuhan, pepohonan dan sungai sebagai perhiasan manusia. Hal ini dilakukan untuk menguji manusia dan memberikan peringatan agar manusia memperhatikan perbuatan yang dilakukan di dunia. Allah SWT juga telah mengetahui siapa diantara mereka yang memiliki amal yang terbaik di dunia yaitu mereka yang lebih berzuhud dalam artian seseorang yang menjauhi keduniaan.¹⁹ Dari ayat diatas dapat diartikan bahwa Allah SWT menciptakan segala hal yang ada di bumi untuk menguji manusia, agar manusia menjadi pribadi yang beramal baik. Amal tersebut dapat diciptakan oleh manusia dengan mengaktualisasikan etos kerja. Etos kerja dapat diciptakan ketika seseorang dapat menghasilkan sesuatu dengan kualitas yang tinggi.²⁰ Dengan demikian, etos kerja manusia dapat dikatakan memiliki peranan yang penting untuk mencapai keberhasilan. Peran etos kerja juga dapat direalisasikan dalam berbagai hal salah satunya dalam dunia kerja yaitu pegawai dapat menciptakan etos kerja untuk meningkatkan kinerja yang baik.

¹⁹ Tafsir Jalalayn Q.S Al-Kahfi :07

²⁰ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002), hal 25

Menurut Ginting menyatakan bahwa etos kerja adalah perilaku manusia yang ditunjukkan melalui semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja tersebut kemudian menjadi ciri khas seseorang yang ditampilkan dalam perilaku konkret di dunia kerja. Apabila ciri khas tersebut selalu ditampilkan maka selanjutnya akan menjadi karakter diri. Seseorang yang memiliki karakter tersebut akan selalu mengerjakan dengan baik apapun yang dilakukan. Etos kerja merupakan penanaman sikap hidup yang realistis, masuk akal dan berguna. Dalam dunia kerja, etos kerja dapat mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang prima. Kinerja yang prima merupakan sebuah hasil yang dibentuk oleh seseorang melalui bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang baik. Selain peran etos kerja diperuntukkan untuk lingkungan pekerjaan, etos kerja juga bisa diterapkan dimanapun dan kapanpun.²¹ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa etos kerja berperan penting dalam kehidupan.

Pada saat ini, dunia sedang digemparkan oleh virus Covid-19. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan karena corona virus. Virus tersebut diberi nama

²¹ Desmon Ginting. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo , 2016), hal 55-61

SARS-Cov 2. Kasus pertama Covid-19 terdeteksi pada waktu akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan Desember yang bermula di Tiongkok, Wuhan.²² Pada tanggal 12 Maret 2020, Organisasi kesehatan dunia (WHO) telah memutuskan bahwa virus Corona adalah sebuah pandemi. Hal tersebut biasanya sering disebut dengan pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 yaitu peristiwa menyebarnya *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19) di seluruh negara yang ada di dunia.²³ Kasus positif Covid-19 di Indonesia terdeteksi sekitar bulan Maret tahun 2020. Penyebaran virus Covid-19 sangat cepat, sehingga seiring berjalannya waktu kasus positif Covid-19 bertambah lebih banyak dan telah menyebar ke seluruh wilayah di Indonesia. Pada bulan Juli tahun 2020, Indonesia tercatat sebagai negara dengan kasus positif Covid-19 sebanyak 54 ribu jiwa. Berdasarkan Worldometer yang dikutip oleh Riana menyatakan bahwa kasus harian Covid-19 tersebut menyebabkan Indonesia menempati urutan pertama dengan kasus positif Covid-19 terbanyak di dunia. Selain itu, Covid-19 menjadikan negara Indonesia menduduki urutan

²² Yuliana , Corona Virus Disease (Covid-19), *Wellness and Healthy Magazine*, 02(01), 2020, hal 187-192.

²³ <https://covid19.go.id>

kedua dalam kasus harian kematian Covid-19 tertinggi di dunia.²⁴

Dalam rangka mengurangi penyebaran virus Covid-19, pemerintah Indonesia menerapkan beberapa variasi kebijakan. Salah satu kebijakan yang ditetapkan yaitu PSBB. PSBB diberlakukan dengan cara membatasi aktivitas warga secara ketat dan masif. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) merupakan aturan yang diterapkan oleh pemerintah dengan cara melakukan pembatasan kegiatan penduduk dalam suatu wilayah yang terdeteksi kasus Covid-19. PSBB yang diterapkan seperti berbagai hal diantaranya Sekolah dan Universitas dicutikan sementara, tempat kerja diliburkan, kegiatan keagamaan dibatasi, pembatasan kegiatan ditempat umum, kegiatan sosial budaya dibatasi dan moda transportasi diberlakukan pembatasan. Kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah tersebut bertujuan untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 di Indonesia.²⁵ Dengan adanya kebijakan

²⁴ Friski Riana, “54 Ribu Kasus Positif Covid-19 Per 16 Juli, Indonesia diurutan pertama dunia”, *Tempo.co*, 17 juli 2020, Diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/1484186/54-ribu-kasus-positif-covid-19-per-16-juli-indonesia-di-urutan-pertama-dunia>

²⁵ Tamtono Akbar Bayu, “Infografik : Memahami Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB”, *Kompas.com*, 13 April 2020, Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/13/153415265/apa-itu-psbb-hingga-jadi-upaya-pencegahan-covid-19?page=all>

tersebut menyebabkan banyak kantor yang statusnya pemerintah maupun swasta kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Work From Home*). Di Indonesia sudah banyak organisasi/perusahaan yang menerapkan skema bekerja dari rumah (*WFH*) baik untuk sebagian atau seluruh pegawai.²⁶

Pada bulan Agustus tahun 2020, Presiden Jokowi menyampaikan pidato dalam sidang tahunan MPR. Dalam sidang tersebut Presiden Jokowi mengimbau kepada seluruh masyarakat Indonesia untuk mengambil pelajaran ditengah pandemi Covid-19. Pelajaran yang dapat diambil yaitu dengan mengubah pola pikir dan etos kerja dalam menghadapi dinamika kehidupan. Ada beberapa tindakan yang dibutuhkan dalam situasi pandemi Covid-19 ini diantaranya fleksibilitas, kecepatan dan ketepatan. Hal ini juga diutamakan kepada para pekerja, agar tetap dapat meningkatkan etos kerja dalam bekerja selama pandemi Covid-19.²⁷ Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa

²⁶ Oswar Mungkasa, “ Bekerja dari rumah (*Work From Home*) : Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19”, *The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol IV, No.02, 2020, hal 127

²⁷ Mauludy Bayu Kencana, “ Pandemi Covid-19 Menjadi Momentum Untuk Kemajuan Indonesia”, *Liputan 6.com*, 14 Agustus 2020, Dikases dari <https://m.liputan6.com/bisnis/read/4330812/jokowi-pandemi-covid-19-jadi-momentum-untuk-kemajuan-indonesia>

peran etos kerja menjadi bagian yang sangat penting untuk diciptakan dalam situasi pandemi Covid-19 sekarang. Dalam dunia kerja, etos kerja berperan sangat penting bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.

Saat ini, etos kerja pegawai menjadi bagian penting dalam kemajuan lembaga. Etos kerja pegawai yang baik akan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faizah, Lestari, Hidayat dan Mustofa tentang etos kerja dalam budaya organisasi. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa dengan adanya etos kerja menjadikan pegawai dapat bertindak sesuai tujuan. Hal ini telah dibuktikan dengan kinerja yang dihasilkan. Hasil kerja tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya etos kerja menjadikan pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik dan kinerja pegawai menjadi maksimal. Kinerja pegawai tersebut ditandai dengan terselesaikannya semua tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, terdapat beberapa perilaku pegawai yang dapat mencerminkan etos kerja diantaranya yaitu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati, menjauhi tindakan tercela, kemauan yang kuat,

profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.²⁸ Hasil penelitian tersebut semakin menunjukkan bahwa etos kerja memiliki peranan penting. Pegawai yang memiliki etos kerja dapat memberikan hasil yang baik kepada lembaga.

Pada saat ini, pandemi Covid-19 telah memberikan perubahan yang besar di berbagai aspek kehidupan. Salah satu perubahan yaitu peraturan sistem kerja. Perubahan tersebut merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memutus penyebaran virus Covid-19. Kebijakan berupa perubahan sistem kerja diwujudkan dalam kebijakan kerja dari rumah yaitu *Work From Home (WFH)*.²⁹ Selain itu terdapat juga kebijakan mengenai penyesuaian sistem kerja sesuai dengan surat edaran (SE) Menteri PANRB No.19 Tahun 2020 tanggal 16 Maret 2020 tentang penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Penyesuaian sistem kerja yang dimaksud adalah peraturan lokasi kerja pegawai ASN yang terdiri dari dua hal yaitu

²⁸ Indah Nur Faizah, Linda Lestari, Syahrul Hidayat , Ali Mustofa, “Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik, *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol 02, No.01, 2020, hal 13

²⁹ Ruth Berliana, Identifikasi Empat Budaya Kerja Sekarang ini, *Business Lounge Journal*, 2020, Diakses dari <https://www.blj.co.id/2020/04/02/flexible-work-arrangements-pergeseran-budaya-kerja-yang-kini-semakin-menarik/>

pelaksanaan kerja di kantor yakni *WFO (Work From Office)* dan pelaksanaan kerja dari rumah yakni *WFH (Work From Home)*.³⁰

Pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan etos kerja. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habibah yang menunjukkan bahwa tingkat etos kerja pegawai pada Divisi *Accounting & Control* saat pandemi Covid-19 berada di tingkat rendah. Hal tersebut dikarenakan para pegawai belum bisa untuk bertanggung jawab dan bersikap disiplin terhadap pekerjaan kantor. Penyebab utamanya yaitu akses untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan kantor terbatas. Selain itu, pemberian tugas dari pimpinan kepada para pegawai tidak bisa tersampaikan dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi menurun.³¹ Kondisi lain juga terjadi di Kabupaten Pali yakni dalam hasil penelitian Sari menyatakan bahwa pada saat pandemi Covid-19 terdapat perbedaan etos kerja antar profesi pada saat sebelum dan

³⁰ KemenpanRB, Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah, *SE MenpanRB* No 19, 2020

³¹ Naili Jazimatul Habibah, Analisis Etos Kerja Saat Pandemi Covid Pada *Divisi Accounting & Control* Unit PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bekasi, *Karya Ilmiah*, Jurusan D3 Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2021.

selama masa pandemi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kebijakan di masa pandemi Covid-19 menyebabkan adanya perubahan etos kerja. Profesi yang mengalami perubahan selama pandemi Covid-19 adalah pedagang, guru dan karyawan swasta. Perubahan etos kerja pada profesi pedagang dikarenakan pendapatan berkurang. Selain itu, perubahan etos kerja pada profesi guru dan karyawan swasta dikarenakan bekerja secara daring tidak efektif untuk dilakukan³² Dengan demikian, dapat diketahui bahwa pandemi Covid-19 memberikan perubahan terhadap beberapa tatanan kehidupan. Salah satu perubahan yang terjadi adalah penurunan etos kerja.

Selama masa pandemi Covid-19, perubahan etos kerja juga masih dialami oleh beberapa tenaga kerja. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramatik yang menyatakan bahwa pandemi Covid-19 menjadi faktor lingkungan yang tidak mendukung untuk menumbuhkan etos kerja. Pandemi Covid-19 menimbulkan beberapa dampak negatif terhadap cara kerja karyawan atau tenaga kerja. Penyebab utamanya adalah pada saat pandemi

³² Deri Puspita Sari, “ Perbedaan Etos Kerja Antar Profesi (Studi Sebelum dan Selama Masa Pandemi Covid-19) di Kabupaten Pali”, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2020, hal 4

Covid-19 mengharuskan karyawan untuk lebih banyak tinggal di rumah. Dampak pandemi Covid-19 diantaranya yang pertama, karyawan merasakan bahwa pekerjaan tidak dapat dilakukan secara leluasa dan maksimal apabila dilakukan di rumah. Kedua, karyawan tidak bisa bekerja dan berkomunikasi secara efisien. Ketiga, aktifitas dan kegiatan untuk bekerja menjadi terbatas karena bekerja secara daring dinilai tidak efektif.³³ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa etos kerja pada saat pandemi Covid-19 mengalami banyak penurunan. Namun, ada hal lain yang berbeda yaitu di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Meskipun terdapat beragam kebijakan pada masa pandemi Covid-19, akan tetapi para pegawai seksi PHU tetap memiliki etos kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (PHU) bagian dari Seksi yang terdapat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah (PHU) memiliki tujuan untuk melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, pengelolaan data dan

³³ Nuniek Dewi Pramanik, “Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas, Etos Kerja dan Motivasi Karyawan Selama Bekerja di Rumah (WFH)”, *Jurnal EKBIS*, Vol 08, No.01, 2020, hal 6

informasi di bidang penyelenggaraan Haji dan Umrah. Seksi PHU berada di ruang A Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang alamatnya di Jalan Veteran Nomor 10, Dapur Timur, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan memiliki tujuh pegawai tetap yang dipimpin oleh Banjir Sidomulyo sebagai KASI (Kepala Seksi). Pegawai seksi PHU telah memiliki tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya. Bidang dari seksi PHU terdiri dari lima macam bidang. Pertama, bidang penyusun pendaftaran dan pembatalan Haji. Kedua, bidang penyusun dokumen Haji. Ketiga, bidang penyusun laporan pengendalian bank penerima setoran BPIH. Keempat, bidang penyusun perlengkapan Haji. Kelima, bidang biometrik haji.

Pada saat pandemi Covid-19, Seksi PHU selalu mematuhi kebijakan-kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah. Salah satunya adalah penyesuaian jam kerja pegawai. Kebijakan baru tersebut yaitu sesuai dengan surat Edaran Menteri Agama No 16 Tahun 2020 tentang sistem kerja pegawai serta surat edaran menteri Agama No. 14 Tahun 2021 tentang sistem kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kementerian Agama pada masa Pandemi Covid-19.³⁴ Dalam rangka mematuhi kebijakan tersebut, seksi PHU memutuskan untuk membuat dua sistem kerja. Sistem kerja tersebut diantaranya adalah sistem kerja *WFH (Work From Home)* dan sistem kerja *WFO (Work From Office)*. Jadi, pelaksanaan sistem kerja tersebut adalah pegawai dijadwalkan untuk bergatian bekerja dari rumah (*WFH*) dan bekerja dikantor (*WFO*). Namun, ketika sistem kerja dilakukan dikantor (*WFO*), para pegawai seksi PHU tetap mematuhi protokol kesehatan.

Pada saat pandemi Covid-19, para pegawai Seksi PHU tetap bisa menciptakan etos kerja yang baik. Hal ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Palsnya, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 mengalami penurunan. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Sari yang menyatakan bahwa etos kerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan kebijakan pemerintah saat ini seperti penyesuaian jam kerja *WFH (Work From Home)* dan *WFO (Work From Office)* tidak berjalan secara efektif, sehingga pegawai menjadi kurang fokus dan hasil kerja

³⁴ Kementerian Agama, Sistem Kerja Pegawai Kementerian Agama Dalam Tatanan Normal Baru, SE No. 16, 2020, hal 1

menjadi tidak maksimal.³⁵ Namun, hal ini berbeda di seksi PHU. Meskipun terdapat banyak kebijakan baru pada saat pandemi Covid-19 sekarang, akan tetapi pegawai seksi PHU tetap bisa menciptakan etos kerja dengan baik. Etos kerja pegawai tersebut ditandai dengan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian, dari etos kerja yang diciptakan dapat mendorong kinerja pegawai menjadi maksimal.

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada masyarakat mengenai peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja pada masa pandemi Covid-19. Ginting menyatakan bahwa etos dapat menciptakan sikap-sikap yang baik dalam bekerja dan dapat diimplementasikan pada saat kapanpun.³⁶ Jadi, meskipun pandemi Covid-19 etos kerja tetap bisa diciptakan. Hal ini dilakukan agar dapat meraih kinerja yang maksimal. Penelitian ini juga dapat memberikan dampak yang baik kepada lembaga. Dampak tersebut adalah mengenai peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja

³⁵ Deri Puspita Sari, “Perbedaan etos Kerja Antar Profesi (Studi Sebelum dan Selama Masa Pandemi Covid-19) di Kabupaten Pali”, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 2020, hal 4

³⁶ Desmon Ginting, *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo , 2016), hal 55-61

pegawai. Dalam pelaksanaanya, etos kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga, sehingga dengan adanya etos kerja maka akan memberikan dampak yang baik terhadap lembaga. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk pegawai yang sedang bekerja atau yang akan bekerja di suatu lembaga terkait etos kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Maftuh yang menyatakan bahwa pegawai yang beretos kerja tinggi dapat meningkatkan kinerjanya.³⁷ Dengan demikian, etos kerja memiliki peran yang penting dalam menjalankan pekerjaan.

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini selanjutnya dapat menjadi bentuk pengembangan keilmuan yang dapat diterapkan salah satunya pada ilmu Manajemen Dakwah. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tentang peningkatan sumber daya manusia dengan menciptakan etos kerja untuk meningkatkan kinerja. Etos kerja sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Tasmara yang

³⁷ Ahnan Maftuh, Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Koperasi Bina Cahaya Artha Abadi Jawa Timur Cabang Panceng Gresik, *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2016, hal 76

menjelaskan bahwa etos kerja adalah sebuah semangat yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaannya.³⁸ Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan fokus yang sama dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian.

Dari latar belakang diatas dapat diketahui bahwa etos kerja berperan dalam meningkatkan kinerja. Etos kerja sangat penting untuk diterapkan dimanapun dan kapanpun. Walaupun pada masa pandemi Covid-19, etos kerja tetap berperan dalam rangka meningkatkan kinerja. Salah satu objek yang tetap bisa menciptakan etos kerja saat pandemi Covid-19 sekarang adalah Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Meskipun terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan etos kerja di berbagai tempat kerja, tetapi pegawai seksi PHU mengalami hal yang berbeda yakni pegawai seksi PHU tetap bisa menciptakan etos kerja yang baik pada saat Pandemi Covid-19. Pernyataan diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Peran***

³⁸ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta : Gema Insani 2002), hal 25

Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”.

B. Rumusan Masalah

Penelitian dengan judul “Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”, dapat menggunakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah model peningkatan etos kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendorong etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi model peningkatan etos kerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Seksi

PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan” diharapkan dapat memberikan manfaat, seperti :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan terhadap kajian teori keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penyusunan penelitian-penelitian dengan fokus yang sama.
2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan cara menciptakan etos kerja pegawai di lembaga.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi pegawai yang sudah bekerja atau yang akan bekerja pada suatu lembaga mengenai pentingnya memiliki etos kerja.

E. Definisi Konsep

Bagian ini, peneliti menjelaskan definisi konsep yang ada dalam penelitian dengan judul “Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”. Dalam definisi konsep membahas tentang beberapa konsep yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar penelitian ini terhindar dari kekaburan. Dengan adanya definisi konsep, maka fokus penelitian menjadi terukur. Definisi konsep yang diuraikan peneliti yaitu mengenai “Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” diantaranya sebagai berikut :

- a. Etos

Menurut Tasmara menyatakan bahwa etos merupakan kepribadian yang seseorang yang berlandaskan moral. Landasan tersebut menjadi salah satu cara dalam rangka mencapai hidup yang bermakna.³⁹ Dengan demikian, etos dapat diartikan sebagai kepribadian seseorang yang berlandaskan moral dalam menjalankan kehidupan. Menurut Santoso menyatakan bahwa etos adalah watak seseorang yang dapat menggambarkan secara menyeluruh tentang diri orang tersebut.⁴⁰ Dengan demikian, etos dapat dikatakan sebagai sebuah karakter yang dapat menggambarkan diri seseorang secara keseluruhan.

b. Kerja

Menurut Tasmara menyatakan bahwa kerja merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai suatu hal yang kemudian dapat memunculkan rasa tanggung jawab dalam

³⁹ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002), hal 15-16

⁴⁰ Eko Jalu Santoso. *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2012) , hal 06

menghasilkan karya yang berkualitas.⁴¹ Dengan demikian, kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam rangka menghasilkan sebuah karya yang memiliki suatu nilai. Menurut Santoso menyatakan bahwa kerja merupakan suatu bentuk aktualisasi yang berasal dari keyakinan dalam hati. Nilai tersebut dapat menghasilkan cara seseorang dalam berperilaku.⁴² Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kerja merupakan sebuah aktualisasi yang berasal dari nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang.

c. Etos Kerja

Ginting menyatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang yang berlandaskan pada etika dan perspektif kerja. Semangat kerja tersebut diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata di dunia kerja.⁴³ Dengan demikian, etos kerja dapat

⁴¹ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002).

, hal 24

⁴² Eko Jalu Santoso. *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2012), hal 07

⁴³ Desmon Ginting. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. (Jakarta : PT. Elex Komputindo, 2016), hal 07.

diartikan sebagai sebuah semangat kerja yang didasarkan pada etika kerja dan dapat diimplementasikan secara nyata dalam dunia kerja. Menurut Tasmara menyatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah semangat yang dilakukan oleh seseorang dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.⁴⁴ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa etos kerja merupakan semangat yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja, agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

d. Kinerja

Menurut Fattah menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (*outcomes*) yang berasal dari pekerjaan seseorang yang dilakukan dalam suatu institusi.⁴⁵ Dengan demikian, kinerja berarti sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang setelah melakukan pekerjaan. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang bersifat kualitas dan kuantitas. Kualitas yang dimaksud adalah kualitas kerja yang maksimal.

⁴⁴ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani, 2002), hal 26

⁴⁵ Hussein Fattah. *Kepuasan dan Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta : Elmatara 2017) , hal 07

Sedangkan, kuantitas yang dimaksud adalah pencapaian target.⁴⁶ Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan sebuah bentuk kualitas atau kuantitas yang telah dicapai seseorang setelah menyelesaikan pekerjaannya.

Etos kerja dalam penelitian adalah sikap dan pandangan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja secara optimal, sehingga dapat mencapai keberhasilan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah salah satu bab yang terkandung dalam penelitian. Sistematika pembahasan menjelaskan tentang bab dan sub bab yang ada dalam penelitian. Dengan adanya sistem pembahasan, maka pembaca akan lebih mudah memahami urutan dalam penelitian. Sistematika pembahasan dalam penelitian yang berjudul **“Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor**

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009), hal 18

Kementerian Agama Kabupaten Lamongan” terdiri dari lima bab, yaitu :

Bab pertama (BAB I) yaitu pendahuluan, menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

BAB kedua (BAB II) yaitu kajian teoretik, memaparkan tentang kerangka teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan fokus penelitian.

BAB ketiga (BAB III) yaitu metode penelitian, menjelaskan tentang pendekatan penelitian dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data dan teknik analisis data.

BAB keempat (BAB IV) yaitu hasil penelitian dan pembahasan, menjelaskan tentang hasil dari penelitian secara komprehensif yang berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB kelima (BAB V) yaitu penutup, menjelaskan tentang beberapa sub bab. Pertama, kesimpulan yakni dijabarkan secara menyeluruh dan ringkas dari hasil penelitian yang didasarkan pada

rumusan masalah. Kedua, saran dan rekomendasi yaitu ditujukan untuk penelitian selanjutnya. Ketiga, keterbatasan penelitian yaitu kendala-kendala yang dialami selama peneliti melakukan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Kerangka Teoretik

Kerangka teori dalam penelitian yang berjudul **“Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”** memuat berbagai referensi mengenai fokus penelitian. Kajian teori dapat dipakai sebagai gambaran mengenai teori dan konseptual dari para ahli.

1. Etos Kerja

Menurut Toto Tasmara menyatakan bahwa etos kerja merupakan kepribadian diri seseorang yang ditampakkan secara totalitas dengan berbagai cara diantaranya ekspresi diri, pandangan diri, keyakinan

diri yang dapat mendorong diri untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal. Hasil yang dicapai tersebut berasal dari sebuah proses untuk menapaki jalan lurus. Dalam dunia kerja, jalan lurus merupakan komitmen seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan serta komitmen antara pribadi dengan lembaga. Pegawai yang memiliki etos kerja akan berusaha melakukan segala sesuatu dengan baik dan sesuai aturan.⁴⁷ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan bentuk kepribadian yang baik dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Ginting menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang ataupun kelompok yang dapat menjadi ciri khas ketika bekerja. Etos kerja dilandaskan pada etika serta perspektif kerja yang diyakini kemudian diwujudkan melalui tekad serta sikap konkret di dunia kerja.⁴⁸ Menurut Indriyani yang dikutip oleh Fitriyani, Sundari dan Dongoran menyatakan bahwa “etos” diartikan sebagai pedoman atau panduan mengenai tingkah

⁴⁷ Toto Asmoro. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani, 2002) , hal 18.

⁴⁸ Desmon Ginting. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. (Jakarta : PT. Elex Komputindo, 2016), hal 07.

laku seseorang, kelompok, institusi maupun organisasi. Jadi, etos kerja memiliki makna suatu ajaran perihal pekerja yang diyakini oleh individu atau kelompok. Ajaran tersebut tentang hal yang baik dan benar serta bisa diwujudkan secara konkret dalam sikap kerja individu tersebut.⁴⁹ Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah pandangan mengenai tingkah laku yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Gharna yang dikutip oleh Sari menyatakan bahwa etos kerja adalah perpaduan nilai-nilai budaya yang diwujudkan oleh perilaku dan tindakan sekelompok orang. Perilaku tersebut mengandung nilai-nilai moral serta pandangan kerja. Etos kerja adalah sesuatu yang mendorong kualitas kerja diantaranya seperti kerja keras, kerja secara tepat waktu, jujur dan ulet dalam bekerja.⁵⁰ Dengan demikian, etos kerja dapat diartikan sebagai

⁴⁹ Fitriyani, Sundati dan Dongoran, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol 08, No. 01, 2019, hal 25

⁵⁰ Anggi Puspita Sari, Penerapan Etos Kerja Pegawai Pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu, *Ekombis Review* 2015, hal 129

sekumpulan nilai-nilai moral yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Menurut Tasmara menyatakan bahwa etos berasal dari beberapa hal diantaranya norma, budaya serta sistem nilai yang diyakini oleh seseorang. Selain itu, etos dapat diartikan sebagai sebuah semangat untuk melakukan sesuatu dengan optimal dalam rangka mencapai kualitas kerja yang maksimal. Etos kerja mengandung semangat seseorang untuk melakukan sesuatu dengan sempurna dan berupaya menghindari kerusakan, sehingga hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan terhindar dari kecacatan atau kekurangan.⁵¹ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah semangat yang diterapkan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menciptakan kinerja yang maksimal.

Etos kerja merupakan sikap yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Buchori yang dikutip oleh Ekasari mendefinisikan bahwa etos kerja merupakan sebuah

⁵¹ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani, 2002) , hal 15

perilaku dan pandangan seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa terhadap kebiasaan kerja, ciri-ciri kerja dan sifat-sifat tentang cara kerja. Etos kerja menjadi perilaku yang paling mendasar pada diri seseorang yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan nyata.⁵² Oleh karena itu, etos kerja dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang mendasar pada diri manusia yang dapat diterapkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

2. Model Peningkatan Etos Kerja

Menurut Sinamo menyatakan bahwa setiap manusia memiliki spirit keberhasilan. Spirit tersebut merupakan semangat untuk dapat mencapai keberhasilan. Bentuk dari spirit tersebut diantaranya adalah kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab. Spirit tersebut berasal dari keyakinan, komitmen dan penghayatan pada paradigma kerja. Sinamo menyatakan bahwa teori utama etos kerja dapat disederhanakan menjadi empat pilar. Empat pilar tersebut dimasukkan dalam konsep

⁵² Novia Ekasari, Kontiribusi Etos Kerja Islami terhadap Kualitas Kerja Pengurus BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta, *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, 2019, hal 24

besar yang dapat disebut dalam bahasa Sanskerta yaitu Catur Dharma Mahardika yang bermakna empat darma keberhasilan utama, diantaranya yaitu :

- a. Menentuk prestasi yang unggul melalui motivasi superior.
- b. Mencapai masa depan melalui kepemimpinan yang visioner.
- c. Mewujudkan hal-hal baru yang mengandung inovasi dan kreatifitas.
- d. Meningkatkan kualitas diri melalui keunggulan insani.⁵³

Empat darma tersebut bertanggung jawab untuk menopang keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Selanjutnya, empat darma tersebut dapat di rumuskan menjadi delapan model peningkatan etos kerja, diantaranya sebagai berikut :

- a. Kerja adalah rahmat. Yakni bekerja dengan tulus penuh syukur

Kerja merupakan rahmat yang diberikan oleh Tuhan. Oleh karena itu sebagai manusia diwajibkan bekerja dengan tulus dan penuh

⁵³ Jansen H. Sinamo. *8 Etos Kerja Profesional*. (Jakarta : PT. Malta Print Indo, 2008) , hal 35.

syukur. Hal ini membuat manusia dapat merasakan rahmat yang banyak diantaranya kemampuan menyediakan sandang dan pangan untuk keluarga, kemampuan untuk menjalin relasi dan meningkatkan kualitas diri serta kemampuan memaksimalkan performa kerja.

- b. Kerja adalah amanah. Yakni bekerja dengan benar penuh tanggung jawab

Kerja merupakan amanah. Dengan demikian, bekerja harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab harus dapat dilakukan dengan baik dan benar, agar tidak hanya hanya sekedar formalitas saja. Tanggung jawab yang didelegasikan kepada seseorang dalam bekerja akan mendorong perilaku yang kuat untuk melaksanakan tugas sesuai dengan *job description* yang diberikan. Hal ini dilakukan agar mencapai tujuan yang ditentukan.

- c. Kerja adalah panggilan. Yakni bekerja dengan tuntas penuh integritas.

Kerja merupakan panggilan. Panggilan memiliki makna yaitu apapun yang dikerjakan seharusnya dapat memenuhi tuntutan profesi yang sedang dijalani. Oleh karena itu, untuk memenuhi panggilan tersebut, maka harus membentuk integritas yang kuat. Apabila seseorang bisa memegang integritas yang kuat, maka seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan totalitas yakni dengan sepenuh hati, segenap pikiran dan secara menyeluruh.

- d. Kerja adalah aktualisasi. Yakni bekerja dengan keras penuh semangat.

Kerja merupakan aktualisasi. Aktualisasi adalah sebuah perilaku yang dapat digunakan untuk mengubah potensi menjadi suatu hal yang benar-benar terjadi. Sikap aktualisasi bertujuan agar seseorang dapat terbiasa untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai mimpi dan keinginannya. Dalam meningkatkan etos kerja keras terdapat tiga cara yang mudah. Pertama, mengembangkan visi untuk bekerja keras. Kedua, mengembangkan diri. Ketiga, menguatkan diri. Untuk memenuhi

hal tersebut seseorang juga harus bekerja keras dengan dilandaskan penuh semangat.

- e. Kerja adalah ibadah. Yakni bekerja dengan serius penuh kecintaan

Kerja merupakan ibadah. Segala jenis pekerjaan yang telah diberikan Tuhan harus disyukuri dan dikerjakan dengan ikhlas. Hal ini dikarenakan, semua jenis pekerjaan apabila dikerjakan dengan tulus dan penuh kecintaan, maka derajatnya itu sama dimata tuhan. Dari ketulusan tersebut , maka hasil yang diperoleh akan maksimal. Jadi, seberat apapun pekerjaan seseorang, maka akan memberikan sebuah nilai dan spritiual yang berbeda jika bekerja dilandasi dengan serius penuh kecintaan.

- f. Kerja adalah seni. Yakni bekerja dengan kreatif penuh sukacita.

Kerja merupakan seni. Dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan kerja keras dan kerja cerdas. Maksud kerja cerdas adalah kerja dengan menggunakan strategi dan taktik diantaranya mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar efektif dan

efesien, memanfaatkan kesempatan yang ada, mampu menyelesaikan masalah dan dapat melahirkan suatu ide dan pikiran yang inovatif dan kreatif. Jadi, untuk memenuhi hal tersebut maka seseorang harus dapat bekerja dengan kreatif dan penuh sukacita.

- g. Kerja adalah kehormatan. Yakni bekerja dengan unggul penuh ketekunan.

Kerja merupakan kehormatan. Bekerja dapat menciptakan sebuah kehormatan diri karena dengan adanya pekerjaan, maka seseorang dapat dihormati dan dipercaya dalam memangku posisi/jabatan dalam pekerjaannya. Apabila seseorang yang memiliki kompetensi dan mampu memenuhi tugas yang diberikan , maka orang tersebut layak mendapatkan penghormatan. Dengan demikian, untuk mendapat penghormatan maka seseorang harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan.

- h. Kerja adalah pelayanan. Yakni bekerja dengan penuh kerendahan hati.

Kerja merupakan pelayanan. Manusia bekerja tidak hanya tentang pemenuhan

kebutuhan sendiri, akan tetapi manusia bekerja juga untuk melayani antar sesama. Dengan demikian, manusia seharusnya dapat melakukan pekerjaan dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.⁵⁴

Menurut Siregar yang dikutip oleh Harnjo menyatakan bahwa untuk etos kerja dapat diciptakan melalui pembinaan aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya sebagai berikut :

1. Kesadaran

Kesadaran merupakan keadaan seseorang yang mengerti apa pekerjaannya

2. Semangat

Semangat merupakan keinginan seseorang untuk bekerja

3. Kemauan

Kemauan merupakan keinginan dan kehendak yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja

4. Komitmen

Komitmen merupakan perjanjian seseorang untuk melakukan pekerjaan

⁵⁴ Jansen H. Sinamo. *8 Etos Kerja Profesional*. (Jakarta : PT. Malta Print Indo, 2008) , hal 35.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan prakarsa seseorang dalam bekerja

6. Produktif

Produktif merupakan usaha seseorang untuk menghasilkan karya bagi organisasi

7. Peningkatan

Peningkatan merupakan sebuah proses atau cara yang dilakukan untuk meningkatkan usaha dan kegiatan.

8. Wawasan

Wawasan merupakan sebuah konsepsi atau cara pandang seseorang dalam bekerja.⁵⁵

3. Faktor-faktor Yang Mendorong Etos Kerja

Menurut Anoraga menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendorong etos kerja, yaitu :

1. Agama

Agama adalah sistem nilai yang berpengaruh pada pola hidup para penganutnya. Apabila seseorang bersungguh-sungguh dalam

⁵⁵ Edward Harnjo, Pengaruh Budaya dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Binis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan, *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, Vol 08, No. 02, 2019, hal 199

kehidupan beragama, maka orang tersebut akan selalu berfikir, bertindak dan bersikap sesuai dengan ajaran agama yang diyakini. Agama memiliki keterkaitan dalam terciptanya etos kerja. Hal ini dikarenakan penganut agama tidak dapat lepas dari ajaran agama yang dianut. Ajaran tersebut diantaranya seperti fikiran, aktivitas sosial dan semangat kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa agama merupakan bagian dari faktor yang dapat mendorong terciptanya etos kerja.

2. Pendidikan

Pendidikan seseorang merupakan faktor pendorong terciptanya etos kerja. Hal ini dikarenakan etos kerja merupakan bagian dari kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dihasilkan dari beberapa hal diantaranya pendidikan yang bermutu, berkualitas, keahlian dan keterampilan dalam diri seseorang. Pada akhirnya, peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat mendorong terciptanya etos kerja. Dalam lembaga, bagi sumber daya manusia yang

memiliki pendidikan yang berkualitas akan memberikan perkembangan yang baik pada lembaga. Jadi, sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan pada etos kerja yang baik. etos kerja tersebut dapat mendorong keberhasilan dalam lembaga.

3. Penghayatan pekerjaan

Penghayatan pekerjaan merupakan kondisi seseorang ketika dapat memaknai dan mengetahui kegunaan dari pekerjaan yang dijalani. Penghayatan terhadap pekerjaan akan memberikan pengaruh terhadap etos kerja. Hal ini dikarenakan dengan menanamkan rasa penghayatan terhadap pekerjaan, maka seseorang akan dapat dengan mudah dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan etos kerja.

4. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana lingkungan kerja yang terdapat dalam pekerjaan. Dalam organisasi, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap seluruh elemen organisasi baik itu

para pekerja dan pimpinan. Hal tersebut disebabkan apabila suasana kerja itu baik, maka seseorang dapat menciptakan etos kerja dengan mudah.

5. Motivasi Intrinsik Individu

Motivasi Intrinsik adalah dorongan atau motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri. Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong terciptanya etos kerja. Hal ini dikarenakan, etos kerja memiliki nilai-nilai yang diyakini untuk mendorong kualitas kerja salah satunya adalah motivasi kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa individu yang bermotivasi tinggi, maka ia juga memiliki etos kerja yang tinggi.⁵⁶

Menurut Winardi yang dikutip oleh Fitriyani, Sundari dan Dongoran menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mendorong etos kerja pegawai, diantaranya :

1. Faktor Kebijakan

⁵⁶ Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta , 1992) , hal 57.

Faktor kebijakan terdiri dari pemberian gaji yang dapat mendorong etos kerja.

2. Faktor Imbalan

Faktor imbalan menjadikan pegawai termotivasi untuk terus bekerja keras.

3. Faktor Kultur

Faktor kultur berpengaruh besar dalam peningkatan motivasi kerja pegawai.

4. Faktor Mental

Faktor mental menjadi pendorong terciptanya etos kerja. Hal ini dikarenakan apabila seseorang memiliki mental yang kuat maka seseorang tersebut akan selalu dapat memiliki motivasi kerja, sehingga etos kerja dapat diciptakan.⁵⁷

Menurut Yousef yang dikutip oleh Fitriyani, Sundari dan Dongoran menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mendorong etos kerja diantaranya yaitu kerja keras, komitmen, penghayatan terhadap pekerjaan, sikap kreatif, kerja sama, ketepatan waktu

⁵⁷ Fitriyani, Sundari dan Dongoran, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol 08, No. 01, 2019, hal 27

dalam bekerja, keadilan dan keteladanan ditempat kerja.⁵⁸

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Fattah menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari bahasa inggris “*Performance*” yang memiliki arti kinerja atau prestasi kerja. Menurut Ivancevich , Konopaske dan Matteson yang dikutip oleh Fattah menyatakan bahwa kinerja adalah “*performance the desired result of behaviour*”. Istilah tersebut memiliki arti bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang diinginkan oleh seseorang. Maksud dari istilah tersebut adalah kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja dalam melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh sebuah institusi.⁵⁹ Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang yang dapat mendorong lembaga untuk mencapai keberhasilan.

⁵⁸ Ibid, hal 27

⁵⁹ Hussein Fattah. Kepasan dan Kinerja Pegawai. (Yogyakarta : Elmamtera, 2017), hal 8-10.

Dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi, pengelola organisasi diharuskan dapat memberikan perhatian kepada pegawai agar mendapatkan hasil kerja yang optimal.⁶⁰ Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang terdiri dari kualitas dan kuantitas setelah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kualitas tersebut adalah hasil yang maksimal. Sedangkan, kuantitas yang dimaksud adalah pencapaian target. Pencapaian tersebut harus bisa disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang telah di terimanya.⁶¹ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diciptakan oleh seseorang setelah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya.

b. Unsur-unsur Kinerja

⁶⁰ Ibid, hal 10

⁶¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009) , hal 18

Menurut Mangkunegoro menyatakan bahwa ada beberapa unsur-unsur kinerja. Unsur-unsur tersebut diantaranya sebagai berikut :

- 1) Hasil dari fungsi pekerjaan yang dilakukan
- 2) Faktor-faktor yang mendorong terciptanya prestasi pegawai
- 3) Tujuan organisasi dapat tercapai
- 4) Periode waktu yang ditentukan.⁶²

c. Faktor-Faktor Pendorong Kinerja

Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai dapat dicapai melalui beberapa faktor pendorong. Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa ada beberapa faktor pendorong kinerja diantaranya sebagai berikut :

a) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tinggi dapat memberikan jalan kepada pegawai untuk menyerap informasi dan mengaplikasikannya dalam sikap dan gaya pada kehidupan sehari-hari salah satunya dalam dunia kerja.

⁶² Ibid, hal 67-68

b) Inisiatif

Inisiatif merupakan sebuah proses pemunculan ide dan cara baru untuk memberikan hal baru yang dapat bermanfaat untuk pribadi dan lingkungan sekitar.

c) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan sebuah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan dengan melibatkan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

d) Kemampuan

Kemampuan merupakan seluruh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Kemampuan tersebut diantaranya kemampuan potensi (*IQ*), pengetahuan (*Knowledge*) dan keahlian (*Skill*).

e) Etos Kerja

Etos kerja merupakan sebuah motivasi pegawai yang terbentuk dari sikap pegawai dan dapat diimplementasikan pada saat

bekerja, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.⁶³

5. Pandemi Covid-19

1. Pengertian Pandemi Covid-19

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia yaitu *World Health Organization* (WHO) yang dikutip oleh Putri menyatakan bahwa Covid-19 pada 12 Maret 2020 ditetapkan sebagai pandemi. Hal ini yang sering disebut dengan Pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 adalah penyebaran penyakit virus Covid-19 ke seluruh negara yang ada di dunia. Virus Covid-19 adalah salah satu penyakit yang dapat menular disebabkan karena Corona Virus. Virus tersebut diberi nama SARS-Cov 2. Virus Covid-19 memiliki gejala umum seperti demam, batuk dan sesak napas. Pada bulan Desember tepatnya tahun 2019, virus Covid-19 muncul pertama kali di negara Wuhan. Seiring berjalannya waktu, kasus positif Covid-19 semakin bertambah dan telah menyebar ke berbagai negara termasuk Indonesia.⁶⁴ Berdasarkan

⁶³ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2009) , hal 67-68

⁶⁴ Ririn Noviyanti Putri, Indonesia Menghadapi Pandemi Covid-19, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol 20, No. 02, 2020, hal 705-706

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Covid-19 adalah salah satu penyakit yang dapat menular antar manusia melalui percikan batuk dan bersin. Orang yang memiliki resiko lebih besar dalam penularan Covid-19 adalah yaitu orang yang berhubungan langsung dengan pasien positif Covid-19. Orang tersebut seperti tenaga kesehatan yaitu orang yang menangani pasien Covid-19.⁶⁵

Kasus positif Covid-19 di Indonesia berawal dari adanya orang Indonesia yang terdeteksi positif Covid-19 setelah menghadiri acara di Jakarta. Orang tersebut dipastikan telah berkontak langsung dengan warga negara asing (WNA) asal negara Jepang. Setelah melakukan kontak langsung, orang tersebut mengeluh demam, batuk dan sesak napas yang merupakan gejala umum pada Virus Covid-19. Seiring berjalannya waktu, kasus positif Covid-19 bertambah lebih banyak dan menyebar sampai ke seluruh wilayah Indonesia.⁶⁶ Dalam menghadapi

⁶⁵ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease, *Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit*, 2020, hal 1-136

⁶⁶ Ririn Noviyanti Putri, Indonesia Menghadapi Pandemi Covid-19, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol 20, No. 02, 2020, hal 705-706

pandemi Virus Covid-19, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru. Kebijakan tersebut salah satunya yaitu PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). PSBB merupakan bentuk aturan pemerintah dengan membatasi aktivasi masyarakat dalam satu daerah yang terdeteksi virus Covid-19.⁶⁷ PSBB diterapkan untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19. Kebijakan PSBB antara lain sebagai berikut :

- 1) Peliburan sekolah dan universitas
- 2) Peliburan tempat kerja
- 3) Pembatasan kegiatan keagamaan
- 4) Pembatasan kegiatan di tempat/fasilitas umum
- 5) Pembatasan sosial budaya
- 6) Pembatasan moda transportasi
- 7) Pembatasan kegiatan lain terkait aspek pertahanan dan keamanan.⁶⁸

⁶⁷ Tamtono Akbar Bayu, “Infografik : Memahami Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB”, *Kompas.com*, 13 April 2020, Diakses dari <https://www.kompas.com/tren/read/2020/04/13/153415265/apa-itu-psbb-hingga-jadi-upaya-pencegahan-covid-19?page=all>

⁶⁸ Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, *Kebijakan Pemerintah Republik Indonesia Terkait Wabah Covid-19*, 22 April 2020, Diakses dari

b. Perubahan Sistem Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19

Dampak dari pandemi Covid-19 terhadap tenaga kerja berkaitan dengan perubahan sistem kerja. Perubahan sistem kerja menjadi salah satu kebijakan yang merupakan penyesuaian sistem kerja pegawai dalam upaya pencegahan virus Covid-19. Perubahan sistem kerja mengalami perubahan beberapa kali oleh pemerintah hingga pada tanggal 29 Mei 2020 resmi dikeluarkan Surat edaran MenpanRB No.58 Tahun 2020 tentang sistem kerja pegawai ASN dalam tatanan normal baru. Surat edaran tersebut dikeluarkan sebagai tindak lanjut dari arahan Presiden Republik Indonesia dalam rangka menyusun tatanan normal baru yang mendukung produktivitas kerja, namun tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan. Perubahan sistem kerja ini dilakukan agar pegawai dapat beradaptasi terhadap perubahan tatanan normal baru dan aman dari Covid-19.

<https://kemlu.go.id/brussels/id/news/6349/kebijakan-pemerintah-republik-indonesia-terkait-wabah-covid-19#>

Penyesuaian sistem kerja yaitu fleksibilitas dalam penentuan lokasi bekerja bagi pegawai yang meliputi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan tugas kedinasan di kantor yakni *WFO (Work From Office)*.
2. Pelaksanaan tugas kedinasan di rumah yakni *WFH (Work From Home)*.⁶⁹

6. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut At-Tamimi menyatakan bahwa etos kerja dalam perspektif Islam merupakan sikap yang dilakukan seseorang ketika bekerja. Sikap tersebut diantaranya adalah jujur, tanggung jawab, dapat dipercaya, selalu menepati janji, toleransi terhadap sesama, selalu menjaga perasaan dan perkataan kepada orang lain serta menghindari dari perbuatan fitnah.⁷⁰ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah tindakan seseorang yang mencerminkan sikap yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Tasmara menyatakan bahwa etos kerja memiliki keterkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang.

⁶⁹ KemenpanRB, Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tatanan Nornal Baru, SE MenpanRB, No. 58,2020

⁷⁰ Izzuddin Al-Khatib At-Tamimi. *Nilai Kerja Islam*. (Jakarta : Pustaka Mantiq, 1992) , hal 79.

Dengan adanya keterkaitan tersebut, maka setiap muslim harus dapat melakukan hal-hal yang positif. Selanjutnya, hal positif tersebut dapat menjadi pendorong seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, etos kerja merupakan suatu perilaku serta harapan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja. Bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah. Bekerja menjadi bukti pengabdian dan rasa syukur untuk memenuhi panggilan ilahi.⁷¹ Hal ini dapat membuktikan bahwa manusia bisa menunjukkan yang terbaik. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Kahfi Ayat 7 yang berbunyi :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : *Sesungguhnya Kami telah menjadikan segala sesuatu yang ada di bumi adalah perhiasan baginya, agar Kami menguji siapa diantara mereka yang terbaik perbuatannya.* (QS. Al-Kahfi :07).⁷²

Menurut Tafsir Jalalyn ayat diatas menunjukkan bahwa Allah SWT telah menciptakan segala yang berada di bumi diantaranya berupa hewan,

⁷¹ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani, 2002) , hal 26

⁷² Al-Qur'an, Surat Al-Kahfi : 07

tumbuhan, pepohonan dan sungai sebagai perhiasan manusia. Hal ini dilakukan untuk menguji manusia dan memberikan peringatan agar manusia memperhatikan perbuatan yang dilakukan di dunia. Allah SWT juga telah mengetahui siapa diantara mereka yang terbaik amalnya di dunia yaitu mereka yang lebih berzuhud yakni seseorang yang menjauhi keduniaan.⁷³ Ayat tersebut menjadi pengetuk hati bagi seorang muslim agar dapat mengaktualisasikan etos kerja. Bentuk dari aktualisasi tersebut adalah mengerjakan segala sesuatu secara maksimal.⁷⁴

Etos kerja dapat ditunjukkan ketika seseorang dapat memanfaatkan segala sesuatu dengan baik. Hal tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105 yaitu sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۚ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

⁷³ Tafsir Jalalayn Q.S Al-Kahfi :07

⁷⁴ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani, 2002) , hal 26

Artinya : *Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu. Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.* (QS. Surat At-Taubah :105).⁷⁵

Menurut Tafsir Al-Azhar ayat diatas menunjukkan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja sesuai dengan bakat yang dimiliki. Hal ini dapat diartikan bahwa manusia diberi perintah untuk melakukan pekerjaan dengan tenaga dan kemampuan yang dimilikinya. Manusia dianjurkan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki supaya tenaga yang dimiliki tidak berkurang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manusia diharuskan dapat memaksimalkan segala sesuatu dengan baik. Hal ini bisa dilakukan dengan beberapa cara diantaranya menamamkan rasa semangat, memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan senantiasa meminta petunjuk kepada Allah SWT.⁷⁶

⁷⁵ Al-Qur'an, Surat At-Taubah : 105

⁷⁶ Hamka. *Tafsir Al-Azhar*. (Jakarta : Pustaka Panjimas), 1985, Juz 28, hal 39.

Selain Al-Qur'an, etos kerja juga terdapat dalam sebagian hadist Nabi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa hadist Nabi yang membahas mengenai dorongan untuk memiliki etos kerja bagi umatnya. Ciri-ciri etos kerja yang diperintahkan diantaranya adalah giat bekerja, tidak malas dalam bekerja, berusaha dan bekerja keras untuk mendapatkan rezeki dan berkah dari Allah SWT. Hal ini seperti ajaran Nabi yaitu seseorang yang kuat wajib untuk menolong serta memberi kepada yang lemah. Seseorang yang kuat diperintahkan agar senantiasa bekerja dengan semangat.⁷⁷

Ada sebuah hadist yang menunjukkan bahwa Rosulullah SAW tidak menyukai orang yang malas dan tidak memiliki usaha sama sekali dan hanya mengandalkan dengan cara meminta-minta. Selain itu, Rasulullah SAW juga memberi kabar bahwa orang yang hanya meminta-minta tanpa adanya usaha kelak di hari kiamat akan dibangkitkan dengan wujud wajah tanpa daging. Hadist tersebut dapat ditunjukkan dibawah ini:

⁷⁷ Siri Muri'ah. *Nilai-nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*. (Semarang : Rasail Media Group, 2001) , hal 135

لَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَسْأَلُ النَّاسَ حَتَّى يَأْتِيَ
يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَيْسَ فِي وَجْهِهِ مِرَّةٌ لَحْمٍ

Artinya : *Dari Abdullah Ibn Umar berkata, Nabi SAW bersabda : Jika ada seseorang yang senantiasa di dunia meminta-minta kepada manusia, maka di hari kiamat seseorang tersebut tidak terdapat daging sama sekali di wajahnya. (HR: Al-Bukhari No. 1474 dan Muslim No.1040).*⁷⁸

Hadist tersebut menunjukkan bahwa pada hari kiamat akan ada orang yang kondisi wajahnya terpotong bagian dagingnya. Hal ini dikarenakan, seseorang tersebut selama hidup didunia senantiasa meminta-minta kepada orang lain.⁷⁹ Tafsir hadist lain yang dikutip oleh Febrianti menyatakan bahwa hadist tersebut memberikan peringatan kepada manusia agar tidak mengemis atau diartikan sebagai meminta-minta. Hal ini dikarenakan, meminta-minta itu menyebabkan hidup menjadi tidak barokah dan menghilangkan harga diri.⁸⁰ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

⁷⁸ Shohih. HR Bukhari No.1474 dan Muslim No.1040

⁷⁹ Shohih. HR Bukhari No.1474 dan Muslim No. 1040

⁸⁰ Yuni Febriani, Hukum Memberi Nafkah dari Hasil Mengemis (Studi Kasus Desa Pahlawan : Bandung), *Skripsi*, Jurusan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Curup, 2019, hal 24.

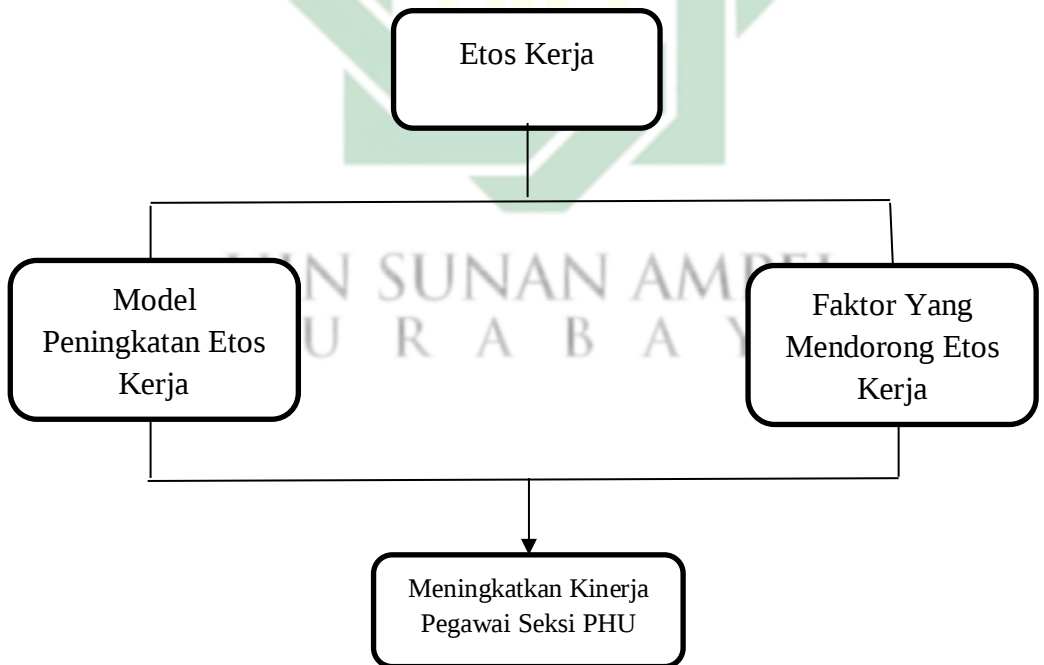
manusia diharuskan agar senantiasa berusaha dan bekerja keras. Salah satu wujud usaha yang diciptakan oleh manusia yaitu memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam dunia kerja, seseorang diharuskan untuk memiliki etos kerja yang tinggi, agar dapat bekerja secara produktif. Selain itu, etos kerja dapat memberikan hasil yang dapat bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain serta terhindar dari kehidupan yang sengsara dan meminta-minta.

7. Skema Kerangka Teoretik

Hal lain yang penting dalam sebuah kerangka teoretik bukan hanya mengenai definisi dari sebuah konsep, tetapi kerangka teoretik juga harus bisa menjelaskan mengenai alur proses jalannya penelitian. Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian tentang peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada masa Pandemi Covid-19 di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Peneliti melakukan penelitian dengan menggali lebih dalam mengenai

model peningkatan etos kerja dan faktor-faktor yang dapat mendorong etos kerja. Dengan demikian, akan diperoleh informasi terkait model peningkatan etos kerja dan faktor-faktor yang mendorong etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada masa pandemi Covid-19 di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Peneliti menyajikan gambar mengenai kerangka teoretik penelitian. Dibawah ini adalah gambar skema kerangka teoretik dalam penelitian ini, yaitu :



2.1 Gambar Kerangka Teoretik

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Pada poin ini, peneliti menggambarkan mengenai penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian terdahulu dipergunakan sebagai dasar bagi peneliti untuk memastikan orisinalitas penelitian yang berjudul **“Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”**. Peneliti memperlihatkan data mengenai penelitian sebelumnya yang relevan secara deskriptif atau narasi. Permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang diuraikan dalam penelitian ini. Dibawah ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, antara lain :

1. Penelitian terdahulu dengan judul :

“Analisis Etos Kerja Pegawai Saat Pandemi Covid-19 Pada Divisi Accounting & Control Unit PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bekasi”.

Penelitian ini dilakukan oleh Nailly Jazimatul Habibah. Jenis penelitian ini adalah

kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan etos kerja pegawai saat pandemi Covid-19 dan untuk mengetahui upaya mengatasi kendala-kendala pada saat melakukan aktivitas *Work From Home (WFH)* pada Divisi *Accounting & Control Unit* PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bekasi. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat etos kerja pegawai pada Divisi *Accounting & Control* saat pandemi Covid-19 berada di tingkat rendah. Hal tersebut dikarenakan para pegawai belum sepenuhnya tanggung jawab dan disiplin terhadap pekerjaan kantor yang disebabkan karena akses untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan kantor terbatas. Dalam rangka mengatasi hal tersebut, BTN Kantor Cabang Bekasi menemukan penyelesaian dari permasalahan tersebut. Pertama, membuka akses tanpa melihat resiko yang muncul dengan cara mendapat kontrol dari atasan agar pelaksanaan *Work From Home (WFH)* berjalan dengan baik dan produktif. Kedua, melakukan kerjasama dengan manajer personalia untuk mengadakan *gathering* secara virtual dengan tujuan agar antara bawahan

dengan pimpinan dapat saling terbuka terkait pemberian tugas.⁸¹

Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yaitu etos kerja. Sedangkan, perbedaannya terletak pada objek penelitian. Peneliti sebelumnya menggunakan Unit PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bekasi sebagai objek penelitian. Sedangkan, peneliti sekarang melakukan penelitian di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Penelitian terdahulu dengan judul :

“Penerapan Etos Kerja Pegawai Pada Stasiun KPIM Kelas II Bengkulu”.

Penelitian ini ditulis oleh Anggri Puspita Sari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan terkait penerapan etos kerja pegawai di kelas II KIPM Stasiun Bengkulu. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara umum faktor-faktor etos kerja pegawai Stasiun

⁸¹ Naily Jazimatul Habibah, Analisis Etos Kerja Saat Pandemi Covid Pada Divisi Accounting & Control Unit PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bekasi, *Karya Ilmiah*, Jurusan D3 Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2021.

KIPM Kelas II Bengkulu masuk pada kategori baik. Etos kerja pegawai Staisun KIPM Kelas II Bengkulu dapat digambarkan melalui penyelesaian tugas dan fungsi. Bentuk dari penyelesaian tugas yaitu dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.⁸²

Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang keduanya sama-sama membahas mengenai etos kerja. Sedangkan, perbedaannya terletak pada objek penelitian. Peneliti sebelumnya menggunakan Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu sebagai objek penelitian. Sedangkan, peneliti sekarang melakukan penelitian di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

3. Penelitian terdahulu dengan judul :
“Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik”

Penelitian ini ditulis oleh Indah Nur Faizah, Linda Lisma Lestari, Syahrul Hidayat dan Ali Mustofa. Jenis penelitian ini adalah kualitatif.

⁸² Anggri Puspita Sari, Peran Etos Kerja Pegawai Pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol 03, No.02, 2015

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi faktor yang mendorong etos kerja tanpa keberadaan pimpinan yang tetap dalam lembaga. Hasil dari penelitian ini yaitu etos kerja dalam budaya organisasi di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik ditunjukkan dengan terselesaikan tugas sesuai dengan target dan waktu, sehingga bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Faktor yang mendorong etos kerja tersebut adalah adanya budaya organisasi yang merupakan nilai dan norma yang ditetapkan dalam kantor kementerian agama kabupaten gresik.⁸³

Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, yaitu etos kerja pegawai. Sedangkan, perbedaanya terletak pada objek penelitian. Peneliti sebelumnya melakukan penelitian dengan menggunakan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik sebagai objek penelitian. Sedangkan, penelitian sekarang

⁸³ Indah Nur Fauziah, Linda Lisma Lestrai, Syahrul Hidayat, Ali Mustofa, Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik, *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol 02, No. 1, 2020.

dilakukan di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

4. Penelitian terdahulu dengan judul :

“Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis”

Penelitian ini ditulis oleh Egi Gandana. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan etos kerja pegawai, hambatan-hambatan yang dihadapi dan mengetahui upaya-upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan etos kerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis. Hasil dari penelitian ini yaitu secara umum pelaksanaan etos kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis sudah dilaksanakan dengan baik. Namun, dalam pelaksanaan etos kerja pegawai terdapat beberapa hambatan diantaranya pegawai tidak memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang berat karena pegawai akan menerima konsekuensi apabila mengambil keputusan tersebut. Dengan adanya hambatan tersebut, maka kantor kecamatan Kabupaten Ciamis membentuk upaya untuk

mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara pemberian kepercayaan secara penuh oleh atasan kepada bawahan ketika memutuskan hal yang berat.⁸⁴

Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yaitu etos kerja pegawai. Sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian. Peneliti sebelumnya menggunakan Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis sebagai objek penelitian. Sedangkan, peneliti sekarang melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

5. Penelitian terdahulu dengan judul :

“Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)”

Penelitian ini ditulis oleh Alfian Izzat El Rahman. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan etos kerja yang diterapkan oleh karyawan Toko Trio

⁸⁴ Egi Gandana, Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis, *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, Vol 05, No. 01, 2018.

Balung. Hasil dari penelitian ini yaitu Toko Trio Balung Jember telah menerapkan etos kerja pada karyawan. Etos kerja yang diterapkan terdiri dari beberapa aspek . Pertama, aspek disiplin kerja dalam menghargai waktu. Kedua, aspek jujur dalam hal menyampaikan informasi ke para pelanggan dan atasan. Ketiga, aspek pelayanan yaitu ditunjukkan dengan selalu bersikap ramah dan akrab kepada konsumen. Keempat, aspek tanggung jawab yaitu ditunjukkan dengan bertanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya masing-masing.⁸⁵

Persamaan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yaitu etos kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan Toko Trio Balung Jember sebagai objek penelitian. Sedangkan, peneliti sekarang melakukan penelitian di Seksi PHU Kantor Kementian Agama Kabupaten Lamongan.

6. Penelitian terdahulu dengan judul :

⁸⁵ Alfian Izzat El Rahman, Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan dalam Bekerja, *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Vol 02, No. 02, 2021.

“Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi di antara karyawan Bank Malaysia : Peran Etos Kerja Islami”

Penelitian ini ditulis oleh Mohammad, Quoquab, Omar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi di antara karyawan Bank Malaysia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural memprediksi perilaku kewarganegaraan organisasional. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa etos kerja islam memprediksi perilaku organisasional. Akan tetapi, etos kerja Islam tidak dapat berpengaruh pada keadilan distributif, keadilan prosedural dan perilaku kewarganegaraan organisasional.⁸⁶

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel ketiga dalam penelitian yaitu etos kerja Islam. Sedangkan, perbedaan dalam penelitian ini

⁸⁶ Mohammad, Quoquab, Omar, Factors, Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees : The Moderating Role of Islamic Work Ethic, *Procedia Social and Behaviour Science*, Vol 224, 2016, page 562-570

terletak pada jenis penelitian dan objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian sekarang menggunakan jenis penelitian kualitatif. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan karyawan Bank Malaysia sebagai objek penelitian. Sedangkan, penelitian sekarang menggunakan Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kemnetrian Agama Kabupaten Lamongan sebagai objek penelitian.

Dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas menunjukkan adanya perbedaan dengan penelitian ini. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang didapatkan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat delapan model peningkatan etos kerja dan faktor-faktor yang mendorong etos kerja pegawai di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan adanya sebuah kebaruan penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan

Penelitian ini berjudul ***“Peran Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan”***. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Furchan menyatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan dalam menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku.⁸⁷ Menurut Sukmadinata menyatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan sebuah penelitian yang dapat dipergunakan dalam mendiskripsikan dan menganalisis mengenai beberapa hal, diantaranya fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi dan orang.⁸⁸ Dengan demikian, penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang berbentuk dalam gambaran mengenai

⁸⁷ Arif Furchan. *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Surabaya : Usaha Nasional, 1992) , hal 21

⁸⁸ Sukmadinata. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009) , hal 53-60.

sesuatu hal yang diteliti. Peneliti memilih menggunakan pendekatan kualitatif, karena permasalahan yang ada dalam penelitian ini sangat kompleks, sehingga penggunaan metode kuantitatif tidak memungkinkan. Penelitian ini juga digunakan untuk menggambarkan permasalahan secara detail dan mendalam, sehingga jawaban atas permasalahan penelitian ini tidak dapat ditemukan apabila melakukan penelitian dengan kuesioner.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus. Menurut Rahardjo menyatakan bahwa studi kasus merupakan jenis penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam mengenai suatu program, peristiwa dan aktivitas yang bersifat perorangan, kelompok, lembaga ataupun organisasi. Studi kasus dilakukan dalam rangka mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam terkait peristiwa yang terjadi.⁸⁹

⁸⁹ Mudjia Rahardjo, Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif : Konsep dan Prosedurnya, *Karya Ilmiah*, Program Pascasarjana Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang , 2017, hal 33

Dalam penelitian ini, peneliti memilih jenis penelitian studi kasus, karena peneliti ingin menggali informasi yang dapat dipelajari atau ditarik dalam sebuah kasus yang terjadi dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti menggunakan studi kasus, karena peneliti ingin memperoleh pengetahuan secara lebih lanjut dan mendalam.⁹⁰

B. Lokasi Penelitian

Menurut Sukardi menyatakan bahwa lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan dalam proses pembelajaran untuk memperoleh pemecahan atas permasalahan yang diteliti.⁹¹ Penelitian ini dilakukan di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah berlokasi di ruang A di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang alamat lengkapnya di Jalan Veteran, No.10, Dapur Timur, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Seksi PHU merupakan seksi penyelenggaraan haji dan umrah (Seksi PHU) yang memiliki tujuan untuk melakukan pelayanan, bimbingan, pembinaan, pengelolaan data dan informasi,

⁹⁰ Ibid, hal 13

⁹¹ Sukardi. Metodologi. *Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008) , hal 53

serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang penyelenggaraan Haji dan Umrah. Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan memiliki tujuh pegawai tetap yang dipimpin oleh Banjir Sidomulyo sebagai KASI (Kepala Seksi). Dalam pelaksanaannya, pegawai seksi PHU telah memiliki tugas sesuai dengan bidang masing-masing. Bidang dari seksi PHU terdiri dari lima macam bidang. Pertama, bidang penyusun pendaftaran dan pembatalan Haji. Kedua, bidang penyusun dokumen Haji. Ketiga, bidang penyusun laporan pengendalian bank penerima setoran BPIH. Keempat, bidang penyusun perlengkapan Haji. Kelima, bidang biometrik haji. Peneliti memilih objek penelitian di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan karena objek penelitian tersebut sesuai dengan kriteria peneliti. Pada objek penelitian tersebut, peneliti dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan topik pembahasan yang juga termasuk salah satu fokus perkuliahan dalam program studi Manajemen Dakwah.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut Tika menyatakan bahwa data merupakan sekumpulan bukti atau fakta yang disajikan untuk tujuan tertentu.⁹² Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kualitatif. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa data kualitatif adalah data yang berwujud kata, kalimat dan gambar.⁹³ Dalam penelitian ini, peneliti mencari data-data yang relevan tentang etos kerja pegawai Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hal ini dilakukan, agar data-data tersebut dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian. Ada 2 jenis data yang diuraikan oleh peneliti, diantaranya sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Narimawati menyatakan bahwa data primer adalah data yang dihasilkan dari sumber asli atau sumber pertama.⁹⁴ Data primer bukan berbentuk suatu file, akan tetapi data primer didapatkan setelah proses wawancara dan observasi

⁹² Pabandu Tika. *Metodologi Riset Bisnis*. (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2006) , hal 57.

⁹³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2009) , hal 14

⁹⁴ Umi Narimawati. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. (Bandung : Agung Media, 2008) , hal 98

berlangsung. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan oleh peneliti adalah kepala Seksi PHU dan pegawai Seksi PHU di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Data-data yang didapatkan, antara lain yaitu data hasil wawancara dan observasi mengenai peningkatan etos kerja pegawai Seksi PHU dan faktor-faktor yang mendorong etos kerja pegawai.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul datanya.⁹⁵ Data sekunder merupakan data penunjang untuk melengkapi data yang telah ada. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan yaitu dari dokumentasi dalam bentuk file yang berisi profil, visi dan misi serta struktur Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan beserta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

2. Sumber Data

⁹⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2016) , hal 225

Menurut Sanusi menjelaskan bahwa sumber data dapat menunjukkan asal dari data tersebut didapatkan.⁹⁶ Dalam penelitian ini, sumber data yang didapatkan peneliti ada dua diantaranya :

a. Informan

Informan yang diteliti yaitu meliputi kepala Seksi PHU dan pegawai Seksi PHU di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

b. Dokumentasi

Peneliti mencari informasi dari dokumentasi. Tujuan menggunakan dokumentasi yaitu untuk mengetahui gambaran umum mengenai Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Dokumentasi tersebut berbentuk file yang berisikan mengenai profil, struktur dan data yang berhubungan dengan penelitian di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

D. Tahap - Tahap Penelitian

Peneliti melewati beberapa tahapan dalam melakukan penelitian, diantaranya yaitu :

1. Tahap Pra Lapangan

⁹⁶ Sanusi Anwar. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. (Malang : Buntara Media, 2003), hal 88

Tahap pra lapangan merupakan tahapan awal sebelum melaksanakan penelitian. Tahapan tersebut diantaranya yaitu :

a. Membuat Rancangan Penelitian

Tahap paling awal yaitu membuat rancangan penelitian. Pada awalnya, peneliti memperoleh masalah yang kemudian masalah tersebut diidentifikasi dalam penelitian. Peneliti telah menganggap bahwa permasalahan ini memiliki keunikan serta bisa dijadikan menjadi topik dalam penelitian. Peneliti mengetahui hal-hal tersebut diperoleh dari teori yang sudah ada. Pada kenyataannya, teori yang dikaji tidak sesuai dengan masalah yang ditemukan, sehingga permasalahan ini dapat menjadi sebuah keunikan dalam penelitian. Selanjutnya, masalah tersebut menjadi pembahasan utama dalam penelitian atau dapat disebut dengan fokus penelitian. Selanjutnya, fokus penelitian menjadi dasar untuk merancang judul penelitian dan dilanjutkan dengan menyusun latar belakang masalah. Tahap selanjutnya, peneliti melakukan beberapa hal diantaranya penentuan rumusan masalah, tujuan penulisan dan manfaat penelitian. Dari beberapa hal tersebut kemudian disatukan yang dapat disebut dengan

matriks penelitian. Setelah selesai pengerjaan matriks, selanjutnya peneliti mengajukan matriks penelitian kepada Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah untuk mendapatkan izin.

b. Menentukan Objek Penelitian

Tahap selanjutnya yaitu penentuan objek penelitian. Tahapan ini, peneliti menentukan lokasi atau objek penelitian yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Tahap awal, peneliti memulai dengan menulis daftar objek-objek penelitian yang sesuai dalam bahasan masalah yang diteliti. Kemudian, peneliti memilih salah satu dari beberapa daftar objek penelitian. Tahap akhir, peneliti memutuskan untuk memilih Seksi PHU Kantor Kemenetrian Agama Kabupaten Lamongan sebagai objek penelitian, karena objek penelitian tersebut sesuai dengan kriteria yang dibuat oleh peneliti.

c. Membuat Proposal Penelitian

Pada tahap ini, peneliti menyusun proposal yang kemudian diajukan terlebih dahulu kepada Dosen Pembimbing. Setelah pengerjaan proposal penelitian di setujui, maka selanjutnya peneliti melaksanakan seminar proposal. Kemudian, setelah seminar proposal

dilaksanakan, maka peneliti melanjutkan tahap selanjutnya. Tahap selanjutnya yaitu peneliti mengajukan proposal penelitian kepada pihak yang berkaitan. Pihak tersebut merupakan lembaga yang dijadikan sebagai lokasi penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Proposal yang telah disusun kemudian diserahkan kepada pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Proposal yang disusun ini merupakan suatu persyaratan dalam rangka akan melakukan penelitian. Proposal ini terdiri dari tiga bab diantaranya Bab awal yaitu pendahuluan. Bab yang kedua adalah kajian teori. Bab yang ketiga adalah metodologi penelitian.

d. Perizinan

Pada tahap ini, peneliti mengajukan surat izin penelitian. Surat izin dapat diperoleh dengan cara melakukan pengajuan pembuatan surat izin ke ODS. Ketika surat izin telah diperoleh peneliti, maka selanjutnya peneliti menyerahkan surat izin ke objek penelitian yaitu di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Surat izin tersebut dan proposal penelitian yang sudah disusun kemudian diserahkan

kepada objek penelitian. Ketika surat izin telah diterima dan disetujui oleh pihak Kantor Kementerian, maka peneliti melakukan penelitian sampai dengan selesai.

e. Menyusun Instrumen Wawancara

Tahap akhir dalam tahap pra lapangan yaitu menyusun instrumen wawancara. Pada tahap ini, peneliti menyusun pertanyaan yang berkaitan dengan pembahasan masalah di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Instrumen wawancara disusun secara sistematis. Hal ini dilakukan, agar peneliti dapat dengan mudah untuk menggali informasi terkait permasalahan yang diteliti.

2. Tahap Lapangan

Tahap lapangan adalah tahapan yang kedua setelah tahap pra lapangan. Pada tahap ini, peneliti melakukan beberapa hal. Pertama, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Seksi PHU. Kedua, peneliti melakukan observasi dengan mengamati situasi dan kondisi yang ada dalam objek penelitian. Ketiga, peneliti mencari dokumentasi dalam rangka mendapatkan data dan informasi mengenai fokus penelitian. Dalam pelaksanaannya, peneliti memulai melangsungkan wawancara kepada seluruh pegawai Seksi PHU yaitu

sebagai informan wawancara. Peneliti melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan yang telah di persiapkan sebelumnya. Selanjutnya, peneliti melakukan pengumpulan data-data yang menjadi pendukung. Data-data tersebut diantaranya profil Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan, visi dan misi, dan dokumentasi.

3. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data adalah tahap ketika peneliti membaca dan meneliti kembali sumber data yang telah didapatkan setelah penelitian. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat mengumpulkan data sesuai dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya, peneliti melakukan penyusunan data, agar data yang diperoleh bisa sesuai dengan konsep dalam penelitian. Cara selanjutnya, peneliti memberikan keterangan dengan tetap memiliki makna yang sama. Keterangan dibuat agar data yang diperoleh menjadi jelas. Tahap akhir, hasil penelitian ditulis dan disusun dengan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dan menyusun penelitian dengan menggunakan teknik parafrase.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah salah satu cara yang paling utama

dalam melakukan penelitian. Hal tersebut karena penelitian bertujuan untuk mendapatkan data.⁹⁷. Peneliti melakukan penelitian ini dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data , diantaranya yaitu :

a. Wawancara

Menurut Marzuki menyatakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui tanya jawab secara sistematis yang berlandaskan pada tujuan penelitian yang dilakukan dengan informan.⁹⁸ Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara. Peneliti memilih wawancara agar informasi yang diperoleh dari narasumber bersifat akurat. Peneliti melakukan wawancara secara lebih detail, agar data yang didapatkan sesuai dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada informan yang dipilih. Informan tersebut diantaranya adalah Kepala Seksi PHU dan pegawai di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

b. Observasi

⁹⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2013), hal 224

⁹⁸ Marzuki. *Metodologi Riset*. (Yogyakarta : BPEE UII Yogyakarta, 2001) , hal 62

Menurut Setiawan menyatakan bahwa observasi merupakan salah satu teknik yang dilakukan dengan melakukan pengumpulan data yang berasal dari lapangan. Data yang didapatkan pada saat observasi diantaranya yaitu gambaran tentang sikap, perilaku, tindakan dan keseluruhan interaksi antar manusia. Observasi memiliki fungsi yang sangat penting yaitu dengan adanya observasi maka peneliti bisa mendapatkan hal-hal yang mungkin tidak diungkapkan oleh informan pada saat wawancara dilakukan.⁹⁹ Dengan demikian, observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati situasi atau aktivitas yang ada kaitannya dengan masalah dalam penelitian.

Peneliti memutuskan untuk memilih observasi sebagai teknik pengumpulan data, karena peneliti ingin mengamati permasalahan secara langsung mengenai etos kerja pegawai di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Peneliti melakukan observasi diantaranya sebagai berikut :

1. Observasi mengenai perilaku dan aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan

⁹⁹ Conny R. Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta : PT Grasindo, 2010) , hal 112-114

2. Observasi mengenai interaksi antar sesama pegawai dan pimpinan
3. Observasi mengenai lingkungan kerja Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa dokumentasi merupakan suatu catatan peristiwa yang sudah terlewati. Dokumen tersebut berbentuk dalam berbagai hal diantaranya tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang.¹⁰⁰ Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai data pendukung terhadap hasil pengamatan.

Peneliti memutuskan untuk memilih dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data, karena dokumentasi sebagai bukti untuk menguatkan hasil penelitian. Peneliti menggunakan dokumentasi dengan cara mengumpulkan beberapa data yang berasal dari berbagai sumber. Data tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Data Profil Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

¹⁰⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2016) , hal 240

2. Data Visi dan Misi Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan
3. Data Struktur Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan
4. Dokumentasi kegiatan pegawai Seksi PHU yang telah berlangsung atau yang sedang berlangsung

F. Teknik Validitas Data

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa teknik validitas data merupakan derajat kesesuaian antara data yang didapatkan oleh peneliti dengan data yang terjadi di objek penelitian.¹⁰¹ Teknik validitas data dilakukan dalam rangka menyocokkan antara isi data yang diterima dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik validitas data dengan menggunakan dua teknik, yaitu :

- a. Triangulasi

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa triangulasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan berbagai data yang berbeda untuk memperoleh data dari sumber yang sama.¹⁰² Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber data.

¹⁰¹ Ibid hal 117

¹⁰² Ibid, hal 327

Menurut Dwidjowinoto yang dikutip oleh Kriyantono menyatakan bahwa triangulasi sumber data adalah teknik validitas data yang dapat dilaksanakan melalui perbandingan derajat kepercayaan terhadap informasi yang didapatkan dari sumber yang berbeda-beda. Jadi, selain menggunakan teknik wawancara dan observasi, peneliti juga menggunakan dokumentasi. Dari tiga teknik pengumpulan data tersebut, peneliti membandingkan dari hasil masing-masing pengumpulan data. Hal tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kepercayaan atau disebut dengan kredibilitas data.¹⁰³

b. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan merupakan salah satu teknik validitas data untuk meningkatkan kepercayaan atau kredibilitas data. Perpanjangan pengamatan dapat dikatakan bisa untuk meningkatkan kepercayaan, karena dengan melakukan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan. Hal ini dilakukan agar dapat melakukan pengamatan dengan sumber data yang sudah pernah ditemui sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan perpanjangan pengamatan di Seksi PHU

¹⁰³ Rachmat Kriyantono. *Riset Komunikasi*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006) , hal 100

Kantor kementerian Agama Kabupaten Lamongan , karena peneliti ingin meningkatkan kredibilitas data. Perpanjangan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan membangun hubungan baik antara peneliti dengan narasumber, agar hubungannya menjadi semakin dekat, terbuka dan menghargai. Dengan melakukan hal tersebut, maka informasi tidak akan bisa disembunyikan lagi.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono menjelaskan bahwa teknik analisis data adalah teknik penyusunan yang sistematis dari berbagai data diantaranya data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.¹⁰⁴ Peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik analisis data berdasarkan teori dari Creswell. Menurut teori Creswell yang diterjemahkan oleh Fawaid menyatakan bahwa teori Cresswell memiliki beberapa metode untuk mengolah dan menganalisis data, diantaranya sebagai berikut :

- a. Tahap pertama yaitu mengolah data dan mempersiapkan data untuk dilakukan analisis.

¹⁰⁴ Ibid, hal 333-334

Dalam tahap ini, peneliti mengolah dan menganalisis data dari beberapa teknik pengumpulan data yaitu kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi.

- b. Tahap kedua, yaitu membaca data secara keseluruhan.

Dalam tahap ini, peneliti mentranskrip hasil wawancara. Selain itu, dalam tahapan ini peneliti juga membuat catatan khusus ataupun gagasan umum yang didapatkan.

- c. Tahap ketiga, yaitu *mencoding* data.

Dalam tahap ini, peneliti melakukan *coding* data mengenai informasi yang sudah didapatkan. Selanjutnya, data tersebut diolah menjadi tulisan sebelum diberikan makna.

- d. Tahap keempat, yaitu menyusun kategorisasi.

Tahapan ini, peneliti melakukan proses kognitif yaitu digunakan untuk mengklasifikasikan peristiwa atau objek ke dalam kategori yang mempunyai makna.

- e. Tahap kelima, yaitu menyajikan data.

Dalam tahap ini, peneliti menjabarkan beberapa hal diantaranya penjabaran tema, urutan peristiwa dan pandangan khusus. Peneliti menyajikan secara apa adanya sesuai dengan hasil yang diperoleh tanpa melakukan perubahan apapun.

- f. Tahap keenam, yaitu menganalisis data.

Tahap paling akhir yaitu analisis data. Tahap ini, peneliti menganalisis data dan melakukan perbandingan antara data yang dihasilkan dari penelitian sekarang dengan teori yang sudah ada sebelumnya. Pada akhirnya, peneliti dapat menemukan sebuah teori baru.¹⁰⁵



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹⁰⁵ Achmad Fawaid, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, (Pustaka Pelajar,2014), hal 285-286

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah perkembangan

Pada tahun 1945, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan merupakan Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan masih berada dibawah lingkup kewenangan Bupati dan dipimpin oleh pejabat penghulu yang ditunjuk langsung oleh pemerintahan Kabupaten Lamongan. Pada tahun 1946, berdasarkan SK dan ketentuan dari Departemen Agama RI berdirilah Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan. Kementerian Agama Kabuptaen Lamongan dipimpin pertama kali oleh Bapak R.M Maksum atau yang dikenal dengan Mbah Maksum. Mbah Maksum berasal dari Karisedenan Bojonegoro yang dikenal dengan penghulu Kabupaten dan didampingi dengan Kyai Mustaqin sebagai ajun penghulu. Selain itu, Mbah Maksum juga menjabat sebagai penghulu hakim di Pengadilan Agama yang pada saat itu dinamakan dengan Departemen Agama Bagian B.

Pada tahun 1948 sampai tahun 1949, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan mengalami

kekosongan kekuasaan. Hal tersebut dikarenakan pada saat itu terjadi perang Gerilya dan dalam situasi tersebut RM Maksum tidak berada di Kabupaten Lamongan, namun berada di Bojonegoro. Selain itu, pendamping yang bernama Mustakin juga berpindah untuk menjabat sebagai penghulu Kabupaten Tuban. Oleh karena itu, pada saat perang Gerilya terjadi pengangkatan atau penunjukan Kepala Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yaitu Bapak Sasmito (Tokoh Pejuang Islam). Penunjukan tersebut dilakukan dalam rangka memimpin Dinas Urusan Agama Kabupaten Lamongan dan tetap menetapkan K. Mustakin sebagai ajun penghulu. Pada saat itu, Bapak Sasmito dengan para pegawai memperjuangkan Islam dengan tetap melaksanakan tugas walaupun masih kondisi peperangan.

Pada saat itu, Kantor Agama Kabupaten Lamongan dengan berbagai aparat di kecamatan memiliki jasa dan darma bakti yang besar bagi tegaknya wibawa pemerintah RI dalam perang gerilya . Hal ini dikarenakan, para aparat tersebut adalah tokoh-tokoh pejuang Islam yang memiliki pengaruh besar terhadap masyarakat Kabupaten Lamongan. Setelah peperangan gerilya selesai, pemerintah RI mengupayakan kembali penataannya yakni

menetapkan Bapak Sasmito sebagai Kepala Penghulu Agama Kabupaten Lamongan yang saat itu diistilahkan sebagai Departemen Agama Dinas Bagian A. Kemudian, RM Maksum dikembalikan untuk diangkat sebagai Ketua Pengadilan Agama Kabupaten Lamongan. Namun kata “Bagian” dihapus dan digantikan menjadi “Dinas/Kantor : Urusan Agama, penerangan Agama dan pendidikan Agama. Dalam pelaksanaan administrasi, Kantor Urusan Agama sebagai koordinator atau sebagai perwakilan Departemen Agama Kabupaten Lamongan. Sedangkan, Kantor pengadilan Agama berdiri dibawah naungan direktorat pusat.

Pada saat itu, Kantor Urusan Agama Kabupaten Lamongan berlokasi di Halaman Masjid Jami’ Lamongan. Kemudian, terjadi perubahan institusi dan tongkat kepemimpinan mengalami pergantian dari satu periode ke periode selanjutnya. Berikut ini adalah pergantian periode :

- a. Tahun 1953 – 1955, dijabat oleh Bapak K. Asyhad
- b. Tahun 1955 – 1956, dijabat oleh Bapak Slamet Daroini
- c. Tahun 1956 – 1957, dijabat oleh Bapak Anwari
- d. Tahun 1957 – 1958, dijabat oleh Bapak Nur Chairi

- e. Tahun 1959 – 1966, dijabat oleh Bapak Subhi Masduqi
- f. Tahun 1967 – 1968, dijabat oleh Bapak Ridwan
- g. Tahun 1969 – 1970, dijabat oleh Bapak Maslam
- h. Tahun 1971 – 1972, dijabat oleh Bapak Chusnan Mazduqi

Pada tahun 1972 adalah masa transisi (peralihan) dari struktur yang lama menjadi struktur yang baru. Peralihan tersebut yaitu Kantor Urusan Agama berubah menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama yang didalamnya terdapat seksi urusan Agama dan Pendidikan Agama.

- a. Tahun 1972 – 1976, dijabat oleh Bapak R. Mulyadi
- b. Tahun 1977 – 1978, dijabat oleh Bapak Abd. Mu'in
- c. Tahun 1978 – 1983, dijabat oleh Bapak A. Maryuk
- d. Tahun 1983 – 1986, dijabat oleh Bapak Ripto Darmono
- e. Tahun 1986 – 1990, dijabat oleh Bapak Suaidi Asikin
- f. Tahun 1991 – 1994, dijabat oleh Bapak Ramin Abdul Wahid
- g. Tahun 1994 – 1997, dijabat oleh Bapak Drs. H. M. Rusdi

- h. Tahun 1997 – 2003, dijabat oleh Bapak Drs. H. Jahdin
- i. Tahun 2003 – 2005, dijabat oleh Bapak Drs. H. Muhamadu
- j. Tahun 2005 – 2009, dijabat oleh Bapak Drs. H. Asyhuri, MM
- k. Tahun 2009 – 2011, dijabat oleh Bapak Drs. H. Kusaiyin Wardani, M.Si

Berdasarkan peraturan Menteri Agama No. 01 Tahun 2010, Departemen Agama mengalami perubahan penyebutan yakni menjadi Kementerian Agama. Setelah hal tersebut terjadi, semua hal diantaranya peraturan, keputusan dan instruksi Menteri Agama atau pejabat lain di lingkungan Kementerian Agama yang sudah ditetapkan diharuskan untuk menyebut Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Selain itu, atribut yang digunakan diantaranya seperti logo, lencana, badge, kop surat, stempel, papan nama dan lainnya yang menunjuk Departemen Agama harus disesuaikan menjadi Kementerian Agama.

- a. Tahun 2011 – 2013, dijabat oleh Bapak Drs. H. Husnul Maram, M.HI

- b. Tahun 2013 – 2016, dijabat oleh Bapak Drs. H. Leksono, M.PdI
- c. Tahun 2017 – 2020, dijabat oleh Bapak Drs. H. Sholeh, M.Si
- d. Tahun 2020 – 2021, dijabat oleh Bapak Drs. H. Sunhaji, MA
- e. Tahun 2021 - dijabat oleh Bapak H. Fausi. M.H.I., M.Pd

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan memiliki 7 Seksi. Pertama, Sub Bagian Tata Usaha. Kedua, Seksi Pendidikan Madrasah. Ketiga, Seksi Pendidikan Agama Islam. Keempat, Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren. Kelima, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam. Keenam, Penyelenggara Syariah. Ketujuh, Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah menjadi objek dalam melakukan penelitian. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah memiliki tugas untuk melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelolaan data dan informasi di bidang Penyelenggara Haji dan Umrah. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah dapat disingkat sebagai Seksi PHU. Seksi PHU didirikan bersamaan dengan berdirinya Kantor Kementerian Agama Kabupaten

Lamongan yakni pada tahun 1945. Pada awalnya, Seksi PHU disebut sebagai Seksi PPUH (Perhimpunan Penyelenggara Haji dan Umrah). Namun, pada tahun 2013 terjadi perubahan. Berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia PMA No. 13 Tahun 2013, Seksi PHU yang awalnya adalah Seksi PPUH (Perhimpunan Penyelenggara Haji dan Umrah) berganti menjadi Seksi PHU (Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah) . Selanjutnya, di Seksi PHU mengalami pergantian kepemimpinan Kepala Seksi (KASI) dari satu periode ke periode berikutnya. Pergantian Kepala Seksi (KASI) diantaranya sebagai berikut :

- a. Tahun 1953, dijabat oleh Bapak Hasbillah
- b. Tahun 1969, dijabat oleh Bapak Maftuh
- c. Tahun 1978, dijabat oleh Bapak Saiful Ansori
- d. Tahun 1986, dijabat oleh Bapak Muhammad Irfan
- e. Tahun 1997, dijabat oleh Bapak Sunhaji
- f. Tahun 2013, dijabat oleh Bapak Baoak Anam
- g. Tahun 2021, dijabat oleh Bapak Banjir Sidomulyo

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Ruang A Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan yang berlokasi di Jl. Veteran No.10,

Dapur Timur, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Kode pos 62211.

3. Visi, Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat Kabupaten Lamongan yang taat bearagama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir batin “.

b. Misi

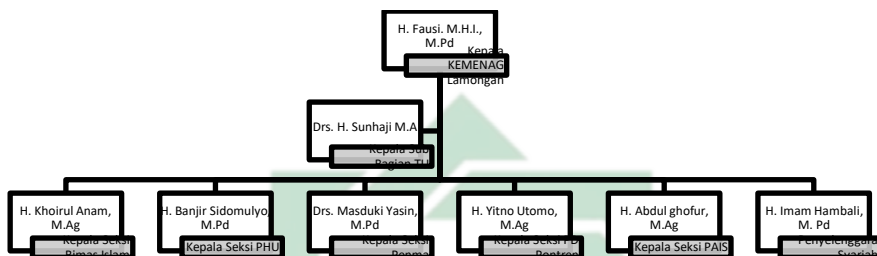
- 1) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
- 2) Meningkatkan kualitas raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi Agama, pendidikan Agama dan pendidikan keagamaan
- 3) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah Haji
- 4) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Keputusan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2010)

4. Tujuan Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU)

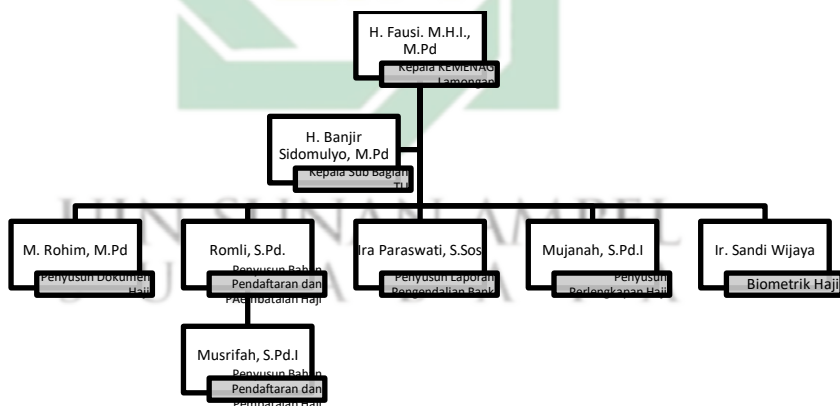
Berdasarkan PMA No. 13 Tahun 2013. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah mempunyai tugas untuk melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan

pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan Haji dan Umrah.

5. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan Tahun 2021



6. Struktur Kepengurusan Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah



7. Tugas dan Fungsi

Seksi PHU terdiri dari 7 pegawai. Pegawai tersebut diantaranya adalah satu Kepala Seksi (KASI) dan enam

jabatan pelaksana. Dalam struktur kepengurusan, seksi PHU terdiri dari lima macam bidang. Pertama, bidang penyusun pendaftaran dan pembatalan Haji. Kedua, bidang penyusun dokumen Haji. Ketiga, bidang penyusun laporan pengendalian bank penerima setoran BPIH. Keempat, bidang penyusun perlengkapan Haji. Kelima, bidang biometrik haji. Uraian tugas dari struktur kepengurusan di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah diantaranya sebagai berikut :

a. Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (KASI PHU)

Bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi melakukan pelayanan, bimbingan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendaftaran dan pembatalan haji, bimbingan manasik, bina haji reguler, penyelenggara haji khusus dan umrah, transportasi dan dokumen haji reguler, serta administrasi keuangan haji pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

b. Bidang Penyusun Dokumen Haji

Bertanggung jawab melakukan pengklasifikasian berkas setoran awal lembar merah, melakukan

nominatif lembar merah dan paspor, melakukan penerimaan berkas usulan usia lanjut dan pendamping, permohonan penggabungan suami istri, melakukan penyusunan lembar biru dengan pamanifes, klasifikasi paspor, inventarisasi paspor, penyusunan pramanives, pemrosesan SPMA, melakukan bimbingan manasik haji, sosialisasi perbekalan dan dokumen haji, persiapan angkutan pemberangkatan pemulangan, inventarisasi dokumen haji, melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan membuat laporan secara tertulis sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku guna menciptakan pelayanan yang prima, perlindungan yang optimal dan pembinaan yang terarah bagi jamaah haji Kabupaten Lamongan.

c. Bidang Penyusun Bahan Pendaftaran Dan Pembatalan Haji

Bertanggung jawab melakukan penerimaan pendaftaran, biometrik calon jamaah haji, menerima , menghimpun dan mengarsipkan dokumen pendaftaran haji dan lembar setoran BPIH, menerima permohonan pembatalan BPIH batal, membuat surat pengantar pembatalan, pengentrian

dan mengarsip dokumen pembatalan, pengentrian data paspor, melakukan tugas kedinasan lain dan membuat laporan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, agar tercipta kelancaran dan ketertiban administrasi dalam pelaksanaan pelayanan haji pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

d. Bidang Penyusun Laporan Pengendalian Bank Penerima Setoran BPIH

Bertanggung jawab menerima, mengumpulkan, mengklasifikasikan dan penelahaan data obyek kerja di bidang laporan keuangan sebagai dasar pencatatan data keuangan baik secara elektronik maupun manual serta menyusun laporan keuangan dan SPJ per kegiatan yang bersumber dana PKOH dan melaporkannya ke Bendahara PHU Kanwil Kemenag dan melakukan pengklasifikasikan Bank Penerima Setoran (BPS) dari Bank-bank Syariah yang menerima BPIH setoran awal Calon Jama'ah Haji sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku guna terciptanya laporan keuangan yang transparan, akuntabel dan handal pada Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

e. Bidang Penyusun Perlengkapan Haji

Bertanggung jawab melakukan penerimaan pendaftaran haji biometrik CJH, menerima permohonan rekomendasi paspor , melakukan koreksi PERDIM 11, penerimaan berkas setoran pelunasan, registrasi CJH, informasi estimasi keberangkatan CJH, mendistribusikan koper, melaksanakan penyelesaian DAPIH dan SPMA, melakukan persiapan, bimbingan manasik Haji, inventarisasi kebutuhan ATK, pembuatan klipng, melakukan penerimaan berkas estimasi persiapan proses pemasporan, menerima dan menghimpun lembar pelunasan BPIH, melakukan pengarsipan surat masuk dan keluar, melaksanakan tugas kedinasan dan membuat laporan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, agar tercipta kelancaran dan ketertiban administrasi dalam pelaksanaan pelayanan haji pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

f. Bidang Biomterik Haji

Bertanggung jawab mengoperasikan SISKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu), melakukan

proses perekaman biometrik calon Jamaah Haji dan mencetak SPPH dalam bentuk hard file.

B. Penyajian Data

Penyajian data berisi tentang deskripsi mengenai data yang dihasilkan dari penelitian di lapangan meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Peneliti melakukan penyajian data, agar dapat memaparkan data dan fakta terkait permasalahan di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Adapun keterangan dari *coding* yakni sebagai berikut :

IN 1 : Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

IN 2 : Pegawai ASN Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

IN 3 : Pegawai ASN Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

IN 4 : Pegawai ASN Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

IN 5 : Pegawai ASN Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

IN 6 : Pegawai ASN Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

IN 7: Pegawai Tidak tetap (PTT) Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

1. Model Peningkatan Etos Kerja Pegawai Seksi PHU.

Pada masa Pandemi Covid-19, para pegawai Seksi PHU (Penyelenggara Haji dan Umrah) telah menunjukkan etos kerja dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini adalah model peningkatan etos kerja yang dilakukan oleh pegawai Seksi PHU :

a. Kerja adalah rahmat. Yakni bekerja dengan tulus penuh rasa syukur

Salah satu model peningkatan etos kerja di Seksi PHU adalah bekerja dengan tulus dan penuh syukur. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai seksi PHU menampakkan ketulusannya dengan sikap disiplin dan bekerja dengan sungguh-sungguh.¹⁰⁶ Observasi yang dilakukan oleh peneliti sama dengan penjelasan dari informan pertama yaitu sebagai berikut :

¹⁰⁶ Hasil observasi pada 14 Oktober 2021

“....InsyaAllah, pegawai di Seksi PHU ini tulus dan syukur dalam melakukan pekerjaan mereka. Indikasinya yaitu ketika pandemi Covid-19 ini yang mana banyak mengalami kegagalan dalam bekerja tetapi saya dan para pegawai disini bisa tetap masuk bekerja dan diberi gaji jadi itu sudah sebuah rahmat dari Allah SWT, jadi pegawai di Seksi PHU tanpa saya perintah untuk masuk tepat waktu ya mereka sudah masuk tepat waktu, bahkan ada yang jadwal *WFH* itu tetap berusaha ke kantor untuk menyelesaikan tugas yang hanya bisa dikerjakan di kantor jadi mereka itu sangat semangat diwujudkan dengan melakukan pekerjaan dengan sangat tulus, ikhlas dan syukur....” (IN 1, 21/10/21).¹⁰⁷

Informan pertama (IN 1) menjelaskan bahwa dengan banyaknya kebijakan pada saat Pandemi Covid-19, para pegawai Seksi PHU tetap dapat menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan tulus dan syukur. Hal ini dapat dibuktikan dengan pegawai Seksi PHU selalu masuk kerja tepat waktu tanpa harus diperintah terlebih dahulu kemudian menyelesaikan tugas dengan baik dan bekerja dengan penuh keikhlasan. Menurut Informan pertama menyatakan bahwa para pegawai

¹⁰⁷ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

Seksi PHU juga sangat terlihat semangat kerjanya ketika ada yang sedang jadwal WFH yaitu bekerja dari rumah tapi tetap mengupayakan untuk masuk untuk menyelesaikan urusan dan tugas tertentu. Selain itu, bentuk ketulusan juga dilakukan oleh informan kedua. Berikut ini adalah keterangan dari informan kedua :

“....Untuk masa pandemi Covid 19 seperti ini, saya benar –benar melihat kondisi mereka yang kehilangan pekerjaan dan termasuk para pedagang-pedagang yang tidak bisa berjualan kasihan terhalang karena Pandemi, sementara saya sebagai ASN tetap bisa bekerja sehingga saya sangat bersyukur masih diberikan kesehatan sama Allah SWT otomatis saya harus meningkatkan rasa syukur saya dengan cara seperti dalam bekerja harus disiplin, kemudian datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan apa yang ditugaskan kepada saya”....(IN 2, 13/10/21).¹⁰⁸

Informan kedua (IN 2) menjelaskan bahwa pandemi Covid -19 telah memberikan dampak kepada berbagai kalangan. Dampak tersebut diantaranya yaitu seseorang kehilangan pekerjaan

¹⁰⁸ Hasil wawancara dari informan 2 pada 13 Oktober 2021

dan juga akibat pandemi Covid-19 , para pedagang tidak diizinkan untuk berjualan. Informan kedua juga menjelaskan bahwa sebagai Pegawai Negeri Sipil merupakan sebuah kesempatan yang besar yakni bisa tetap bekerja. Informan kedua juga menjelaskan bahwa sebagai PNS harus senantiasa bersyukur. Bentuk implementasi dari sikap tulus dan syukur yaitu disiplin dan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

Keterangan dari informan kedua dapat diperkuat dengan keterangan yang didapatkan pada informan ketiga. Berikut ini adalah keterangan dari informan ketiga :

“....Yaaa, saya sebagai PNS itu sebetulnya sudah dimanjakan atau diennakkan sama pemerintah , disaat teman-teman bekerja disektor lain itu ada yang sementara di rumahkan ada yang sementara di berhentikan dari pekerjaannya , sedangkan saya tetap mendapat gaji tetap, kemudian dapat tunjangan walaupun dengan *WFH* tadi, jadi syukur itu wajib karena apapun yang diterima ya harus di syukuri tentunya dengan melakukan pekerjaan penuh dengan seomangat dan penuh keikhlasan jadi PNS itu bukan mengabdikan kepada negara saja tapi yaa mengabdikan kepada masyarakat jadi

harus melayani dengan baik”... (IN 3, 14/10/21).¹⁰⁹

Informan ketiga (IN 3) menyatakan bahwa pegawai negeri sipil memiliki kesempatan besar untuk bekerja pada saat pandemi Covid-19. Hal ini dikarenakan pada saat pandemi Covid-19 terdapat tenaga kerja di berbagai sektor yang sementara di berhentikan dari pekerjaannya. Informan ketiga juga menjelaskan bahwa sebagai pegawai yang digaji tetap dan mendapatkan tunjangan dari pemerintah sudah sepatutnya untuk bersikap syukur. Bentuk syukur yaitu semangat ketika bekerja dengan tujuan untuk mengabdikan kepada negara dan masyarakat. Keterangan dari informan ketiga dapat diperkuat dengan keterangan informan keempat yaitu sebagai berikut :

“....Yaa, tentunya di masa Pandemi Covid-19 sekarang kan saya juga tahu kalau semuanya itu terdampak , namun disini lain saya sangat bersyukur karena masih diberikan kesempatan oleh Allah SWT untuk masih bisa bekerja dimana saya bekerja kan bagian melayani pendaftaran haji jadi sudah menjadi kewajiban untuk

¹⁰⁹ Hasil wawancara dari informan 3 pada 14 Oktober 2021

melayani dengan tulus karena balik lagi sebagai PNS memang sudah berkewajiban untuk abdi kepada masyarakat, sehingga menurut saya, sikap tulus dan ikhlas itu adalah kunci utama”.... (IN 4, 18/10/21).¹¹⁰

Informan keempat (IN 4) menyatakan bahwa pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap berbagai hal. Namun, sebagai PNS masih diberi kesempatan untuk tetap bisa bekerja. Informan keempat juga menyatakan bahwa kesempatan yang ada harus bisa di manfaatkan dengan baik, sehingga pegawai memiliki kewajiban untuk bekerja dengan tulus dan penuh keikhlasan. Informan keempat juga menjelaskan bahwa meskipun pandemi sudah menjadi kewajiban untuk melayani dengan tulus karena memang PNS merupakan pengabdian untuk masyarakat.

b. Kerja adalah amanah. Yakni bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) memiliki 7 pegawai. Setiap pegawai memiliki *Job description* masing-masing. Dalam

¹¹⁰ Hasil wawancara dari informan 4 pada 18 Oktober 2021

implementasinya, pegawai melakukan pekerjaan dengan benar dan bertanggung jawab terhadap *Job description* masing-masing. Apabila pegawai diberikan tugas tambahan oleh kepala Seksi PHU, maka pegawai menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu. Keterangan dari informan pertama adalah sebagai berikut :

“.... Jadi gini, yang jelas itu kan ada *Job description* yang jelas diantara masing-masing pegawai nah meskipun kerja nya disini itu kerja kolektif yakni saling membantu, namun mereka tetap fokus sesuai dengan *Job description* masing-masing. Pegawai Seksi PHU sangat bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing buktinya ketika saya beri tugas tambahan seperti pembuatan surat, laporan harian dan apapun itu ya dikerjakan dengan benar dan mereka sangat on time, pokoknya disuruh selesai jam sekian itu sudah beres. Kemudian, kenyataannya kerja tim disini sangat dicerminkan , jadi ketika ada pegawai yang tidak bisa masuk, maka yang lain menggantikan posisi yang tidak masuk itu atau double kerja, sehingga tidak terhenti dan tetap bisa melayani masyarakat dengan baik.....” (IN 1, 21/10/21).¹¹¹

¹¹¹ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa pegawai Seksi PHU memiliki *Job description* masing-masing. Informan pertama menjelaskan bahwa pegawai Seksi PHU sangat bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas. Informan pertama menyatakan bahwa apabila atasan memberikan tugas baik itu pembuatan surat, laporan harian dan hal lain maka para pegawai mengerjakan dengan benar dan tepat waktu. Kemudian, para pegawai juga saling membantu dengan rekan kerja, jadi ketika ada rekan kerja yang tidak dapat masuk maka pegawai menggantikan posisi tersebut dengan tetap menjalankan tugasnya sehingga tetap bisa melakukan pelayanan dengan baik. Keterangan Informan pertama juga dapat dikuatkan dengan informan kedua yaitu sebagai berikut :

“.....Tanggung jawab itu memang tugas saya , karena sebagai seorang pegawai ya harus bertanggung jawab dengan apa yang telah diberikan, caranya seperti tadi yaitu tetap bekerja datangnya tepat waktu kemudian tugas yang diberikan kepada saya harus dilaksanakan dengan baik. Ketika waktunya bekerja WFO (Di Kantor)

ya harus tetap berada di kantor sampai pekerjaan selesai dan jam kerja selesai....
“(IN 2, 13/10/21).¹¹²

Informan kedua (IN 2) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan tugas utama pegawai. Informan kedua juga menyatakan bahwa cara bertanggung yaitu ketika mendapatkan tugas , maka diselesaikan dengan baik. Selain itu, informan kedua juga menjelaskan bahwa ketika jam kerja di kantor (*WFO*), maka pegawai tetap berada di kantor sampai pekerjaan selesai. Keterangan dari informan kedua juga dapat dikuatkan dengan keterangan informan ketiga (IN 3) yaitu sebagai berikut :

“.... Yaa, kita bekerja kan uda ada aturannya jadi tidak berdasarkan asumsi sendiri jadi sudah ada tata cara nya dan aturannya tinggal kita itu menjalankan aturan dengan baik, seperti saya bagian pelimpahan porsi haji tentunya saya harus komunikasi dengan baik kepada siapapun yang bertanya, siapapun yang membutuhkan informasi tentang pelimpahan porsi Haji, yang penting jamaah itu bisa memenuhi syaratnya kalau sudah terpenuhi ya saya proses kalau

¹¹² Hasil wawancara dari informan 2 pada 13 Oktober 2021

syaratnya belum memenuhi yaa saya arahkan contoh penerima pelimpahan itu wajib melegalisir dokumen pendukung itu yaa harus dipenuhi jadi tanpa itu kan tidak bisa di proses kemudian kalau tanggung jawab yaa memang harus bertanggung jawab terhadap tugas yang ada jadi yaa seperti saya yaa harus memegang kendali atas semua tugas seperti tugas laporan pelimpahan porsi ke pak KASI yaa saya mengusahakan untuk menyelesaikan tugas baik dan menyerahkan secara tepat waktu....” (IN 3, 14/10/21)

Informan ketiga (IN 3) menjelaskan bahwa bekerja dilakukan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Informan ketiga juga menjelaskan bahwa ketika melakukan pelayanan dengan jamaah, maka harus bisa berkomunikasi dengan baik. Kemudian, ketika melayani jamaah , maka diarahkan sampai jamaah memahami dengan benar. Selain itu, informan ketiga juga menjelaskan bahwa sebagai pegawai memiliki kendali untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Seperti contoh, ketika mendapatkan tugas laporan pelimpahan porsi dari atasan, maka diusahakan untuk diselesaikan

secepatnya dan dikumpulkan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Keterangan dari informan ketiga dapat diperkuat dengan keterangan informan keempat yaitu sebagai berikut :

“.....Bekerja dengan benar dan tanggung jawab itu memang hal yang paling utama yah apalagi pas Pandemi Covid-19 dimana semuanya itu terbatas tapi saya tetap profesional yakni selalu memberikan pelayanan yang baik kepada jamaah dan selalu sigap apabila ada perintah dari pak KASI...” (IN 4, 18/10/21)

Informan keempat (IN 4) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan hal yang paling penting. Informan keempat menyatakan bahwa meskipun pekerjaan mengalami keterbatasan saat pandemi Covid-19, namun pegawai tetap bisa bekerja secara profesional. Bentuk dari sikap tersebut yaitu melakukan pelayanan yang baik kepada seluruh jamaah dan ketika mendapatkan perintah dari atasan, maka pegawai langsung merespon dengan cepat.

- c. Kerja adalah panggilan. Yakni bekerja dengan tuntas penuh integritas.

Berikut ini adalah pernyataan dari informan pertama dan informan kelima terkait kerja dengan tuntas dan penuh integritas :

“....Yaa begini, saya mengukur pekerjaan para pegawai itukan sampai selesai yaitu dari awal sampai akhir baru dikatakan tuntas. Jadi yaa ketika mereka bekerja saya bisa memantau semua aktivitas mereka sampai selesai atau tidak. Jadi pada saat mereka berinteraksi dengan jamaah mereka bagaimana sikapnya itu saya tau, kemudian mereka juga menyelesaikan tugas tidak setengah –setengah kalau misalnya pendaftaran yaa dilayani sampai selesai pada saat itu juga dan sama ketika pelimpahan dan pembatalan porsi juga dilayani dengan baik kemudian ketika masih ada berkas yang kurang dari Jamaah yaa diarahkan dengan baik agar berkas lengkap. Kemudian untuk tugas laporan dari saya mereka selalu menyelesaikan sampai tuntas. Terus untuk integritas, menurut saya masing-masing punya power dalam dirinya dalam melakukan pekerjaan sehingga sangat mudah untuk menuntaskan pekerjaan mereka.....” (IN 1, 21/10/21).¹¹³

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa para pegawai di Seksi PHU selalu menyelesaikan tugas masing-masing sampai

¹¹³ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

tuntas. Selain itu, informan pertama menyatakan bahwa pegawai Seksi PHU juga memiliki kekuatan dalam dirinya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan dari informan pertama dapat dikuatkan dengan hasil observasi yang telah didapatkan. Hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai Seksi PHU terbukti memiliki kemampuan yang kuat dalam diri untuk mengerjakan pekerjaan sampai tuntas. Seperti contoh bagian pembatalan haji terlihat bisa diandalkan dengan melayani pembatalan jamaah dan memproses pembatalan jamaah sampai dengan selesai, kemudian apabila mendapatkan tugas tambahan dari pimpinan langsung dikerjakan dan diserahkan tepat waktu. ¹¹⁴

Keterangan informan pertama sama dengan keterangan informan kelima yaitu sebagai berikut :

“.... Jadi, begini cara saya bekerja dengan tuntas yaa saya menanamkan pada diri saya bahwa saya bekerja harus diniati dengan kemauan yang kuat dan tidak memandang nominal yang didapat, jadi yaa bismillah

¹¹⁴ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

tetap semangat walaupun di saat Pandemi Covid-19 semuanya terbatas dengan izin Allah SWT yaitu dengan membantu masyarakat saya melakukan dengan selalu memberikan pelayanan yang prima pada tamu seperti melayani secara penuh dari awal sampai akhir pembatalan haji. Selain itu yaa, saya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan *Job Description* yang telah diberikan nah saya kan disini sebagai petugas pelaksana perlengkapan haji nah pekerjaannya itu meliputi mempersiapkan segala hal sebelum pemberangkatan haji baik itu paspor, koper jamaah dan transportasi antara lamongan ke embarkasi . kemudian disini juga kerja tim jadi yaa saya bisa membantu teman-teman di *job description* lain seperti entry data terus mengoperasikan SISKOHAT. Jadi, hal-hal itu saya lakukan dengan kemauan yang kuat dari diri dan ketika bekerja dibawa rileks aja seolah tidak ada beban namun tetap produktif dan menyelesaikan sampai selesai tidak ditunda-tunda....”(IN 5, 25/10/21).¹¹⁵

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan selalu menanamkan kemauan yang kuat dalam dirinya. Informan kelima juga menyatakan

¹¹⁵ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

bahwa bekerja tidak hanya memandang gaji yang didapatkan saja. Meskipun bekerja mengalami keterbatasan di saat pandemi Covid-19 sekarang, akan tetapi bekerja tetap dilakukan dengan baik. Seperti contoh, memberikan pelayanan yang prima kepada tamu yang datang. Informan kelima juga menyatakan bahwa bekerja dilakukan sesuai dengan *Job Description* yang ada. Informan selalu bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya yaitu perlengkapan haji. Kemudian, informan bekerja dengan berbagai tugas mengenai perlengkapan haji diantaranya persiapan dokumen haji, persiapan pemberangkatan haji dan pengantaran ke tempat embarkasi. Informan kelima juga menyatakan bahwa informan juga melakukan pekerjaan lain yaitu membantu rekan kerja lain apabila mengalami permasalahan dalam pekerjaan. Selain itu, informan kelima juga menjelaskan bahwa ketika bekerja dapat dilakukan dengan santai dan menyelesaikan sampai selesai tanpa menunda pekerjaan. Keterangan informan kelima dapat diperkuat dengan keterangan informan

keenam. Berikut ini merupakan keterangan informan keenam

“.... Yaa, kan bagian saya menangani pembatalan Haji jadi ya saya selalu menanamkan pada diri saya untuk selaku memiliki kemauan yang kuat dalam menjaani pekerjaan dan ketika melayani jamaah sesuai dengan aturan yang ada seperti mengarahkan jamaah agar melengkapi dokumen-dokumen pembatalan Haji dan kalau sudah lengkap yaa saya terima kemudian selesai dan ketika saya diberi tugas dari pak KASI saya selalu mengerjakan sampai selesai dan saya serahkan tanpa melebihi batas waktu pengerjaan...” (IN 6, 13/10/21).¹¹⁶

Informan keenam (IN 6) menyatakan bahwa dalam melayani pembatalan haji selalu ditanamkan kemauan yang kuat yakni melayani jamaah haji sesuai dengan aturan yang ada. Informan keenam juga menyatakan bahwa ketika kepala Seksi PHU memberikan tugas, maka tugas dikerjakan sampai selesai kemudian diserahkan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

d. Kerja adalah aktualisasi. Yakni bekerja dengan keras penuh semangat.

¹¹⁶ Hasil wawancara dari informan 6 pada 13 Oktober 2021

Dalam mendorong peningkatan etos kerja, pegawai Seksi PHU melakukannya dengan cara bekerja dengan keras penuh semangat. Kerja keras dan semangat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai juga cukup kuat dalam mewujudkan etos kerja. Pegawai tergolong orang pekerja keras dan selalu semangat dalam menjalankan pekerjaan masing-masing. Berikut ini adalah keterangan dari informan pertama dan kelima :

“.... Jadi, yaa Alhamdulillah para pegawai Seksi PHU ini menurut saya masuk pada golongan orang yang pekerja keras. Saya berkata demikian karena terbukti bahwa meskipun pada saat Pandemi Covid-19 yang semuanya terbatas, namun para pegawai di Seksi PHU ini memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Nah mereka melakukan hal tersebut karena ya memang di Seksi PHU ini merupakan pelayanan kepada masyarakat yang kemungkinan besar ada banyak permasalahan. Jadi yaa bukan hanya pendaftaran Haji saja tapi yaa ada Pelimpahan Porsi Haji dan Pembatalan Haji yang mana masyarakat masih butuh datang ke Seksi PHU ini, sehingga para

pegawai Seksi PHU sangat bisa diandalkan ketika bekerja....”(IN 1, 21/10/21).¹¹⁷

Informan pertama (IN 1) selaku pimpinan Seksi PHU menyatakan bahwa walaupun dalam kondisi apapun baik itu sebelum pandemi dan sedang pandemi, namun para pegawai seksi PHU tetap bekerja keras dalam menjalankan tugas masing-masing. Informan pertama menyatakan bahwa pandemi Covid-19 tidak menjadikan pegawai menyerah, namun pegawai tetap memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Informan pertama juga menyatakan bahwa pegawai Seksi PHU bekerja dengan baik , sehingga pegawai sangat bisa diandalkan. Hal serupa juga dikatakan oleh informan kelima yakni sebagai berikut :

“....Yaa, kan untuk masa Pandemi Covid-19 ini kan merubah jadwal kerja jadi ya gantian WFH dan WFO nya, namun kalau dari saya apapun keadannya entah itu Pandemi atau tidak itu saya selalu berniat bismillah bekerja karena ibadah terus saya juga tetap berusaha masuk sesuai jadwal

¹¹⁷ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

kecuali tidak sakit saja terus yaa kalau bekerja saya insyaAllah selalu semangat dan itupun tidak luput support dari keluarga jadi yaa selain saya semangat dari diri saya semangat juga saya dapatkan dari keluarga.....” (IN 5, 25/10/21).¹¹⁸

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa meskipun terdapat pergantian jadwal *WFH* dan *WFO* bagi pegawai, akan tetapi pegawai di Seksi PHU selalu bekerja diniatkan dengan ibadah. Informan kelima juga menjelaskan bahwa ketika bekerja selalu berusaha untuk masuk sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Kemudian, informan kelima juga berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan selalu semangat dalam kondisi apapun. Informan kelima mendapatkan semangat karena dorongan dari dukungan keluarga dan dari dalam diri informan. Keterangan dari informan kelima juga dapat dikuatkan dengan keterangan informan keenam. Adapun keterangan dari informan keenam yakni sebagai berikut :

¹¹⁸ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

“....Menurut saya, meskipun Pandemi Covid-19 ini yaa tidak menjadi penghalang untuk menumbuhkan semangat justru pada saat Pandemi Covid-19 semangat itu terus ada karena kan memang kita sudah memiliki tanggung jawab yang mana yaa harus dijalankan dengan baik otomatis semangat itu muncul dengan sendirinya, jadi walaupun ada aturan bergantian jadwal kerja WFO dan WFH yaa sama aja semangat nya hanya saja keadaan yang berbeda seperti WFH mengharuskan kerja di rumah tetapi tetap melayani pembatalan Haji via WA, telepon dan juga membuat laporan....” (IN 6, 13/10/21).¹¹⁹

Informan keenam (IN 6) menyatakan bahwa Pandemi Covid-19 tidak menjadikan pegawai menyerah dalam pekerjaan, namun pegawai tetap bisa bekerja keras dengan penuh semangat. Informan keenam menyatakan bahwa semangat kerja selalu ada dalam melakukan pekerjaan baik itu pekerjaan yang dilakukan di rumah (*WFH*) dan pekerjaan yang dilakukan di kantor (*WFO*). Hal ini juga dikuatkan dengan hasil observasi peneliti yakni pegawai terlihat semangat , seperti contoh pegawai selalu

¹¹⁹ Hasil wawancara dari informan 6 pada 13 Oktober 2021

berangkat lebih awal yakni sebelum jam masuk kerja. Selain itu, pegawai juga dengan semangat menata ruang kerja masing-masing sebelum melakukan pekerjaan.¹²⁰

e. Kerja adalah ibadah. Yakni bekerja dengan serius penuh kecintaan.

Pegawai di Seksi PHU memiliki kesadaran mengenai makna kerja adalah ibadah. Buktinya dari hasil observasi menunjukkan bahwa seluruh pegawai di Seksi PHU memiliki tingkat keseriusan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, seluruh pegawai juga mengekspresikan rasa cinta terhadap pekerjaan masing-masing. Bentuknya yaitu ketika pegawai bekerja terlihat bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan masing-masing. Kemudian, apabila melakukan pelayanan kepada tamu, maka para pegawai melayani dengan tulus. Seperti contoh diantaranya adalah pegawai terlihat menyambut tamu dengan salam, menunjukkan perhatian dan memuliakan para tamu.¹²¹ Observasi yang dilakukan oleh peneliti

¹²⁰ Hasil observasi pada 13 Oktober 2021

¹²¹ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

sama dengan pernyataan yang diberikan oleh informan pertama yakni sebagai berikut :

“.....Jadi gini bekerja itu kan untuk mencari nafkah , namun pada dasarnya bukan hanya soal nafkah atau materi saja tapi ada ibadah didalamnya, menurut saya pegawai seksi PHU disini itu sangat mencerminkan hal itu yakni mereka melakukan pekerjaan dengan tulus, serius dan senang terhadap pekerjaan masing-masing. Buktinya ya pegawai seksi PHU terlihat bersungguh-sungguh dalam bekerja dan ketika saya perintah/tugas tambahan dadakan mereka langsung sigap tanpa mengeluh sama sekali terus kalau interaksi sama tamu, mereka melayani selalu dengan ucapan salam, kemudian memperhatikan tamu dan memuliakan dengan baik.....” (IN 1, 21/10/21).¹²²

Informan pertama (IN 1) menjelaskan bahwa para pegawai sudah menganggap bahwa pekerjaan mereka itu juga bentuk ibadah. Informan pertama juga menyatakan bahwa para pegawai bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan masing-masing. Kemudian, ketika mendapatkan tugas tambahan para pegawai selalu menerima dan mengerjakan dengan baik. Selain itu, pegawai juga

¹²² Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

selalu mencerminkan ketulusannya dengan melakukan pelayanan yang baik dan memuliakan tamu. Hal ini juga memiliki kesamaan dengan keterangan dari informan ketiga, keempat dan kelima yang menyatakan bahwa pegawai Seksi PHU terlihat serius dalam menjalankan pekerjaan. Keterangan tersebut adalah sebagai berikut :

“.... Namanya PNS yaa harus tetap semangat dan serius, karena bekerja yaa tidak melulu karena gaji, upah atau bayaran kalau orang bekerja hanya karena bayaran atau gaji ya itu mesti tidak semangat. Yaa diniati ibadah lah jadi biar bekerja itu tetep semangat walaupun dikondisi apapun, yang penting kan di Era Pandemi Covid-19 ini prokes tetap di jaga jadi dengan prokes yang ketat dengan WFH harus tetap menjadikan tetap semangat.....” (IN 3, 14/10/21).¹²³

Informan ketiga (IN 3) menjelaskan bahwa kerja merupakan ibadah. Jadi, dalam melakukan ibadah, pegawai sangat serius dalam menjalankan pekerjaan. Informan ketiga menyatakan bahwa meskipun sekarang masa Pandemi Covid-19, namun para pegawai tetap serius dalam

¹²³ Hasil wawancara dari informan 3 pada 14 Oktober 2021

menjalankan pekerjaan masing-masing. Selain itu, informan keempat dan keenam juga menyatakan hal yang sama yakni sebagai berikut :

“.....Memang untuk bekerja senantiasa diniatkan sebagai ibadah, bentuk ibadahnya yaa ketika bekerja selalu semangat, serius dan ikhlas. Jadi, menurut saya arti bekerja itu adalah mencari nafkah untuk diri sendiri dan orang lain seperti keluarga berarti kalau kerja diniatkan karena untuk mencari nafkah buat orang lain selain diri sendiri itu kan kita sudah berusaha bermanfaat bagi orang lain dan insyaAllah mendapat keberkahan dan barokah....”, (IN 4, 18/10/21).¹²⁴

Informan keempat (IN 4) menyatakan bahwa bekerja harus senantiasa diniatkan sebagai ibadah. Ibadah tersebut diwujudkan melalui bekerja dengan serius dan ikhlas. Hal ini dikarenakan, bekerja ditujukan untuk mencari nafkah bagi diri sendiri dan keluarga. Informan keempat menyatakan bahwa bekerja memiliki manfaat untuk diri sendiri dan bermanfaat untuk orang lain. Hal

¹²⁴ Hasil wawancara dari informan 4 pada 18 Oktober 2021

serupa juga dijelaskan oleh informan keenam yaitu sebagai berikut :

“....Pekerjaan yang saya lakukan ini InsyaAllah saya niatkan sebagai ibadah , jadi karena ibadah itu maka selalu bersemangat dalam menjalaninya contohnya yaa ketika bekerja dikerjakan dengan baik terus disinikan pelayanan Haji dimana yang kita layani istilahnya adalah tamu-tamu Allah jadi sudah sepantasnya lah kita memuliakan mereka seperti dengan memberikan pelayanan yang baik kemudian dengan tata krama yang baik juga....” (IN 6, 13/10/21).¹²⁵

Informan keenam (IN 6) menjelaskan bahwa ketika bekerja selalu diniatkan sebagai ibadah. Apabila diniatkan karena ibadah, maka dalam menjalankan pekerjaan selalu semangat. Selain itu, informan keenam juga menyatakan bahwa pelayanan di Seksi Phu merupakan pelayanan kepada tamu-tamu Allah SWT sehingga sudah seharusnya melakukan pelayanan dengan didasarkan pada tata krama yang baik.

¹²⁵ Hasil wawancara dari informan 6 pada 13 Oktober 2021

f. Kerja adalah seni. Yakni bekerja dengan kreatif penuh sukacita.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pada saat Pandemi Covid-19 pegawai Seksi PHU memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi. Bentuk kreatifitas tersebut diantaranya pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien. Seperti contoh, apabila semua pegawai berada di kantor, maka pegawai fokus menjalankan pekerjaannya tanpa melibatkan kepentingan pribadi.¹²⁶ Selain itu, bentuk kreatif yang lain yaitu penemuan solusi ketika ada permasalahan. Seperti contoh, apabila ada masalah baru yang muncul, maka ide/solusi muncul dari masing-masing pegawai. Pada akhirnya, permasalahan dapat diatasi dengan baik. Hasil observasi tersebut dikuatkan dengan keterangan informan pertama. Informan pertama selaku Kepala Seksi PHU menyatakan hal sebagai berikut :

“.....Para pegawai di Seksi PHU ini bukti kreatif nya itu saat mengalami kesulitan-kesulitan itu pasti ada solusinya. Kemudian, misalnya dalam hal pelimpahan dan pembatalan porsi Haji kok ada masalah, langsung contact dengan pihak kanwil atau pusat kemudian masalah bisa diatasi. Nah

¹²⁶ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

hal tersebut itu kan sudah bisa dikatakan pegawai Seksi PHU tidak diam saja dan terus mengasah pola pikir untuk bisa memiliki sikap kreatif yang tinggi nah salah satu wujud nyata yang bisa dibuktikan yaitu dengan selalu memiliki ide/ inovasi pada saat ada masalah.....” (IN 1, 21/10/21).¹²⁷

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa pegawai seksi PHU terbukti sangat kreatif. Bentuk kreatifitas yang dilakukan yaitu penemuan solusi dalam suatu kesulitan. Informan pertama menyatakan bahwa ketika di Seksi PHU mengalami permasalahan mengenai pelimpahan dan pembatalan porsi Haji, maka para pegawai bergegas untuk mencari solusi dengan cara menghubungi pihak kanwil atau pusat, sehingga masalah bisa teratasi dengan baik. Pernyataan dari informan pertama dapat diperkuat dengan pernyataan informan keempat. Berikut ini adalah keterangan dari informan keempat.

“....Jadi, saat pandemi Covid-19 kan ini mengalami perubahan seperti SISKOHAT terkendala karena kemarin pas PPKM sempat ditutup otomatis calon jamaah haji yang sudah terlanjur mendaftar ada yang

¹²⁷ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

nomor validasi pendaftaran sudah expire , sehingga ke blokir nah itu kan muncul masalah , kalau saya menghadapi masalah seperti itu saya tetap tenang dan segera menemukan solusi masalah nya yakni membuka blokir dengan menghubungi pihak pusat/kanwil, jadi menurut saya itu sudah masuk pada hal kreatif karena masalah bisa teratasi dengan baik....” (IN 4, 18/10/21).¹²⁸

Informan keempat (IN 4) menjelaskan bahwa sikap kreatif yang dilakukan yaitu penyelesaian sebuah masalah. Informan keempat menjelaskan bahwa pada saat pandemi Covid-19 memunculkan masalah baru yakni nomor validasi pendaftar haji terblokir karena adanya penutupan SISKOHAT. Namun, pada saat tersebut informan keempat langsung menemukan solusi yakni menghubungi pihak kanwil untuk membuka blokir. Keterangan dari informan keempat juga dikuatkan dengan keterangan dari informan kelima dan keenam. Keterangan nya adalah sebagai berikut :

“....Jadi saya bekerja kan rileks saja tidak terlalu serius tapi juga tidak terlalu santai jadi yaa semuanya ada porsinya nah dari

¹²⁸ Hasil wawancara dari informan 4 pada 18 Oktober 2021

rileks itu membuat saya bisa dengan mudah memunculkan ide baru jadi misalnya kalau ada suatu masalah di seksi PHU ini saya selalu menanggapi dengan rileks dan bismillah saya percaya kalau setiap masalah pasti ada solusinya dan Alhamdulillah ketika saya menerapkan itu yaa setiap masalah itu ada aja jalan keluarnya....” (IN 5, 25/10/21).¹²⁹

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa sikap kreatif dapat diwujudkan dengan mudah apabila melakukan pekerjaan dengan tenang. Informan kelima juga menyatakan bahwa ketika kondisinya tenang, maka semua permasalahan yang ada dapat ditemukan solusinya. Selain itu, informan keenam juga menyatakan hal yang sama. Pernyataan dari informan keenam yaitu sebagai berikut ..

“....Yaaa, menurut saya untuk kreatif yaa bisa di wujudkan melalui beberapa cara misalnya ada suatu masalah dimana semua sudah bingung dan sulit ada jalan keluar terkadang ya saya mencoba membuat cara atau ide yang pada akhirnya bisa memberikan solusi....” (IN 6, 13/10/21).¹³⁰

¹²⁹ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

¹³⁰ Hasil wawancara dari informan 6 pada 13 Oktober 2021

Informan keenam (IN 6) menyatakan bahwa bentuk dari sikap kreatif adalah penemuan ide baru. Informan keenam juga menyatakan bahwa ketika terdapat permasalahan , maka informan keenam mencoba untuk mencari solusi atau menemukan ide baru untuk menyelesaikan masalah yang ada.

g. Kerja adalah kehormatan. Yakni bekerja dengan unggul penuh ketekunan.

Pegawai Seksi PHU memiliki tingkat keseriusan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa pegawai Seksi PHU sangat memprioritaskan pekerjaan masing-masing. Jadi, ketika pegawai Seksi PHU bekerja selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik , unggul dan tekun.¹³¹ Hasil observasi tersebut dikuatkan dengan keterangan yang diberikan oleh informan pertama yakni Kepala Seksi PHU. Berikut keterangan informan pertama :

“....Yaa begini, pegawai disini itu terlihat ketika bekerja selalu memberikan yang terbaik kemudian sangat terlihat ketekunannya dan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing.

¹³¹ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

Contohnya yaa ketika bekerja para Pegawai dengan sungguh-sungguh menyelesaikan tugas selalu fokus dan tidak terpengaruh apapun. Kemudian saya sebagai pimpinan pun berusaha untuk mengarahkan dengan baik kepada para pegawai . Apabila ada masalah juga yaa saya tidak pernah langsung marah-marah tapi mencoba untuk mencari solusi bersama. Jadi yaaa para pegawai bisa enjoy, tulus dan disamping itu yaa sebagai pimpinan saya tidak merasa jadi bos jadi mereka bisa bekerja dengan nyaman...." (IN 1, 21/10/21).¹³²

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa pegawai Seksi PHU menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja. Para pegawai ketika melakukan pekerjaannya masing-masing selalu fokus, tekun dan tanggung jawab. Selain itu, Kepala Seksi PHU juga mengarahkan pegawai Seksi PHU dengan baik dan benar. Kemudian, informan pertama menyatakan bahwa walaupun ada pegawai yang membuat masalah, namun informan pertama sebagai kepala Seksi PHU tidak merespon dengan marah , tetapi mencari solusi secara bersama, sehingga para pegawai di Seksi PHU merasa nyaman ketika bekerja. Keterangan informan

¹³² Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

pertama juga dapat dikuatkan dengan keterangan informan yang kedua yakni sebagai berikut :

“....Sebagai pegawai, saya harus memprioritaskan tupoksi saya , mengenai tupoksi saya yaitu menyusun laporan pengendalian bank dan penerimaan setoran biaya penyelenggaraan ibadah Haji. Jadi, saya bekerja sesuai dengan tupoksi saya yakni bekerja dengan baik, tekun kemudian selain tupoksi dikerjakan saya juga melakukan pekerjaan lain atau ada pekerjaan tambahan seperti pendaftaran. Namun, pekerjaan tersebut kondisional saja. Jadi, tidak harus melulu mengenai tupoksi saya melainkan ada pekerjaan lain yang saya kerjakan, tetapi untuk yang tupoksi saya awal itu ya tetap saya dahulukan atau priortiaskan....” (IN 2, 13/10/21).¹³³

Informan kedua (IN 2) menyatakan bahwa pegawai Seksi PHU melakukan pekerjaan berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Informan kedua juga menjelaskan bahwa pegawai bagian pelimpahan porsi haji ketika melakukan pekerjaan, maka dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada. Selain itu, informan kedua juga

¹³³ Hasil wawancara dari informan 2 pada 13 Oktober 2021

menjelaskan bahwa pegawai juga dapat melakukan pekerjaan lain selain dari tugas dan fungsinya. Keterangan informan kedua sama dengan keterangan informan ketiga yaitu sebagai berikut :

“....Yaa tentunya bekerja itu harus memberikan yang terbaik, pokoknya saya melakukan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi saya selaku penanggung jawab penerima pelimpahan porsi Haji yaa itu aja yang dilakukan dengan tekun kalau jamaah datang dan saya layani dengan baik mereka pasti bisa memberikan kesimpulan sendiri bagaimana saya memberikan pelayanan itu unggul kemudian memuaskan apa tidak itukan tergantung si penilai . yang penting yaa saya sudah berusaha bekerja dengan baik....” (IN 3, 14/10/21).¹³⁴

Informan ketiga (IN 3) menyatakan bahwa pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Informan ketiga juga menjelaskan bahwa keunggulan dalam melakukan pekerjaan merupakan penilaian yang hanya dapat dilakukan oleh orang lain, sehingga pegawai hanya bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Informan ketiga juga dikuatkan dengan

¹³⁴ Hasil wawancara dari informan 3 pada 14 Oktober 2021

keterangan yang diberikan oleh informan kelima yaitu sebagai berikut :

“....Yaa, saya bekerja dengan unggul itu saya niati dengan belajar dan belajar dan saya sangat menikmati hal itu jadi ketika saya bekerja itu yaa ga semata mata untuk mencari nominal saja tapi yaa saya bekerja sambil belajar apa yang saya belum mengerti seiring berjalannya waktu yaa saya bisa terus kalau sudah mendapat tugas yaa saya akan mengerjakan dengan benar dan tekun agar hasilnya nanti bisa bagus dan sesuai dengan tujuannya....” (IN 5, 25/10/21).¹³⁵

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa bekerja dengan unggul dan tekun itu dapat dihasilkan dari kemauan belajar yang kuat. Informan kelima juga menyatakan bahwa bekerja tidak hanya soal gaji, namun bekerja dilakukan sebagai sarana belajar mengenai hal-hal yang belum diketahui sebelumnya. Informan kelima juga menyatakan bahwa apabila pekerjaan dilakukan dengan kemauan yang kuat dan terus belajar , maka dapat mencapai hasil yang diinginkan. Keterangan dari informan

¹³⁵ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

kelima dapat dikuatkan dengan informan ketujuh.
Berikut adalah keterangan dari informan ketujuh :

“...Kalau untuk bekerja tentunya karena ada *Job description* masing-masing yaa harus tanggung jawab sesuai tugasnya. Jadi sesuai dengan itu saja. Jadi seperti saya Bagian Biometrik pendaftaran Haji yaa harus fokus itu dilakukan dengan tekun tapi kalau mungkin ada teman kerja yang membutuhkan bantuan pekerjaan ya saya membantu mengerjakan sampai selesai.....”
(IN 7, 12/10/21).¹³⁶

Informan ketujuh (IN 7) menyatakan bahwa bekerja dilakukan sesuai dengan *Job Description* masing-masing. Selain itu, informan ketujuh juga menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan fokus dan tekun. Kemudian, ketika ada pegawai lain yang membutuhkan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka pegawai dibantu pekerjaannya sampai selesai.

h. Kerja adalah pelayanan. Yakni bekerja dengan penuh kerendahan hati.

Seksi PHU memiliki tujuan yaitu melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan

¹³⁶ Hasil wawancara dari informan 7 pada 12 Oktober 2021

pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan Haji dan Umrah. Tugas utama dari Seksi PHU adalah pelayanan. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pegawai Seksi PHU melakukan pekerjaan dengan penuh kerendahan hati. Bukti dari hal tersebut adalah dari perilaku kerja yang dilakukan. Perilaku kerja tersebut adalah ketika menjalankan tugas yakni pelayanan kepada tamu, maka para pegawai Seksi PHU memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan tersebut diantaranya menyambut tamu dengan ramah, memberikan informasi dengan jelas dan memuliakan tamu dengan baik.¹³⁷ Hasil observasi tersebut dapat dikuatkan dengan keterangan informan pertama selaku Kepala Seksi PHU.

“....Menurut saya pegawai disini memang kalo kerja itu power full artinya ya bekerja dengan sempurna terus kan kita itu poin utama nya pelayanan dan menurut saya pelayanan kami sudah standart lah Nah pegawai Seksi PHU ketika memberikan pelayanan sudah cukup baik. Mereka dalam memberikan pelayanan kepada tamu yang datang mencerminkan sikap yang baik seperti mengucapkan / menjawab salam ,

¹³⁷ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

kemudian menyapa dengan santun dan selalu tersenyum, kemudian ketika memberikan informasi itu lengkap dan jelas sehingga para tamu itu bisa memahami dengan baik. dan Insya Allah juga pegawai Seksi PHU disini ketika memberikan pelayanan tidak karena ada unsur apapun jadi memberikan pelayanan yang baik itu dengan tulus dari hati untuk melayani tamu-tamu Allah SWT....” (IN 1, 21/10/21).¹³⁸

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa para pegawai di Seksi PHU ketika melakukan pekerjaan dilakukan dengan sempurna. Selain itu, para pegawai juga selalu melakukan pelayanan yang baik kepada para tamu. Informan pertama juga menyatakan bahwa bentuk dari pelayanan yang baik yaitu ketika tamu datang di sapa dengan salam dan ketika memberikan informasi disampaikan secara lengkap dan jelas. Informan pertama juga menyatakan bahwa para pegawai Seksi PHU memberikan pelayanan yang tulus kepada para tamu-tamu yang datang. Keterangan dari informan pertama juga sama dengan keterangan dari informan yang kedua yang menyatakan bahwa

¹³⁸ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

pelayanan dilakukan dengan baik, ramah dan sopan. Selain itu, pelayanan dilakukan sampai tuntas.

“....Jadi, dalam melakukan pelayanan yaa mencoba melayani dengan ramah, dengan senyum maksudnya yaa saya menerima tamu itu dengan baik, sehingga tamu merasa nyaman dan enak kalau mau bertanya maka di respon dengan baik yaitu dengan senyum, kemudian seandainya jemaah ada yang tidak mengerti ya saya harus memberikan mereka informasi sampai tamu memahaminya dengan baik.....” (IN 2, 13/10/21).¹³⁹

Informan kedua (IN 2) menjelaskan bahwa ketika melakukan pelayanan kepada tamu, maka dilakukan dengan baik. Hal ini dilakukan, agar tamu merasa nyaman. Informan kedua juga menjelaskan bahwa ketika terdapat jemaah yang kurang memahami dengan baik mengenai informasi yang telah disampaikan, maka pelayanan dilakukan sampai para jemaah bisa memahaminya dengan baik. Keterangan dari informan kedua juga dapat dikuatkan dengan Informan ketiga yaitu sebagai berikut :

“.... yaa bekerja dengan memberikan yang terbaik dan sempurna, seperti dalam

¹³⁹ Hasil wawancara dari informan 2 pada 13 Oktober 2021

melakukan pekerjaan dilakukan sampai kelar semuanya tidak ada yang kurang terus kalau memberikan pelayanan kepada tamu ya harus dengan sepenuh hati, dengan ramah kemudian memberikan informasi yang jelas kepada para jemaah yang datang seperti tadi melayani pelimpahan prosesi haji sesuai dengan SOP yang ada. Naah jadi kalau SOP dilakukan dengan baik maka ya akan minim kesalahan begitu....” (IN 3, 14/10/21).¹⁴⁰

Informan ketiga (IN 3) menjelaskan bahwa yang menyatakan bahwa bekerja dilakukan dengan memberikan yang terbaik. Seperti contoh, apabila dalam melakukan pekerjaan, maka dilakukan dengan sempurna yakni sampai selesai. Selain itu, informan ketiga juga menjelaskan bahwa ketika memberikan pelayanan, maka dilakukan dengan ramah dan sepenuh hati. Informan ketiga juga menjelaskan bahwa ketika memberikan informasi harus jelas dan sesuai dengan SOP yang ada, sehingga kalau pekerjaan berdasarkan SOP maka akan terhindar dari kesalahan. Keterangan dari informan ketiga juga sama dengan keterangan yang diberikan oleh informan kelima yaitu sebagai berikut :

¹⁴⁰ Hasil wawancara dari informan 3 pada 14 Oktober 2021

“....Saya kalau bekerja yaa dibawa rileks aja nanti juga apsti selesai jadi yaa kalau kita rileks pasti apapun pekerjaan yang dilakukan itu menjadi mudah. Untuk pelayanan kepada tamu yaa saya menyambut dengan senyuman tulus kemudian rileks aja jadi antara tamu dengan pegawai yaa saling komunikasi yang baik nah kalau saya kan bagian pembatalan Haji jadi walaupun berkas yang dibawa dan diserahkan ke saya itu salah yaa saya mengarahkan dengan bahasa yang halus tidak dengan kemarahan karena yaa tamu disini kan tamu-tamunya Allah SWT....” (IN 5, 25/10/21).¹⁴¹

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa bekerja dilakukan dengan santai namun, tetap dilakukan sampai selesai. Selain itu, informan kelima juga menyatakan bahwa pelayanan yang diberikan yakni dilakukan dengan tulus. Informan kelima juga menjelaskan bahwa ketika melakukan pelayanan dapat dilakukan dengan komunikasi yang baik, sehingga pelayanan dapat dilakukan dengan maksimal. Keterangan dari informan kelima juga sama dengan informan ketujuh yaitu sebagai berikut:

“....Dalam melakukan pekerjaan yaa dilakukan sampai selesai tidak setengah-

¹⁴¹ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

setengah terus kalau memberikan pelayanan ya saya melayani dengan baik yakni dengan ramah, senyum dan sopan kemudian saya kan bagian pelayanan Biometrik jadi yaa saya ketika mengambil gambar agar pas itu ya mengarahkan jamaah dengan sopan dan halus sehingga jamaah merasa nyaman dengan pelayanan di Seksi PHU....” (IN 7, 12/10/21).¹⁴²

Informan ketujuh (IN 7) menyatakan bahwa pekerjaan dilakukan sampai selesai. Selain itu, informan ketujuh juga menyatakan bahwa ketika memberikan pelayanan kepada jamaah, maka pelayanan dilakukan dengan baik, ramah dan sopan. Informan ketujuh juga menjelaskan bahwa ketika informan menjalankan pekerjaan di bagian biometrik yaitu pengambilan gambar jamaah Haji, maka jamaah diarahkan dengan sopan halus. Menurut informan ketujuh hal tersebut dilakukan agar jamaah merasakan kenyamanan.

2. Faktor Yang Mendorong Etos Kerja

Pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong etos kerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa pegawai Seksi PHU memiliki etos

¹⁴² Hasil wawancara dari informan 7 pada 12 Oktober 2021

kerja didorong oleh beberapa faktor pendorong etos kerja. Pernyataan tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mendorong etos kerja, yaitu :

a. Agama

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja yang baik. Hal ini didorong oleh beberapa faktor salah satunya Agama. Penerapan nilai-nilai keislaman pada saat melakukan pekerjaan menjadikan para pegawai bisa terdorong untuk menjadi semangat dalam bekerja.¹⁴³ Hasil observasi tersebut dapat dikuatkan dengan pernyataan informan pertama. Informan pertama yaitu Kepala Seksi PHU menyatakan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai Seksi PHU tidak terlepas dari nilai-nilai Islam yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Berikut keterangan yang diberikan oleh informan pertama :

“....Menurut saya, para pegawai di Seksi PHU ini etos kerja nya sangat terlihat karena dorongan dari agama yang mereka yakini. Disini kan semuanya Islam dan untuk

¹⁴³ Hasil obervasi pada 21 Oktober 2021

kesehariannya mereka sangat berpegang teguh dengan ajaran agama yakni mereka tidak terlepas dari nilai-nilai keislaman. Jadi mereka menerapkan nilai Islam pada seluruh aktivitas pekerjaannya. Seperti pandemi Covid-19 ini kan semuanya jadi terbatas kayak sholat berjamaah di masjid terbatas, namun para pegawai tetap berpegang teguh pada agamanya. Jadi ketika adzan berkumandang itu pegawai segera melakukan sholat di ruangan masing-masing kemudian pegawai juga senantiasa mengucapkan salam ketika melayani tamu kemudian mereka menyapa dengan santun dan memuliakan tamu, para pegawai melayani dengan tulus tanpa unsur apapun , jadi yaa ketika nilai-nilai Islam terus di terapkan maka dalam keseharian mereka kerjanya jadi enjoy dan semangat juga....” (IN 1,21/10/21).¹⁴⁴

Informan pertama (IN 1) menjelaskan bahwa Pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja karena dorongan dari Agama yang diyakini masing-masing. Para pegawai berpegang teguh pada nilai-nilai Islam. Bukti dari hal tersebut yaitu pada saat bekerja pegawai selalu berpegang teguh dengan ajaran agama. Seperti contoh, ketika Pandemi Covid-19 menjadikan semuanya terbatas salah satunya sholat

¹⁴⁴ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

berjamaah. Namun, para pegawai tetap berpegang teguh pada agama mereka. apabila adzan berkumandang, maka para pegawai langsung menjalankan sholat diruangan masing-masing. Kemudian apabila melakukan pelayanan, maka para pegawai melayani tamu dengan baik, melayani dengan tulus tanpa ada unsur apapun dan senantiasa menerapkan nilai-nilai keislaman. Informan menjelaskan bahwa hal tersebut karena hal tersebut para pegawai menjadi nyaman dan semangat bekerja. Keterangan dari informan pertama sama dengan keterangan informan kedua. Keterangan informan kedua yaitu sebagai berikut :

“....Yaa, etos kerja itu tidak terlepas dari nilai-nilai Islam yang dilakukan, bentuk nilai Islam ya seperti saat adzan berkumandang ya segera sholat terus kalau ada tamu yang datang senantiasa mengucapkan salam karena kan dalam Islam diajarkan untuk senantiasa memuliakan tamu, karena tamu adalah raja.” (IN 2, 13/10/21).¹⁴⁵

Informan kedua (IN 2) menyatakan bahwa etos kerja tidak dapat terlepas dari nilai-nilai Islam.

¹⁴⁵ Hasil wawancara dari informan 2 pada 13 Oktober 2021

Informan kedua menjelaskan bahwa bentuk nilai Islam dalam ketika bekerja yaitu ketika adzan berkumandang segera menunaikan sholat berjamaah dan ketika melayani tamu selalu mengucapkan salam. Keterangan dari informan kedua dapat dikuatkan dengan informan ketiga. Berikut ini adalah keterangan dari informan ketiga :

“....Jadi kalau kita semangat bekerja yaa tentunya banyak faktor pendorong nya juga salah satunya agama, nah seperti posisi saya bekerja kan di kantor kementerian Agama tapi bukan hanya Agama Islam saja yang ditangani. Namun, insyaAllah pegawai disini yaa mayoritas agama Islam. Jadi, penerapan nilai-nilai kesilaman ya dalam banyak hal. Contoh kalau ada jamaah yang datang itukan mengucapkan salam kemudian saya sapa juga dengan salam, kemudian setiap memberikan pelayanan yaa tentunya tidak keluar dari nilai-nilai Islam yakni saya layani dengan baik, karena jamaah yang datang itu tamu Allah SWT. Jadi, menurut saya agama menjadi faktor penting dalam pembentukan etos kerja karena jika dalam hal agama saja kita sudah melakukan sesuai dengan ajaran-Nya maka dalam bekerja inysaAllah juga pasti dapat dengan mudah menciptakan etos....” (IN 3, 14/10/21).¹⁴⁶

¹⁴⁶ Hasil wawancara dari informan 3 pada 14 Oktober 2021

Informan ketiga (IN 3) menyatakan bahwa etos kerja didorong oleh banyak hal. Salah satunya yaitu Agama. Informan menyatakan bahwa informan bekerja di lingkungan yang mayoritas Agama Islam. Informan kedua menjelaskan bahwa selalu menerapkan nilai-nilai keislaman seperti halnya ketika melayani jamaah maka didahului dengan ucapan salam dan sapa. Informan kedua menyatakan bahwa pelayanan dilakukan dengan baik karena berhubungan dengan tamu Allah SWT. Informan keempat menjelaskan bahwa apabila dalam menjalankan ajaran Agama sudah baik maka dalam bekerja juga dapat dengan mudah menciptakan etos kerja. Keterangan informan kedua juga dapat dikuatkan dengan keterangan informan keempat. Keterangan tersebut adalah sebagai berikut :

“.....Kalau disini yaa, karena keberadaan saya adalah di kementerian Agama yang mayoritas insyaAllah Agama Islam yaa tentunya selalu menerapkan nilai-nilai Islam seperti dalam memberikan pelayanan kepada tamu saya selalu mengucapkan salam menyambutnya dengan tersenyum kemudian di sini juga sudah diterapkan sholat

berjamaah jadi kalau ada adzan berkumandang kita semua break dari pekerjaan untuk sholat tapi ketika pandemi Covid-19 sekarang kegiatan sholat berjamaah diberhentikan sementara karena adanya pembatasan jaga jarak, karena itu biasanya yaa sholat berjamaah di masing-masing ruangan Seksi aja. Jadi, menurut saya bekerja itu harus bisa seimbang anantara kerja dan ibadah.. Nah saya itu ada prinsip jika ibadahnya baik pasti kalau bekerja itu akan enjoy dan etos kerja dapat mudah untuk diciptakan....” (IN 4, 18/10/21).¹⁴⁷

Informan keempat (IN 4) menyatakan bahwa ketika melakukan pekerjaan selalu menerapkan nilai-nilai keislaman. Bentuk dari nilai keislaman yaitu memberikan pelayanan dengan diawali dengan salam. Informan keempat juga menjelaskan bahwa nilai keislaman lain yaitu ketika adzan berkumandang, maka pegawai bergegas mendirikan sholat. Informan keempat menyatakan bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan seimbang yakni antara ibadah dan kerja. Jadi, etos kerja dapat mudah diciptakan apabila dalam nilai-nilai Agama Islam itu sudah dilakukan. Keterangan dari informan keempat

¹⁴⁷ Hasil wawancara dari informan 4 pada 18 Oktober 2021

juga dapat dikuatkan dengan informan keenam yaitu sebagai berikut :

“....Kalau saya, etos kerja itu bisa muncul ketika saya bisa mengimbangi antara duniawi dan ukhrawi. Jadi ya, saya bisa bekerja untuk urusan dunia dan akhirat yakni ketika adzan berkumandang saya segera sholat kemudian . ketika ada tamu saya layani dengan diawali ucapan salam serta memuliakan tamu yang datang.....” (IN 6, 13/10/21).¹⁴⁸

Informan keenam (IN 6) menyatakan bahwa bekerja harus seimbang anatara dunia dan akhirat. Informan keenam menyatakan bahwa bekerja dengan keseimbangan yaitu ketika adzan berkumandang , maka para pegawai segera melakukan sholat dan ketika melakukan pelayanan selalu diawali dengan salam dan memuliakan tamu yang datang.

b. Pendidikan

Berikut merupakan keterangan dari informan pertama terkait faktor pendidikan yang mendorong etos kerja di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) :

¹⁴⁸ Hasil wawancara dari informan 6 pada 13 Oktober 2021

“.....Iyaa, karena menurut saya pendidikan seseorang itu sangat berkaitan dengan pekerjaannya. Jadi latar belakang pendidikan masing-masing pegawai di Seksi PHU menjadi salah satu dorongan untuk mereka bisa menciptakan etos kerja artinya yaa dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh dulu itu memberikan dampak ketika bekerja sekarang, kan seseorang yang memiliki pendidikan itu pasti memiliki ilmu yang banyak terus pengalaman juga banyak dan relasi juga ada bahkan ada hal banyak lagi yang pasti didapatkan ketika menempuh pendidikan. Jadi, yaa sudah pasti mereka bisa melakukan pekerjaan sekarang dengan baik terus semangat itu yaa dari latar belakang pendidikan yang mereka miliki.....” (IN 1, 21/10/21).¹⁴⁹

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pegawai Seksi PHU didorong oleh latar belakang pendidikan masing-masing. Jadi, Informan pertama menyatakan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai dikarenakan hasil dari latar pendidikan yang ditempuh sebelumnya. Pendidikan dapat mencakup banyak hal diantaranya pengetahuan, pengalaman dan relasi. Dari hal tersebut para pegawai bisa menciptakan etos kerja dengan

¹⁴⁹ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

mudah. Keterangan dari informan pertama juga dikuatkan dengan informan kedua :

“....Pasti, pendidikan memiliki nilai yang sangat penting dalam rangka mendorong seseorang memiliki etos kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik., karena sekarang sudah masa-masa seperti ini dan tahun-tahun yang sudah modern semua sudah serba IT. Contohnya pekerjaan yang saya jalani sekarang kan basic nya menggunakan teknologi, kalau latar belakang pendidikan dan pengetahuannya tidak luas yaa mana mungkin saya bisa memahami apalagi di Haji itu permasalahannya kompleks jadi ya diperlukan pemahaman yang lebih luas.....”
(IN 2, 13/10/21).¹⁵⁰

Informan kedua (IN 2) menyatakan bahwa pendidikan memiliki nilai yang penting dalam mendorong terciptanya etos kerja. Pendidikan yang bagus akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan. Jadi, etos kerja dapat mudah diciptakan apabila didorong oleh pendidikan yang berkualitas. Keterangan tersebut juga dikuatkan dengan hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa pegawai Seksi PHU memiliki latar belakang pendidikan yang

¹⁵⁰ Hasil wawancara dari informan 2 pada 13 Oktober 2021

tergolong berkualitas. Latar belakang pendidikan tersebut membuat pekerjaan mudah dilakukan, sehingga pada akhirnya etos kerja dapat diciptakan.¹⁵¹ Pernyataan informan kedua dapat dikuatkan dengan pernyataan informan ketiga. Berikut ini adalah pernyataan dari informan ketiga :

“....Yaa, menurut saya pendidikan itu sangat penting apalagi dalam mewujudkan kinerja yang baik tentunya kan harus bekerja dengan etos kerja yang kuat nah tapi dibalik itu ada sumber utama yaitu latar belakang pendidikan.. Jadi, pendidikan sangat berkaitan dengan kualitas pekerjaan, seperti latar belakang pendidikan saya itu yaa sudah pasti sangat berkaitan dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang dimana dengan pendidikan yang saya tempuh dulu itu menjadi bekal bagi saya dan akhirnya bisa bekerja disini....”(IN 3, 14/10/21).¹⁵²

Informan ketiga (IN 3) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan memiliki nilai yang penting, karena latar belakang pendidikan bisa menciptakan etos kerja dengan mudah. Informan ketiga juga menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan dapat mewujudkan kinerja yang baik. Salah satu hal yang dapat dilakukan

¹⁵¹ Hasil observasi pada 14 Oktober 2021

¹⁵² Hasil wawancara dari informan 3 pada 14 Oktober 2021

yaitu bekerja dengan etos kerja yang kuat. Selain itu, keterangan informan ketiga juga dapat dikuatkan dengan pernyataan dari informan keempat dan informan keenam. Berikut ini adalah pernyataan informan keempat :

“....Pendidikan itu pasti sangat penting dalam rangka menciptakan etos kerja yang baik, karena menurut saya bekerja itu kan ada banyak tugas dan kewajiban nah kalau misal tidak punya pendidikan yang lebih yaa otomatis tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik, dan Alhamdulillah saya memiliki latar belakang pendidikan yang menurut saya itu sangat memberikan dorongan dalam pekerjaan saya sekarang dimana dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki itu menjadi jembatan bagi saya dalam melakukan pekerjaan maksudnya yaa saya bisa memiliki etos kerja yang tinggi karena salah satu faktornya ya dari pendidikan juga....” (IN 4, 18/10/21).¹⁵³

Informan keempat (IN 4) menjelaskan bahwa etos kerja yang dimiliki sekarang merupakan dorongan dari pendidikan yang ditempuh dahulu. Informan keempat juga menyatakan bahwa latar belakang pendidikan sangat penting dalam rangka menciptakan

¹⁵³ Hasil wawancara dari informan 4 pada 18 Oktober 2021

etos kerja. Selain itu, ketika pegawai bekerja, maka banyak tugas dan kewajiban yang harus dilakukan, sehingga pendidikan menjadi pendorong dalam menciptakan etos kerja. Informan keempat juga menjelaskan bahwa pendidikan yang bermutu dapat mendorong untuk bisa menyelesaikan pekerjaan. Keterangan dari informan keempat juga sama dengan keterangan informan keenam yakni sebagai berikut :

“....Menurut saya, yaa pendidikan itu penting karena memang kenyataannya dalam bekerja seperti sekarang ini kalau tidak dilandasi dengan pendidikan menjadi sangat sulit dan akhirnya tidak semangat. Jadi yaa di Seksi Haji ni membutuhkan banyak ilmu dan pemahaman yang begitu luas....” (IN 6, 13/10/21).¹⁵⁴

Informan keenam (IN 6) menyatakan bahwa etos kerja atau semangat kerja bisa mudah diciptakan karena dorongan dari pendidikan yang ditempuh dahulu. Informan keenam juga menjelaskan bahwa apabila pekerjaan seperti sekarang tanpa didorong oleh pendidikan sebelumnya, maka pekerjaan akan sulit dan tidak bisa bersemangat ketika bekerja. Informan

¹⁵⁴ Hasil wawancara dari informan 6 pada 13 Oktober 2021

keenam menjelaskan bahwa pendidikan memiliki nilai yang penting. Menurut informan keenam pekerjaan di Seksi PHU membutuhkan ilmu dan pemahaman yang lebih luas.

c. Penghayatan pekerjaan

Berdasarkan hasil obervasi menunjukkan bahwa para pegawai sangat menghayati pekerjaan masing-masing. Bentuk dari penghayatan pekerjaan tersebut adalah para pegawai selalu fokus dalam menjalankan pekerjaan masing-masing. Jadi, etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai dapat mudah diciptakan apabila para pegawai memahami pekerjaan dengan benar.¹⁵⁵ Hasil observasi tersebut dapat dikuatkan dengan keterangan informan pertama terkait faktor penghayatan pekerjaan :

“...Iyaa, jadi gini untuk pekerjaan itu kan pasti ada proses untuk bisa menguasai pekerjaan tersebut nah pegawai disini termasuk saya juga yaa sebelum di tugaskan di Seksi PHU itu yaa diberikan orientasi pekerjaan atau istilahnya briefing oleh kepala Kementerian Agama Lamongan terlebih dahulu. Nah setelah itu baru kita bekerja sesuai dengan apa yang ditugaskan kepada masing-masing

¹⁵⁵ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

sehingga seiring berjalannya waktu semuanya bisa menjalankan dengan benar dan bisa menguasai pekerjaan. Nah ketika sudah di posisi itu para pegawai kalau kerja itu fokus dan sangat menghayati pekerjaan masing-masing sesuai dengan juknis yang diberikan. Lah dari situ sudah terlihat etos kerja para pegawai Seksi PHU yaitu mereka semangat ketika bekerja, Jadi, kalau orang itu menguasai dan memahami dengan benar itu artinya tidak kesulitan dalam bekerja, sehingga bekerja menjadi enjoy kemudian etos kerja dapat dengan mudah diciptakan....” (IN 1, 21/10//21).¹⁵⁶

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa ketika awal bekerja di Seksi PHU, maka pegawai harus melewati banyak proses untuk bisa memahami dengan benar mengenai pekerjaan yang dilakukan. Informan pertama juga menjelaskan bahwa ketika rotasi jabatan dengan pemindahan ke Seksi PHU selesai, maka pegawai di berikan orientasi pekerjaan terlebih dahulu. Informan pertama juga menjelaskan bahwa ketika orientasi pekerjaan selesai, maka pegawai langsung melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kemudian, seiring berjalannya waktu para pegawai bisa memahami pekerjaan masing-masing dan

¹⁵⁶ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

fokus ketika melakukan pekerjaan. Ketika para pegawai dapat memahami pekerjaan dengan baik, maka semangat atau etos kerja dapat mudah untuk di ciptakan. Pernyataan dari informan pertama dapat dikuatkan dengan pernyataan dari informan kedua. Berikut ini adalah pernyataan informan kedua :

“....yaa kalau etos kerja ya pasti otomatis terbentuk karena kita sudah benar benar menghayati pekerjaan yang kita jalani sehingga dengan memahami pekerjaan yang dijalani maka lebih enjoy dan etos kerja bisa diciptakan. Untuk bisa memahami pekerjaan yaa kita harus belajar terus, jadi saya kan baru mutasi sekitar 1 tahun yaa awalnya memang tidak tahu mengenai pekerjaan di Haji, dan kalau tidak tahu yaa saya tanya yang lebih senior disini jadi bertanya dulu akhirnya bisa dipelajari, perlahan –lahan kan pasti bisa yaa harus belajar dan belajar tanpa henti baru kalau sudah paham maka terus fokus dalam bekerja menghayati pekerjaan yang dimiliki...” (IN 2, 13/10/21).¹⁵⁷

Informan kedua (IN 2) menyatakan bahwa, etos kerja dapat mudah terbentuk karena dorongan penghayatan pekerjaan yaitu memahami dan menguasai pekerjaan dengan baik. Informan kedua juga

¹⁵⁷ Hasil wawancara dari informan 2 pada 13 Oktober 2021

menjelaskan bahwa pegawai bisa melakukan penghayatan pekerjaan diperlukan usaha terlebih dahulu yaitu belajar mengenai *Job description* yang dimiliki. Informan kedua menjelaskan bahwa informan mutasi ke Seksi PHU baru sekitar 1 tahun , sehingga informan awalnya belum dapat menguasai pekerjaan dengan baik. Informan kedua belajar memahami dengan bertanya dan belajar terlebih dahulu kepada senior yang ada. Pada akhirnya, pegawai bisa memahami pekerjaan dengan benar . Kemudian, apabila sudah menghayati pekerjaan, maka etos kerja bisa diciptakan. Pernyataan informan kedua juga sama dengan informan ketiga. Berikut ini adalah pernyataan dari informan ketiga :

“....etos kerja itu yaa pasti ada pendorongnya. Pendorongnya yaa karena kita sudah benar-benar menguasai dan menghayati pekerjaan sehingga kalau sudah menguasainya maka semangat itu selalu muncul setiap melakukan pekerjaan. Akan tetapi untuk memahami sampai benar-benar paham itu ya tidak langsung paham ada tahap ke tahap memahami nya kemudian setelah saya menguasainya maka sebuah semangat itu akan

muncul dengan sendirinya....” (IN 3, 14/10/21).¹⁵⁸

Informan ketiga (IN 3) menyatakan bahwa etos kerja dapat diciptakan karena dorongan penghayatan pekerjaan. Informan ketiga juga menjelaskan bahwa ketika sudah memahami dan menguasai pekerjaan itu dengan benar, maka dapat dengan mudah mendorong semangat kerja. Menurut informan ketiga menyatakan bahwa pemahaman pekerjaan membutuhkan proses terlebih dahulu , sehingga ketika sudah memahami dengan benar, maka semangat dapat mudah untuk diciptakan. Selain itu, keterangan informan keempat juga dapat menguatkan keterangan informan ketiga :

“....Semangat kerja itu menurut saya yaa muncul dengan sendirinya ketika saya nyaman dengan pekerjaan, terus menghayati pekerjaan dengan benar, seperti sekarang saya kan bagian melayani pendaftaran Jamaah Haji yaa dalam pelaksanaannya tentu saya terlebih dahulu memahami dengan benar SOP pelayanan pendaftaran haji jadi ketika saya melakukan pelayanan langsung berhadapan dengan jemaah yaa saya bisa melayani dengan baik terus enjoy. Jadi menurut saya enjoy dan

¹⁵⁸ Hasil wawancara dari informan 3 pada 14 Oktober 2021

semangat bekerja itu bergantung pada diri kita sendiri kalau kita sudah benar memahami pekerjaan yaa otomatis lah semangat itu ada...” (IN 4, 18/10/21).¹⁵⁹

Menurut informan keempat (IN 4) menyatakan bahwa semangat kerja dapat mudah untuk diciptakan apabila merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Informan keempat juga menjelaskan bahwa pada saat melakukan pelayanan pendaftaran haji, maka informan memahami dengan benar mengenai SOP pelayanan pendaftaran haji. Menurut informan keempat menjelaskan bahwa ketika melakukan pelayanan kepada para tamu, maka informan melayani dengan baik, sehingga jamaah merasakan kenyamanan. Informan keempat juga menjelaskan bahwa semangat kerja dapat mudah diciptakan ketika informan dapat memahami pekerjaan dengan baik. Pernyataan informan keempat juga sama dengan pernyataan informan kelima. Berikut ini adalah pernyataan informan kelima :

“....Nah menurut saya semangat kerja itu bisa muncul ketika yakin dan menghayati dengan benar tentang pekerjaan yang dimiliki. Jadi

¹⁵⁹ Hasil wawancara dari informan 4 pada 18 Oktober 2021

yaa kalau sudah tau apa yang harus di lakukan, tugasnya apa saja terus harus melakukan apa saja otomatis saya bisa dengan mudah mengerjakannya sehingga semangat itu bisa muncul . Kemudian kalau bekerja yaa dibawa rileks saja sehingga meskipun pekerjaan yang dibawa itu berat kalau rileks nyaman yaa pasti semangat bisa muncul dan pada akhirnya bisa menghasilkan kinerja yang baik juga....” (IN 5, 25/10/21).¹⁶⁰

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa semangat kerja dapat diciptakan dengan mudah apabila dapat menghayati pekerjaan yang dimiliki. Informan kelima juga menjelaskan bahwa ketika sudah mengetahui apa saja yang harus dikerjakan, maka semangat kerja akan otomatis bisa diciptakan. Informan kelima menyatakan bahwa ketika dapat melakukan pekerjaan dengan santai dan nyaman, sehingga semangat kerja bisa mudah diciptakan dan bisa menghasilkan kinerja yang baik.

d. Lingkungan atau suasana kerja

Etos kerja juga dapat didorong oleh lingkungan atau suasana kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Seksi Penyelenggara Haji

¹⁶⁰ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

dan Umrah (Seksi PHU) tergolong cukup baik. Lingkungan kerja yang ada di Seksi PHU yaitu sarana dan prasarana yang memadai seperti ruangan luas, ruang kerja yang nyaman dan disertai dengan fasilitas yang lengkap seperti PC, Printer, AC, WIFI dan TV. Pada saat pandemi Covid-19 terdapat juga fasilitas tambahan diantaranya mesin hand sanitizier otomatis untuk umum, masker medis dan *hand sanitizier* di tiap ruang kerja. Hal ini dilakukan untum mematuhi protokol kesehatan. Selain lingkungan kerja berupa fisik ada juga lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu suasana kerja. Suasana kerja di Seksi PHU yaitu nyaman, kekeluargaan dan aman.¹⁶¹ Hasil observasi tersebut dapat dikuatkan dengan keterangan informan pertama selaku Kepala Seksi PHU yakni sebagai berikut :

“.... Jadi gini, menurut saya lingkungan kerja itu pasti menjadi faktor seseorang dalam menciptakan etos kerja. Ketika lingkungannya itu menyeramkan maka otomatis seseorang tidak nyaman dan patah semangat. Nah Alhamdulillah di Seksi PHU ini lingkungan kerja yang berupa fasilitas sarana prasarana dan suasana kerja itu tergolong baik seperti

¹⁶¹ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

sarana prasarana di Seksi PHU ada komputer pada tiap ruangan pegawai terus dilengkapi dengan print out, sehingga bisa memudahkan mereka dalam bekerja, kemudian fasilitas pendukung seperti AC, TV, WIFI itu juga lengkap kemudian saat Pandemi Covid-19 sekarang kan harus menjalankan protokol kesehatan itupun sudah tersedia disini terkait fasilitas yang dibutuhkan seperti *hand sanitizier* otomatis kemudian masker gratis, kemudian ruangan dipastikan selalu bersih. Selain itu, untuk suasana kerja saya sebagai pimpinan juga seringkali membangun suasana kekeluargaan yakni dengan melakukan interaksi langsung dan tidak hanya fokus terus kepada pekerjaan tapi ya adakalanya bisa bersantai mengobrol dengan para pegawai agar tidak tertekan dengan pekerjaan dan bisa enjoy. Dengan lingkungan kerja seperti itu otomatislah bisa memberikan rasa nyaman, aman dan para pegawai bisa menciptakan semangat atau etos kerja yang baik....” (IN 1, 21/10/21).¹⁶²

Informan pertama (IN 1) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan suasana kerja dapat mendorong etos kerja pegawai Seksi PHU. Informan pertama juga menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja itu menyeramkan, maka seseorang akan merasa tidak nyaman dan kehilangan semangat kerja. Menurut

¹⁶² Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

informan pertama menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada di Seksi PHU sangat mendukung dalam bekerja. Seksi PHU memiliki fasilitas , sarana prasarana dan suasana kerja yang mendukung pekerjaan para pegawai. Sarana dan prasarana yang ada diantaranya komputer di tiap ruang kerja lengkap dengan mesin printer, WIFI, AC, TV dan mesin *hand sanitizier* serta kotak masker sebagai fasilitas tambahan untuk mematuhi protokol kesehatan pada saat pandemi Covid-19. Informan pertama juga menjelaskan bahwa suasana kerja di Seksi PHU sangat baik. Suasana kekeluargaan di Seksi PHU dapat terjalin karena hubungan antar pegawai sangat baik. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan juga tergolong sangat baik. Hal ini dikarenakan atasan sangat mengayomi para bawahannya. Menurut informan pertama lingkungan kerja tersebut dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta dapat dengan mudah untuk menciptakan etos kerja. Selain itu, keterangan dari informan pertama dapat dikuatkan dengan keterangan informan kelima yaitu sebagai berikut :

“...Yaa memang menurut saya lingkungan kerja itu menjadi pendukung dalam

menciptakan etos kerja jadi yaa dengan semua fasilitas yang disini misalnya PC, AC dan ketika Pandemi Covid-19 ini ada fasilitas tambahan untuk menjalankan protokol kesehatan seperti mesin hand sanitizier otomatis kemudian adanya masker dan ada hand sanitizier di setiap ruangan kerja dan ditambah suasana kekeluargaan di seksi PHU antar rekan kerja yang solid dan hangat kemudian antara atasan dan bawahan itu bisa guyup dan sama sama rukun itulah yang menjadi sumber utama saya bisa selalu semangat dalam....” (IN 5, 25/10/21).¹⁶³

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa lingkungan kerja atau suasana juga termasuk jadi faktor pendukung pegawai bisa menciptakan etos kerja. Menurut informan kelima , lingkungan kerja di Seksi PHU yaitu berupa fasilitas yang super lengkap diantaranya PC, AC dan *handsanitizier* serta masker menjadi fasilitas tambahan saat pandemi Covid-19 . Selain itu, suasana kerja yang bersifat kekeluargaan yakni hubungan antara rekan kerja dan atasan sangat baik. Hal ini menjadi salah satu pendorong dalam menciptakan etos kerja. Selain itu informan ketujuh

¹⁶³ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

juga dapat memperkuat keterangan dari informan kelima yaitu sebagai berikut :

“...Yaa menurut saya yaa lingkungan dan suasana kerja bisa jadi pendorong seseorang bisa memiliki etos kerja wujudnya seperti disini sarana dan prasarana yang ada misalnya komputer, printer, AC, TV dan suasana kerja yang nyaman itu menurut saya sudah ideal dan bisa mendorong diri untuk selalu semangat kemudian pas Pandemi Covid-19 sekarang juga ada tambahan fasilitas kesehatan yang lengkap seperti adanya mesin handsanitzier di depan pintu masuk kemudian di setiap meja kerja pasti ada botol handsanitzier untuk menjalankan prokes dengan baik. jadi dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman seperti ini otomatislah bisa mendorong saya untuk semangat kerja....” (IN 7, 12/10/21).¹⁶⁴

Informan ketujuh (IN 7) menyatakan bahwa lingkungan atau suasana kerja di Seksi PHU bisa menjadi pendorong dalam menciptakan etos kerja. Seperti contoh yaitu lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap serta suasana kerja yang nyaman. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut diantaranya yaitu adanya komputer, printer , AC dan TV. Selain itu, pada

¹⁶⁴ Hasil wawancara dari informan 7 pada 12 Oktober 2021

saat pandemi Covid-19 lingkungan kerja Seksi PHU mengalami penambahan fasilitas yaitu seperti *hand sanitizer* dan masker. Jadi, lingkungan kerja yang ada membuat rasa aman dan nyaman ketika bekerja, sehingga pegawai dapat menciptakan etos kerja dengan mudah.

e. Motivasi Intrinsik Individu

Faktor yang dapat mendorong etos kerja yaitu motivasi intrinsik individu. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa para pegawai memiliki dorongan atau motivasi yang kuat dari dalam diri masing-masing pegawai.¹⁶⁵ Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat dikuatkan dengan keterangan informan pertama yaitu Kepala Seksi PHU memberikan keterangan sebagai berikut :

“....Jadi begini, saya selalu memberikan nasihat kepada para pegawai agar kalau bekerja itu tulus dan diniatkan karena ibadah . Jadi sejauh ini, menurut saya sumber semangat mereka itu ya motivasi dari diri mereka sendiri itu sudah terdorong dengan sendirinya untuk semangat dalam bekerja tanpa ada unsur apapun. Alhamdulillah ya selama ini walaupun sekarang masa Pandemi Covid-19

¹⁶⁵ Hasil observasi pada 21 Oktober 2021

juga mereka tetap bisa bekerja dengan tulus dan selalu semangat dalam bekerja....” (IN 1, 21/0/21).¹⁶⁶

Informan pertama (IN 1) menjelaskan bahwa pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja karena dorongan yang dimiliki oleh masing masing individu. Informan pertama juga menjelaskan bahwa pegawai Seksi PHU terlihat bekerja dengan tulus tanpa ada unsur apapun. Pada saat pandemi Covid-19 , para pegawai Seksi PHU tetap memperlihatkan ketulusan dalam bekerja. Bentuk dari ketulusan tersebut yaitu ketika bekerja selalu semangat. Selain itu, keterangan dari informan pertama juga dapat dikuatkan dengan keterangan informan kelima yaitu sebagai berikut :

“....yaa, yang membuat saya bisa terus termotivasi untuk bisa memiliki etos kerja ya di dalam diri saya selalu saya tanamkan bahwa saya niat bekerja tulus untuk beribadah sehingga saya bisa mendapat ketenangan dari itu terus walaupun dengan adanya Pandemi Covid-19 yang mengubah semuanya tapi saya selalu bersyukur masih diberi kesempatan untuk bekerja disamping banyak di situasi Pandemi Covid-19 sekarang kehilangan pekerjaan jadi ya tidak ada alasan untuk tidak

¹⁶⁶ Hasil wawancara dari informan 1 pada 21 Oktober 2021

bersemangat untuk bekerja....” (IN 5, 25/10/21).¹⁶⁷

Informan kelima (IN 5) menyatakan bahwa untuk menciptakan etos kerja ada dorongan dari dalam diri yaitu bekerja dengan tulus dan diniatkan untuk ibadah. Informan kelima juga menyatakan bahwa bekerja pada saat Pandemi Covid-19 menjadi hal yang patut disyukuri, karena masih diberikan kesempatan untuk bekerja. Informan kelima juga menjelaskan bahwa dengan adanya kesempatan yang ada, maka semangat kerja harus tetap diciptakan. Selain itu keterangan dari informan kelima juga dapat dikuatkan dengan keterangan informan ketujuh berikut ini :

“....iyaa, etos kerja itu menurut saya juga tergantung dari dorongan diri masing-masing. Jadi, yang membuat saya bisa memiliki etos kerja ya karena dari dalam hati saya selalu saya niatkan bekerja dengan tulus dalam rangka beribadah kepada Allah SWT karena yang saya layani juga adalah tamu-tamu Allah SWT sehingga dari hal itulah yang membuat saya bisa terdorong menciptakan etos kerja....” (IN 7, 12/10/21).¹⁶⁸

¹⁶⁷ Hasil wawancara dari informan 5 pada 25 Oktober 2021

¹⁶⁸ Hasil wawancara dari informan 7 pada 12 Oktober 2021

Informan ketujuh (IN 7) menjelaskan bahwa etos kerja juga dapat didorong dari motivasi masing-masing individu. Informan ketujuh juga menjelaskan bahwa pegawai dapat menunjukkan etos kerja karena adanya motivasi dari dalam diri. Selain itu, informan ketujuh juga menjelaskan bahwa ketika melakukan pekerjaan, maka selalu diniatkan karena beribadah kepada Allah SWT. Hal ini dikarenakan Seksi PHU merupakan pelayanan kepada tamu-tamu Allah SWT, sehingga dari hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk menciptakan etos kerja.

B. Analisis Data

Pada penelitian kualitatif terdapat beberapa tahapan. Salah satunya yaitu tahap analisis data. Analisis data dilakukan untuk menganalisis data yang sudah didapatkan berdasarkan jawaban dari informan ketika pelaksanaan penelitian. Analisis data juga dilakukan untuk memberi penjelasan dan memastikan kebenaran temuan dalam penelitian. Berikut ini adalah hasil analisis data yang disajikan dalam dua perspektif :

1. Perspektif Teori

Perspektif teori dilakukan untuk mengoperasionalkan teori yang dipakai dengan hasil dari temuan penelitian ini. Berikut ini adalah hasil temuan tersebut diantaranya sebagai berikut :

a. **Model Peningkatan Etos Kerja**

Berdasarkan teori, etos kerja merupakan sebuah totalitas kepribadian manusia yang diwujudkan dalam ekspresi diri, pandangan diri dan keyakinan diri. Totalitas yang diwujudkan dari etos kerja tersebut bertujuan untuk mendorong diri seseorang agar bertindak dan dapat meraih hasil yang optimal. Selain itu, apabila seseorang memiliki etos kerja, maka orang tersebut dapat dengan mudah membangun diri untuk bisa menjalin hubungan baik antar sesama manusia.¹⁶⁹

Dalam penyajian data, peneliti memaparkan bahwa pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan telah menerapkan model peningkatan

¹⁶⁹ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani 2002) , hal 20.

etos kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, seluruh pegawai di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) masuk dalam kategori pegawai yang memiliki etos kerja. Pegawai Seksi PHU telah memahami tentang *Job description* masing-masing serta tujuan Seksi PHU yaitu untuk melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggara Haji dan Umrah. Selain itu, pegawai Seksi PHU juga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan., sehingga pegawai dapat dengan mudah mendorong terciptanya etos kerja. Hal tersebut di buktikan dengan observasi dan wawancara dengan pimpinan atau Kepala Seksi PHU yang menunjukkan bahwa seluruh pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja.

Berikut ini adalah kesesuaian antara teori menurut Sinamo dengan model peningkatan etos kerja yang dilakukan oleh pegawai di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan :

- 1) Kerja adalah rahmat. Bekerja dengan tulus penuh rasa syukur.

Berdasarkan teori, bekerja dengan tulus penuh rasa syukur merupakan salah satu cara yang dapat menciptakan etos kerja. Bekerja dengan tulus penuh rasa syukur merupakan sebuah rahmat. Maksudnya yaitu bekerja adalah bentuk rasa syukur kepada tuhan. Selain itu bekerja juga bentuk syukur kepada negara, bangsa, pemilik modal dan manajemen. Pekerjaan merupakan karunia dari tuhan yang dapat mendorong faktor plus diantaranya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan. Seseorang diharuskan bekerja dengan hati bersih penuh keikhlasan. Hal ini dilakukan sebagai wujud syukur atas pemberian yang diberi oleh Tuhan.¹⁷⁰

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah telah menciptakan etos kerja. Jadi, walaupun

¹⁷⁰ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 64

pada saat pandemi Covid-19 terdapat jadwal *WFH* dan *WFO*. Namun, para pegawai Seksi PHU tetap tetap bisa menciptakan etos kerja. Para pegawai terlihat tulus dan ikhlas dalam melakukan pekerjaan..Para pegawai bekerja dengan tulus dan penuh syukur juga karena kondisi Pandemi Covid-19 menyebabkan dampak yang besar terhadap tenaga kerja diantaranya pemberhentian kerja sementara dan pemutusan kerja . Hal tersebut membuat pegawai Seksi PHU melakukan dengan baik terhadap pekerjaannya. Bentuknya yaitu para pegawai melakukan pelayanan kepada tamu dengan tulus dan ramah. Selain itu, para pegawai juga dapat menyelesaikan tugas dari pimpinan dengan baik tanpa mengeluh.

Menurut data yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan lapangan. Apabila dilihat dari hasil uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat dibentuk dengan cara bekerja dengan tulus penuh rasa syukur. Jadi, walaupun dalam kondisi pandemi Covid-19,

maka para pegawai Seksi PHU tetap dapat bekerja dengan tulus penuh syukur. Bentuk dari bekerja dengan tulus penuh syukur yakni para pegawai Seksi PHU melakukan pekerjaan dengan baik dan benar dan juga memberikan pelayanan kepada jamaah dengan tulus. Selain itu, para pegawai Seksi PHU juga apabila mendapatkan tugas tambahan, maka para pegawai langsung menyelesaikan dengan cepat.

2) Kerja adalah amanah. Yakni bekerja dengan penuh tanggung jawab

Bedasarkan teori, bekerja dengan penuh tanggung jawab merupakan salah satu cara yang dapat menciptakan etos kerja. Bekerja dengan penuh tanggung jawab merupakan sebuah amanah. Maksud dari amanah adalah bekerja dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Amanah dijadikan sebagai salah satu cara dalam meningkatkan etos kerja agar seseorang memiliki kesadaran amanah yang kemudian dapat melahirkan kewajiban moral yaitu tanggung jawab. Seseorang dapat

memiliki kesadaran amanah dapat ditunjukkan oleh beberapa bentuk. Pertama, seseorang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Kedua, seseorang menggunakan bahan, informasi, metode dan prosedur kerja dengan benar. Ketiga, seseorang dapat menjalankan amanah sesuai dengan *job description* masing-masing. Keempat, seseorang dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kelima, seseorang tidak memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi.¹⁷¹

Berdasarkan hasil penelitian, pada saat Pandemi Covid-19 para pegawai tetap bisa menciptakan etos kerja yakni bekerja dengan penuh tanggung jawab. Jadi, para pegawai di seksi Penyelenggara Haji dan Umrah memiliki *Job description* masing-masing. Dalam implementasinya, para pegawai seksi PHU menunjukkan sikap amanah dalam bekerja. Bentuk amanah tersebut yaitu para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan benar

¹⁷¹ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 95-101

serta bertanggung jawab terhadap *Job description* masing-masing. Seperti contoh, para pegawai seksi PHU baik itu pada bagian pendaftaran, pelimpahan dan pembatalan haji dalam melakukan pekerjaan selalu bekerja dengan baik dan benar . Selain itu, apabila mendapat tugas tambahan dari Kepala Seksi PHU, maka para pegawai menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan analisa peneliti, pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja. Bentuk dari penerapan etos kerja yaitu para pegawai bersikap amanah yakni bekerja dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil penelitian diatas Para pegawai Seksi PHU bertanggung jawab terhadap *Job description* masing-masing. Bentuk tanggung jawab yang dilakukan yaitu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar . Para pegawai juga mampu menyelesaikan tugas tambahan dari Kepala Seksi dengan benar dan tepat waktu.

- 3) Kerja adalah panggilan. Yakni bekerja dengan tuntas penuh integritas.

Bedasarkan teori, bekerja dengan tuntas penuh integritas merupakan salah satu cara yang dapat menciptakan etos kerja. Bekerja dengan tuntas penuh integritas merupakan salah satu cara menciptakan etos kerja. Secara internal, bekerja dengan tuntas akan membangun karakter integritas dalam diri seseorang. Integritas maksudnya adalah menunaikan panggilan tersebut hingga selesai. Secara eksternal, integritas akan membangun rasa kepercayaan pada mitra kerja seseorang.¹⁷² Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai Seksi PHU memiliki kemampuan untuk bekerja dengan tuntas penuh integritas. Seperti contoh para pegawai Seksi PHU menyelesaikan tugas sebagai pelayanan pendaftaran, pelimpahan dan pembatalan haji dilakukan dengan benar hingga semuanya selesai. Selain itu, para

¹⁷² Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 128

pegawai Seksi PHU termasuk pada pegawai yang tidak suka untuk menunda pekerjaan. Jadi, para pegawai Seksi PHU selalu merespon dengan cepat mengenai tugas yang dibebankan.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa para pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan tuntas penuh integritas. Bentuk dari bekerja dengan benar penuh integritas yaitu para pegawai Seksi PHU ketika menjalankan tugas dikerjakan sampai selesai. Kemudian, para pegawai juga selalu merespon dengan cepat terhadap tugas tambahan yang diberikan oleh Kepala Seksi PHU. Selain itu, para pegawai Seksi PHU juga memiliki kemauan yang kuat, sehingga para pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan tugasnya.

- 4) Kerja adalah aktualisasi. Yaitu bekerja dengan keras penuh semangat.

Menurut teori, bekerja dengan keras penuh semangat adalah salah satu cara yang

dapat menciptakan etos kerja. Bekerja dengan keras penuh semangat merupakan sebuah aktualisasi. Aktualisasi merupakan sebuah manifestasi energi yang dimiliki oleh seseorang. Energi tersebut dapat diarahkan untuk mencapai prestasi dan kinerja yang unggul. Dalam mencapai kinerja yang unggul diperlukan usaha yakni dengan bekerja keras penuh semangat. Bekerja keras penuh semangat merupakan sebuah aktualisasi diri dengan cara mengembangkan potensi dari dalam diri. Jadi, dalam bekerja seseorang diharuskan agar bisa semangat yang berorientasi pada kesempurnaan. Dengan demikian, potensi diri dapat teraktualisasikan secara lebih optimal, maksimal dan efektif.¹⁷³

Berdasarkan hasil penelitian para pegawai Seksi PHU tetap bisa menciptakan etos kerja ditengah Pandemi Covid-19. Bentuk dari etos kerja yaitu bekerja keras penuh semangat. Seperti contoh para pegawai Seksi

¹⁷³ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 153-154

PHU selalu semangat dalam bekerja meskipun terdapat kebijakan baru seperti pergantian jadwal kerja *WFH* dan *WFO*. Pada saat *WFO* (*Work From Office*) , para pegawai Seksi PHU selalu berangkat pagi sebelum jam masuk kerja untuk mempersiapkan dan menata ruang masing-masing sebelum melakukan pekerjaan. Selain itu, pada saat *WFH* (*Work From Home*) , para pegawai Seksi PHU juga tetap semangat dalam bekerja yakni tetap melakukan pelayanan mengenai pembatalan haji via *WhatsApp* atau telepon. Selain itu, apabila pegawai bekerja dari rumah, maka para pegawai juga tetap berkoordinasi dengan Kepala Seksi terkait laporan.

Berdasarkan analisa peneliti, dapat disimpulkan bahwa para pegawai Seksi PHU mengupayakan etos kerja dengan cara bekerja dengan keras penuh semangat. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian diatas. Jadi, para pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan keras penuh semangat. Bukti dari

penerapan etos kerja yakni para pegawai selalu semangat dalam melakukan pekerjaan masing-masing. Walaupun terdapat kebijakan jadwal *WFH* dan *WFO* pada saat pandemi Covid-19, tetapi para pegawai tetap semangat dalam menjalankan pekerjaan masing-masing. Semangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai Seksi PHU dapat mendorong para pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga pegawai bisa meningkatkan kinerjanya masing-masing.

- 5) Kerja adalah ibadah. Yakni bekerja dengan serius penuh kecintaan.

Bedasarkan teori, bekerja dengan serius penuh kecintaan merupakan salah satu cara yang dapat menciptakan etos kerja. Bekerja dengan serius penuh kecintaan merupakan sebuah ibadah. Ibadah yang dimaksud yaitu ibadah yang dilakukan dengan cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jadi, kerja dapat dihayati melalui beberapa hal diantaranya sebagai ibadah, sebagai bakti dan sebagai pengabdian kepada Tuhan. Bekerja dengan

serius penuh kecintaan diwujudkan dengan beberapa sikap diantaranya yaitu bersungguh-sungguh, tanpa pura-pura dan benar-benar asli. Sikap kerja tersebut mampu mendorong untuk mengatasi masalah-masalah pekerjaan dengan tenang.¹⁷⁴

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pegawai Seksi PHU menunjukkan sikap serius dan penuh kecintaan dalam melakukan pekerjaan. Buktinya yaitu para pegawai Seksi PHU sangat bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, para pegawai Seksi PHU ketika memberikan pelayanan selalu mengedepankan pelayanan yang baik kepada tamu yang datang. Pegawai Seksi PHU juga apabila mendapatkan tugas tambahan dari Kepala Seksi selalu mengerjakan dengan serius dan tulus.

Menurut data-data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara

¹⁷⁴ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 176-177

teori dengan lapangan. Apabila dilihat dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan serius penuh kecintaan. Hal ini dapat disesuaikan dengan hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, bentuk bekerja dengan serius penuh kecintaan juga dapat dilihat dari cara pegawai dalam melayani para tamu yang datang yakni melayani dengan sopan dan tulus. Selain itu, para pegawai Seksi PHU juga bekerja dengan serius apabila mendapatkan tugas tambahan dari Kepala Seksi.

- 6) Kerja adalah seni. Yakni bekerja dengan cerdas penuh kreativitas.

Berdasarkan teori, etos kerja dapat dibentuk dengan cara bekerja dengan cerdas penuh kreativitas. Jadi, seseorang dapat bekerja dengan cerdas penuh kreativitas apabila seseorang bisa menghayati kerja sebagai seni. Maksudnya yaitu bekerja dengan

memunculkan kreativitas dari dalam diri. Bentuk kreativitas diantaranya yaitu memecahkan masalah yang berarti menemukan solusi, menggagas pikiran-pikiran inovatif dan imajinatif serta menghasilkan desain, proses , produk atau layanan baru.¹⁷⁵

Dalam penyajian data, menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU bekerja dengan cerdas penuh kecintaan. Bentuk nyata dari hal tersebut yakni para pegawai Seksi PHU menunjukkan sikap kreatif dalam menjalankan pekerjaan. Jadi, walaupun bekerja ditengah Pandemi Covid-19, namun para pegawai Seksi PHU tetap kreatif dalam bekerja. Para pegawai seksi PHU mencerminkan sikap kreatif dalam hal penyelesaian masalah. Bentuknya yaitu ketika terdapat permasalahan seperti pemblokiran nomor validasi pendaftar haji , maka pegawai Seksi PHU langsung menghubungi pihak

¹⁷⁵ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 222

kanwil untuk membuka blokir. Dengan adanya sikap kreatif tersebut membuat solusi dapat dicapai dengan cepat.

Berdasarkan analisa peneliti, dapat disimpulkan bahwa para pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan cerdas penuh kecintaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU memiliki sikap kreatif dalam bekerja. Bentuk dari kreatifitas yakni apabila terdapat masalah, maka para pegawai Seksi PHU langsung memikirkan dan mencari solusi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU memiliki tingkat kreatifitas tinggi dalam melakukan pekerjaan.

- 7) Kerja adalah kehormatan. Yakni bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

Berdasarkan teori, etos kerja dapat diciptakan melalui bekerja dengan tekun penuh keunggulan. Apabila seseorang bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan, maka seseorang akan menciptakan sebuah

kehormatan. Dengan adanya kehormatan tersebut, seseorang wajib untuk selalu menjaganya. Hal yang paling penting dalam menjaga kehormatan yakni seseorang mampu untuk memiliki budi pekerti dan karakter yang unggul dalam rangka meningkatkan kinerja. Bentuknya yakni seseorang mampu memenuhi tugas yang telah diberikan dengan baik dan benar.¹⁷⁶ Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai Seksi PHU bekerja dengan tekun penuh keunggulan. Bentuknya yakni pegawai Seksi PHU sangat memprioritaskan untuk pekerjaan masing-masing. Selain itu, apabila mengerjakan tugas, maka para pegawai Seksi PHU selalu mengerjakan dengan fokus, baik, unggul dan tekun.

Berdasarkan dari data-data diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat keseuaian antara teori dengan lapangan, yaitu para pegawai Seksi PHU melakukan pekerjaan

¹⁷⁶ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 239

dengan tekun. Selain itu, para pegawai Seksi PHU juga sangat memprioritaskan pekerjaannya masing-masing. Jadi, ketika menjalankan pekerjaan, maka para pegawai Seksi PHU terlihat sangat fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja melalui bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

- 8) Kerja adalah pelayanan. Yakni bekerja dengan penuh kerendahan hati.

Menurut teori, etos kerja dapat diciptakan dengan cara bekerja dengan penuh kerendahan hati. Jadi, seseorang dapat bekerja dengan penuh kerendahan hati apabila seseorang bisa menghayati kerja sebagai pelayanan. Maksud dari pelayanan yaitu seseorang bekerja diharuskan dapat melakukan pelayanan baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Artinya yaitu etos melayani sangat penting untuk mencapai sebuah kesuksesan. Selain itu, etos melayani juga menjadi salah satu cara untuk memanusiakan manusia dengan memulihkan

dan meningkatkan martabatnya. Bentuk dari etos melayani yakni bekerja dengan standar mutu yang baik. Apabila pekerjaan dilakukan pada bagian pelayanan, maka pelayanan harus dilakukan dengan baik agar bisa memuaskan pelanggan.¹⁷⁷

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan penuh kerendahan hati. Hal ini dapat disesuaikan dengan hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU bekerja sesuai dengan yang ditugaskan yakni melakukan pelayanan. Dalam implementasinya, para pegawai Seksi PHU memberikan pelayanan yang baik kepada tamu yang datang. Ada beberapa bentuk pelayanan. Pertama, para pegawai Seksi PHU menyambut dengan ramah setiap tamu yang datang. Kedua, para pegawai Seksi PHU memberikan informasi dengan jelas. Ketiga,

¹⁷⁷ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta : Institut Darma Mahardika 1998), hal 239

pegawai Seksi PHU sangat memuliakan tamu yang datang.

Berdasarkan analisa peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan. Jadi, para pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan penuh kerendahan hati. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU sangat mengedepankan pelayanan yang baik kepada tamu yang datang. Selain itu, para pegawai Seksi PHU juga sangat memuliakan pada setiap tamu yang datang.

b. Faktor-faktor Yang Mendorong Etos Kerja di Seksi PHU Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

Berikut ini adalah kesesuaian faktor-faktor yang mendorong etos kerja menurut teori dengan hasil penelitian :

1) Agama

Berdasarkan teori dari Anoraga menyatakan bahwa agama menjadi salah satu faktor terpenting dalam mendorong etos kerja. Agama memiliki keterkaitan terhadap terciptanya etos kerja, karena kebanyakan penganut agama tidak bisa lepas dari ajaran agamanya. Ajaran tersebut diantaranya yaitu fikiran, aktivitas sosial dan etos kerja.¹⁷⁸ Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja karena dorongan dari agama. Bentuk dari dorongan tersebut yakni para pegawai Seksi PHU menerapkan nilai-nilai keislaman pada saat melakukan pekerjaan. Bukti dari hal tersebut yaitu pada saat bekerja para pegawai selalu menyeimbangkan antara kerja dan ibadah. Meskipun Pandemi Covid-19 membuat semuanya terbatas, namun para pegawai tetap mengedepankan nilai keislamannya. Contohnya yaitu pada saat adzan berkumandang para pegawai bergegas untuk

¹⁷⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), hal 57

menjalankan sholat di masing-masing ruang kerja. Selain itu, apabila sedang melakukan pekerjaan seperti pelayanan, maka para pegawai selalu menyambutnya dengan salam.

Berdasarkan analisa peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan. Jadi, Agama menjadi salah satu faktor pendorong dalam menciptakan etos kerja pegawai. Nilai-nilai keislaman yang diterapkan oleh para pegawai Seksi PHU dapat mendorong pegawai untuk dapat menciptakan etos kerja. Dengan adanya etos kerja, maka pegawai dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan bisa diptimalkan dengan baik. Walaupun pandemi Covid-19 menjadikan semuanya terbatas, namun pegawai Seksi PHU tetap dapat menciptakan etos kerja. Hal ini juga dapat diperkuat dengan keterangan dari kelima informan yang menyatakan hal yang sama. Para pegawai Seksi PHU selalu menyeimbangkan antara kerja dan ibadah. Selain itu, para pegawai ketika bekerja untuk melakukan pelayanan

selalu diawali dengan salam dan memuliakan tamu dengan baik. Dengan adanya penerapan tersebut , maka para pegawai Seksi PHU dapat dengan mudah untuk menciptakan etos kerja

2) Pendidikan

Menurut teori, pendidikan menjadi salah satu faktor terpenting dalam menciptakan etos kerja. Pendidikan merupakan unsur penting yang dapat mencetak kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat dihasilkan dari beberapa hal diantaranya pendidikan yang bermutu, berkualitas, keahlian dan keterampilan diri. Salah satu bentuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didorong dari faktor pendidikan yakni etos kerja. Apabila seseorang memiliki etos kerja, maka seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan.¹⁷⁹ Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja dikarenakan dorongan dari faktor latar

¹⁷⁹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), hal 57

belakang pendidikan. Para pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja, dikarenakan hasil dari latar pendidikan yang bermutu. Bentuk dari etos kerja yang didorong oleh faktor pendidikan yaitu para pegawai melakukan pekerjaan didasarkan dengan pengetahuan, pengalaman dan relasi. Para pegawai dapat menjalankan pekerjaan di Seksi PHU dikarenakan pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan di masing-masing bidang yang dikerjakan.

Berdasarkan analisa peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian anantara teori dengan kenyataan. Jadi, pendidikan menjadi salah satu faktor pendorong dalam membangun etos kerja pegawai. Pendidikan yang bermutu dapat mendorong pegawai untuk menciptakan etos kerja. Bentuk dari pendidikan yang bermutu diantaranya yaitu pengetahuan, pengalaman dan relasi. Dengan adanya hal tersebut, maka pegawai dapat membangun etos kerja. Pada akhirnya, etos kerja tersebut menjadi

pendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang unggul.

3) Penghayatan Pekerjaan

Berdasarkan teori, penghayatan pekerjaan merupakan sebuah kondisi seseorang ketika memahami dan memaknai kegunaan dari pekerjaan yang dijalankan. Penghayatan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan etos kerja, karena apabila seseorang bisa menghayati atau memahami pekerjaannya, maka seseorang akan menjalankan pekerjaan dengan mudah. Hal ini akan mendorong terciptanya etos kerja dengan mudah.¹⁸⁰ Berdasarkan penyajian data menunjukkan bahwa pegawai memiliki etos kerja dikarenakan dorongan penghayatan pekerjaan. Bentuk dari penghayatan pekerjaan tersebut yaitu para pegawai Seksi PHU selalu fokus dalam bekerja. Para pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan Juknis yang diberlakukan di

¹⁸⁰ Ibid, hal 57

Seksi PHU. Selain itu, pegawai seksi PHU juga selama menjalankan pekerjaan tidak merasa kesulitan, sehingga etos kerja dapat mudah untuk diciptakan.

Berdasarkan data-data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan. Jadi, penghayatan pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting dalam membangun etos kerja. Dalam pelaksanaannya, para pegawai Seksi PHU sangat menghayati terhadap masing-masing tugas yang dijalankan. Jadi, ketika pegawai bekerja, maka para pegawai selalu fokus dan serius terhadap tugas yang dijalankan.

4) Lingkungan Kerja

Berdasarkan teori Anoraga menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendorong untuk menciptakan etos kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi atau suasana yang berada di sekitar pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung diantaranya fasilitas-fasilitas pendukung dan suasana kerja.

Lingkungan dapat memberikan pengaruh untuk seseorang agar semangat ketika sedang bekerja. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja akan mendorong etos kerja dengan mudah.¹⁸¹ Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja karena lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai Seksi PHU menjadikan para pegawai Seksi PHU merasakan kenyamanan. Kenyamanan tersebut dapat mendorong seseorang untuk menciptakan etos kerja. Bentuk dari lingkungan kerja yang ada di Seksi PHU yaitu sarana dan prasarana yang memadai seperti ruangan yang luas, ruang kerja yang nyaman dan disertai dengan fasilitas yang lengkap yaitu PC, Printer, AC WIFI dan TV. Namun, pada saat pandemi Covid-19 terdapat fasilitas tambahan yaitu mesin *hand sanitizier* otomatis, masker medis dan *hand sanitizier* di setiap ruang kerja

¹⁸¹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), hal 57

pegawai. Selain itu, suasana kekeluargaan yang terjalin menjadikan lingkungan kerja di Seksi PHU terasa lebih aman dan nyaman.

Berdasarkan analisa peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan. Jadi, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendorong dalam membangun etos kerja pegawai. Fasilitas dan nilai-nilai kekeluargaan yang ada di Seksi PHU dapat mendorong terciptanya etos kerja pegawai. Selanjutnya, etos kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5) Motivasi Intrinsik Individu

Menurut teori, motivasi intrinsik individu merupakan sebuah dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi memiliki keterkaitan dengan etos kerja. Hal ini dikarenakan motivasi seseorang mengandung nilai-nilai keyakinan yang dapat menghasilkan kualitas kerja. Salah satu bentuk kualitas kerja yang dihasilkan yaitu etos kerja. ¹⁸²

¹⁸² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), hal 57

Berdasarkan dari penyajian data menunjukkan bahwa para pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja dikarenakan dorongan dari motivasi intrinsik individu. Para pegawai Seksi PHU memiliki motivasi yang kuat dari dalam diri masing-masing. Hal ini dapat terlihat dari perilaku kerja para pegawai ketika menjalankan pekerjaan. Jadi, pada saat pegawai Seksi PHU menjalankan pekerjaan, maka para pegawai bekerja dengan tulus. Selain itu, walaupun saat ini masa pandemi Covid-19, namun para pegawai terlihat selalu semangat dalam bekerja.

Sesuai dengan data-data yang ada dapat disimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara teori dengan kenyataan yang ada di lapangan. Jadi, motivasi intrinsik individu merupakan salah satu faktor dalam membangun etos kerja pegawai. Bentuk dari motivasi intrinsik individu yaitu dibuktikan pada perilaku kerja pegawai. Para pegawai Seksi PHU sangat tulus dalam bekerja. Selain itu, walaupun masa pandemi Covid-19 dipenuhi dengan

keterbatasan dan kebijakan baru, namun para pegawai Seksi PHU tetap selalu semangat dalam bekerja. Dengan demikian, para pegawai Seksi PHU dapat mudah untuk meningkatkan kinerja.

2. Perspektif Islam

Perspektif Islam merupakan pembahasan tentang perspektif keislaman terhadap temuan yang ada dalam penelitian. Dalam perspektif keislaman, peneliti melakukan integrasi keilmuan dengan cara memberikan sudut pandang keislaman dengan temuan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan. Adapun pembahasan tersebut yaitu sebagai berikut :

a. Model Peningkatan Etos Kerja Pegawai Seksi PHU

Pada masa pandemi Covid-19, para pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) telah menciptakan etos kerja. Bentuk dari etos kerja tersebut yaitu semangat kerja yang tinggi. Para pegawai Seksi PHU memiliki etos kerja pada saat kapanpun dan dimanapun. Walaupun terdapat

perubahan jadwal *WFH* dan *WFO*, tetapi para pegawai Seksi PHU tetap bisa menciptakan etos kerja ditengah masa pandemi Covid-19. Peran etos kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai Seksi PHU senantiasa menciptakan etos kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Kahfi Ayat 7 yang berbunyi :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : *Sesungguhnya Kami telah menjadikan segala sesuatu yang ada di bumi adalah perhiasan baginya, agar Kami menguji siapa diantara mereka yang terbaik perbuatannya.* (QS. Al-Kahfi :07).¹⁸³

Berdasarkan tafsir Jalalyn ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah SWT telah menciptakan bumi dan seisinya

¹⁸³ Al-Qur'an, Surat Al-Kahfi : 07

seperti hewan, tumbuhan, pepohonan dan sungai sebagai perhiasan manusia. Allah SWT menciptakan hal tersebut untuk menguji dan memberikan peringatan kepada manusia agar senantiasa memperhatikan perbuatannya di dunia. Hal ini dikarenakan Allah SWT ingin mengetahui siapa saja manusia yang terbaik amalnya di dunia. Amal yang terbaik yaitu bagi mereka yang berzuhud atau menjauhi keduniaan.¹⁸⁴ Menurut Tasmara menyatakan bahwa Surat Al-Kahfi ayat tujuh tersebut merupakan sebuah dorongan bagi manusia, agar dapat mengaktualisasikan etos kerja. Salah satu wujud aktualisasi etos kerja tersebut yakni melakukan pekerjaan dengan maksimal.¹⁸⁵

Dengan demikian pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah telah

¹⁸⁴ Tafsir Jalalayn Q.S Al-Kahfi :07

¹⁸⁵ Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta : Gema Insani, 2002) , hal 26

menciptakan etos kerja. Walaupun terdapat perubahan jadwal kerja *WFH* dan *WFO* saat pandemi Covid-19, tetapi para pegawai Seksi PHU tetap berupaya untuk menciptakan etos kerja. Dalam perspektif Islam, hal tersebut merupakan usaha manusia untuk melakukan perbuatan baik yaitu menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Etos kerja yang diciptakan oleh pegawai Seksi PHU tersebut merupakan bentuk usaha dalam rangka meningkatkan kinerja yang maksimal. Berikut ini adalah model peningkatan etos kerja pegawai Seksi PHU:

- 1) Bekerja dengan tulus penuh rasa syukur
Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan tulus penuh rasa syukur. Bentuk dari hal tersebut yaitu pegawai Seksi PHU selalu disiplin dan bekerja dengan ikhlas. Jadi, walaupun jam kerja pegawai mengalami perubahan, namun para pegawai tetap

masuk dengan tepat waktu dan bekerja dengan penuh keikhlasan. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 146 yaitu sebagai berikut :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ
وَأَخْلَصُوا دِينَهُمُ لِلَّهِ فَاُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (١٤٦)

Artinya : “Kecuali orang-orang yang bertaubat memperbaiki diri perbaiki dan berpegang teguh pada (agama) Allah SWT dan tulus ikhlas mengerjakan (agama) karena Allah . Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah SWT akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman”. (QS. An-Nisa' : 146)¹⁸⁶

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa apabila seseorang

¹⁸⁶ Al-Qur'an , An-Nisa' : 146

merubah sikap ria (pamer) dalam hal beramal menjadi sikap yang ikhlas, maka amal shaleh tersebut bisa memiliki manfaat walaupun sedikit. Rosulullah SAW juga memerintahkan manusia untuk tulus dan ikhlas dalam agama, niscaya amal yang sedikit dapat mencukupinya.¹⁸⁷

Dengan demikian, pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan tulus penuh syukur. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap yang dilakukan oleh pegawai Seksi PHU yakni disiplin terhadap waktu dan keikhlasan dalam bekerja. Dalam perspektif Islam, sikap tersebut merupakan sikap yang diperintahkan oleh Allah SWT. Sikap tulus dan ikhlas merupakan bentuk lapang dada dan penerimaan atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh Allah SWT. Dengan

¹⁸⁷ Tafsir Ibnu Katsir, Q.S An-Nisa' ayat 146

penerapan sikap tulus dan ikhlas, maka akan mendapatkan manfaat yang baik.

2) Bekerja dengan benar penuh tanggung jawab

Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan benar penuh tanggung jawab. Implementasi dari hal tersebut yakni para pegawai Seksi PHU menjalankan pekerjaan sesuai dengan *Job description* masing-masing. Para pegawai terbukti bisa bertanggung jawab dengan masing-masing pekerjaan yakni meliputi bagian pendaftaran, pelimpahan dan pembatalan haji selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Muddatsir ayat 38, yang berbunyi :

كُلْ نَفْسٌ بِمَا كَسَبَتْ رَٰحِمَةً (٣٨)

Artinya : “ *Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah*

diperbuatannya “ (QS. Al Mudatsir :38)¹⁸⁸

Menurut tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa kehidupan diakhirat tergantung dengan amal perbuatan selama didunia. Jadi, setiap manusia bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang telah dikerjakan selama hidup dunia.¹⁸⁹ Menurut Tafsir Jalalyn menyatakan bahwa apabila seseorang masuk ke dalam neraka, maka orang tersebut masuk ke neraka disebabkan karena amal perbuatannya sendiri.¹⁹⁰

Dengan demikian, pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah dapat menciptakan etos kerja melalui bekerja dengan benar penuh tanggung jawab. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap tanggung jawab yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya

¹⁸⁸ Al-Qur'an, Al-Muddatsir : 38

¹⁸⁹ Tafsir Ibnu Katsir, Q.S Al-Muddatsir ayat 38

¹⁹⁰ Tafsir Jalalyn, A.S Al-Mudatsir ayat 38

masing-masing. Sikap tanggung jawab yakni ketika menjalankan pekerjaan , maka para pegawai mengerjakan dengan benar. Dalam pandangan Islam, sikap tersebut merupakan salah satu sikap dalam rangka menjalankan amanah dari Allah SWT. Amanah merupakan sebuah bentuk kewajiban yang harus dijalankan. Hal ini dikarenakan setiap perbuatan yang dilakukan didunia akan dimintai pertanggung jawaban kelak di akhirat.

3) Bekerja dengan tuntas penuh integritas

Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan tuntas penuh integritas. Implementasi dari hal tersebut yaitu para pegawai Seksi PHU selalu melakukan pekerjaan sampai benar-benar selesai. Para pegawai terbukti memiliki kemampuan yang kuat dalam diri untuk mengerjakan pekerjaan sampai tuntas. Hal tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ عَمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّانِ
دَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah : 105)¹⁹¹

Berdasarkan tafsir Al-Azhar, ayat diatas menunjukkan bahwa Allah SWT memberikan perintah kepada Rasulullah SAW agar manusia melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut dilakukan agar manusia tidak menghabiskan umurnya dengan hal yang tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu, manusia dianjurkan agar tidak malas dan

¹⁹¹ Al-Qur'an, At-Taubah : 105

menghabiskan waktu tanpa mengandung manfaat. Cara melawan hal tersebut yaitu senantiasa meningkatkan mutu pekerjaan dan selalu meminta petunjuk kepada Allah SWT.¹⁹²

Dengan demikian, pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah dapat menciptakan etos kerja melalui bekerja dengan tuntas penuh integritas. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Para pegawai Seksi PHU memiliki kemampuan yang kuat dalam rangka menyelesaikan tugas masing-masing. Dalam pandangan Islam, sikap tersebut merupakan salah satu sikap yang diperintahkan oleh Allah SWT. Allah SWT memerintahkan manusia agar manusia menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal

¹⁹² Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Jakarta : Pustaka Panjimas , 1985), Juz 28, hal 39

ini dilakukan agar waktu tidak terbuang dengan sia-sia.

4) Bekerja dengan keras penuh semangat

Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan keras penuh semangat. Para pegawai Seksi PHU tergolong orang pekerja keras dan selalu semangat dalam menjalankan pekerjaan masing-masing. Jadi, walaupun terdapat perubahan jadwal kerja saat pandemi Covid-19, namun para pegawai tetap selalu semangat dalam bekerja. Bukti nyata dari hal tersebut yakni para pegawai selalu berangkat lebih awal sebelum jam kerja dan setiap bekerja terlihat selalu semangat. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Mulk ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَا
كِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَالْهَيْه النَّشُورُ (١٥)

Artinya : *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah*

sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (Q.S Al-Mulk : 15)¹⁹³

Berdasarkan tafsir Sayyid Quthb menjelaskan bahwa ayat diatas merupakan perintah Allah SWT kepada manusia, agar manusia bekerja dan berupaya dalam rangka mencari rezeki serta dapat menyejahterakan bumi ini. Ayat tersebut menjadi petunjuk bagi orang Islam dalam rangka menghadapi perkembangan zaman dan teknologi yang semakin pesat. Jadi, setelah manusia diampurkan untuk bekerja dan berusaha, maka Allah SWT kemudian mengingatkan manusia untuk menjadikan-Nya satu-satunya tempat kembali.¹⁹⁴

Dengan demikian, usaha pegawai Seksi PHU dalam menciptakan etos kerja dengan cara bekerja dengan keras dapat

¹⁹³ Al-Qur'an, Al-Mulk : 15

¹⁹⁴ Sayyid Quthb, Jilid 11, hal 350

digolongkan pada sikap yang telah diperintahkan oleh Allah SWT. Dalam pandangan Islam, Allah SWT memerintahkan untuk bekerja dan berupaya dengan sungguh-sungguh dalam rangka mencari rezeki dan menyejahterakan bumi.

5) Bekerja dengan serius penuh kecintaan

Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja melalui bekerja dengan serius penuh kecintaan. Apabila menjalankan pekerjaan, maka para pegawai Seksi PHU selalu mengerjakannya dengan serius dan fokus. Bentuknya yaitu ketika melayani tamu yang datang, maka pegawai Seksi PHU selalu melayani dengan tulus dan fokus dengan pelayanan yang diberikan. Hal tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Insyirah ayat 7-8, yang berbunyi :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya : “ *Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah*

dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmu hendaknya kamu berharap”. (Q.S Al-Insyirah : 7-8)¹⁹⁵

Berdasarkan tafsir Al-Maraghi menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan, agar manusia selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Jadi, ketika selesai satu pekerjaan, maka manusia harus tetap bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang lainnya. Hal ini dilakukan, karena sesungguhnya dibalik kesabaran itu terdapat kenikmatan yang sangat luar biasa yakni menyenangkan dan melapangkan dada. Selanjutnya Allah SWT memerintahkan agar manusia menjadikan-Nya satu satunya persembahan dan permohonan ampun.¹⁹⁶

Dengan demikian, pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja

¹⁹⁵ Al-Qur'an, An-Nahl : 44

¹⁹⁶ Ahmad Mustafa Al-Maraghi, Juz 30, hal 336

dengan cara bekerja dengan serius merupakan sebuah sikap yang diperintahkan Allah SWT. Dalam pandangan Islam, perintah tersebut yaitu sikap bersungguh-sungguh ketika menjalankan pekerjaan dan senantiasa menyeimbangkan antara usaha dengan berdo'a kepada Allah SWT.

6) Bekerja dengan kreatif penuh suka cita

Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja melalui bekerja dengan kreatif penuh suka cita. Para pegawai Seksi PHU memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi. Bentuk kreatifitas tersebut yaitu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Seperti contoh, apabila pegawai sudah berada di ruang kerja, maka pegawai fokus menjalankan pekerjaan tanpa melibatkan kepentingan pribadi. Bentuk kreatif yang lain yaitu ketika ada permasalahan muncul seperti nomor validasi pendaftar jamaah haji terblokir, maka pegawai langsung menyelesaikan

dengan menghubungi pihak pusat, sehingga permasalahan dapat selesai dengan cepat. Hal tersebut selaras dengan Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 44 :

بِالْبَيِّنَاتِ وَالزُّبُرِ وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ
مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ (٤٤)

Artinya : “ (mereka Kami utus) dengan membawa keterangan-keterangan (mukjizat) dan kitab-kitab. Dan Kami turunkan Adz-Dzikr (Al-Qur'an) kepadamu, agar engkau menerangkan kepada manusia apa yang telah diturunkan kepada mereka dan agar mereka memikirkan ”. (Q.S An-Nahl : 44)¹⁹⁷

Berdasarkan tafsir Jalalyn, Allah SWT menurunkan Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi umat manusia. Selanjutnya Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar bisa menggunakan akal

¹⁹⁷ Al-Qur'an, An-Nahl : 44

pikiran dengan baik. Dengan akal pikiran tersebut manusia diperintahkan untuk bisa membedakan antara halal dan haram serta manusia diperintahkan untuk mengambil pelajaran di setiap apa yang telah dilakukan.¹⁹⁸

Dengan demikian, model peningkatan etos kerja berupa sikap kreatif yang dilakukan oleh pegawai Seksi PHU dalam pandangan Islam merupakan sebuah kemampuan berpikir yang dimiliki oleh pegawai dalam memunculkan ide baru serta kemampuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

7) Bekerja dengan unggul penuh ketekunan

Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja melalui bekerja dengan unggul penuh ketekunan. Pegawai Seksi PHU sangat memprioritaskan pekerjaan masing-masing. Jadi, ketika pegawai sedang bekerja, maka pegawai selalu

¹⁹⁸ Tafsir Jalalyn, Q.S An-Nahl ayat 44

melakukan pekerjaan dengan baik, unggul dan tekun. Hal tersebut selaras dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 73, yang berbunyi :

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ
وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (٧٣)

Artinya : “ Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya”. (QS. Al-Qashas: 73)¹⁹⁹

Menurut tafsir Al-Maraghi, Allah SWT memerintahkan manusia untuk memanfaatkan dua waktu yaitu siang dan malam. Siang menjadi waktu untuk manusia bekerja. Hal ini dikarenakan, manusia memerlukan bekerja untuk memperoleh pangan. Selain itu, pada saat

¹⁹⁹ Al-Qur'an, Al-Qashas : 73

malam merupakan waktu untuk manusia beristirahat setelah mencari rezeki di ssaat siang. Jadi, manusia diperintahkan untuk tidak bermalas-malasan dan menjadikan waktu siang untuk berusaha dan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.²⁰⁰

Dengan demikian, model peningkatan etos kerja pegawai Seksi PHU melalui bekerja dengan tekun dalam pandangan Islam merupakan sebuah kesungguhan pegawai dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga bisa memanfaatkan waktu untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya masing-masing.

8) Bekerja dengan kerendahan hati

Pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja melalui bekerja dengan kerendahan hati. Pegawai Seksi PHU menerapkan kerendahan hati saat bekerja

²⁰⁰ Tafsir Ahmad Mustafa Al-Maraghi, Juz 20, hal 160-161

dengan cara melakukan pelayanan yang baik kepada tamu yang datang. Jadi, pada saat melakukan pelayanan , maka para pegawai Seksi PHU menyambut tamu dengan ramah, memberikan informasi dengan jelas serta memuliakan tamu dengan baik. Hal tersebut selaras dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Hijr ayat 88, yang berbunyi :

لَتَمُدَّنَّ عَيْنَيْكَ إِلَىٰ مَنَئَآءَ بِهِ أَزْوَآءٌ مِّنْهُمْ وَلَا تَحْزَنَ عَلَيْهِمْ وَخَفِضْ جَانِحًا لِّمُؤْمِنٍ
(٨٨)

Artinya : “ *Jangan sekali kali engkau (Muhammad) tujukan pandanganmu kepada kenikmatan hidup yang telah kami berikan kepada beberapa golongan diantara mereka (orang kafir) , dan jangan engkau bersedih hati terhadap mereka dan berendah hatilah engkau kepada orang yang beriman*” (Q.S Al-Hijr : 88)²⁰¹

²⁰¹ Al-Qur'an, Al-Hijr : 88

Menurut tafsir Jalalyn, Allah SWT memerintahkan agar manusia tidak mementingkan kesenangan duniawi. Hal ini dikarenakan, kesenangan tersebut merupakan hal yang fana yakni sebagai ujian manusia. Allah SWT juga memerintahkan agar manusia senantiasa memiliki sikap rendah hati yakni bersikap lembut terhadap orang lain.

Dengan demikian, model peningkatan etos kerja pegawai Seksi PHU yakni bekerja dengan kerendahan hati dalam pandangan Islam merupakan sebuah sikap lembut yang dilakukan oleh pegawai pada saat melakukan pelayanan kepada tamu di Seksi PHU.

b. Faktor yang mendorong terciptanya etos kerja pegawai Seksi PHU

Pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja karena didorong oleh beberapa faktor diantaranya adalah Agama, pendidikan, penghayatan pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi intrinsik individu. Jadi, pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja

dengan baik dikarenakan faktor-faktor tersebut. Hal ini dikarenakan dari masing-masing faktor tersebut memberikan dampak yang besar bagi kinerja pegawai. Berikut ini merupakan faktor-faktor pendorong etos kerja pegawai dalam perspektif Islam yaitu sebagai berikut :

1) Agama

Faktor pendorong dalam menciptakan etos kerja adalah agama. Para pegawai Seksi PHU menerapkan nilai-nilai keislaman pada saat bekerja. Nilai-nilai keislaman yang diterapkan tersebut dapat mendorong pegawai bisa memiliki etos kerja. Bentuk penerapan nilai-nilai keislaman tersebut yaitu para pegawai berperilaku baik dalam bekerja. Pegawai dapat menyeimbangkan antara ibadah dan kerja. Seperti contoh, ketika datang waktu sholat, maka para pegawai bergegas menunaikan sholat. Selain itu, ketika melakukan pelayanan, maka pegawai selalu memuliakan tamu dengan baik. Hal

tersebut selaras dengan Al-Qur'an Surat
Al-Azhab ayat 21 yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِهِ اسْوَةٌ حَسَنَةً لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كثيْرًا

Artinya : “*Sesungguhnya telah ada pada diri Rosulullah SAW suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah SWT dan kedatangan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah SWT*”. (Q.S Al-Ahزاب : 21)²⁰²

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Allah SWT menganjurkan kepada manusia untuk mengikuti Rosulullah. Manusia diperintahkan untuk meniru ucapan dan perbuatan. Allah SWT juga memerintahkan agar mengikuti kesabaran dan keteguhan hati yang telah dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW.

²⁰² Al-Qur'an, Al-Ahزاب : 21

Dengan demikian, penerapan nilai-nilai keislaman dalam bekerja untuk mendorong etos kerja dalam pandangan Islam merupakan sebuah ucapan dan perbuatan yang telah dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW semasa menjalankan hidupnya.

2) Pendidikan

Faktor pendorong dalam terciptanya etos kerja adalah pendidikan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai Seksi PHU dapat mendorong etos kerja. Pendidikan tersebut mencakup beberapa hal diantaranya pengetahuan, pengalaman dan relasi. Bukti dari hal tersebut yaitu para pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan menciptakan etos kerja karena memiliki latar belakang pendidikan yang berkualitas. Jadi, pendidikan yang ditempuh sebelumnya dapat menjadi dasar dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sekarang. Hal tersebut selaras

dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 36, yang berbunyi :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أَلَيْكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (٣٦)

Artinya : *“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”*. (Q.S Al-Isra' : 36)²⁰³

Berdasarkan tafsir Jalalyn menunjukkan bahwa Allah SWT memberi perintah kepada manusia, agar manusia tidak mengikuti segala sesuatu tanpa didasarkan pengetahuan tentangnya. Hal ini dikarenakan, Allah SWT akan meminta pertanggungjawaban atas segala sesuatu yang telah dilakukan oleh manusia.

²⁰³ Al-Qur'an, Al-Isra' : 36

Dengan demikian, latar belakang pendidikan pegawai Seksi PHU untuk menciptakan etos kerja dalam pandangan Islam adalah bentuk kesadaran dan pengetahuan ketika pegawai melakukan pekerjaannya.

3) Penghayatan pekerjaan

Salah satu faktor pendorong etos kerja adalah penghayatan pekerjaan. Bentuk dari penghayatan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Seksi PHU yaitu para pegawai selalu fokus dalam menjalankan pekerjaan masing-masing. Selain itu, bentuk dari penghayatan pekerjaan adalah para pegawai memahami dengan benar pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Ketika pegawai dapat menghayati pekerjaan, maka pegawai dapat dikatakan memiliki sifat amanah dan sangat ahli terhadap apa yang telah dikerjakan. Hal tersebut selaras dengan sabda Rasulullah SAW dalam hadist yang

diriwayatkan oleh Imam Bukhari sebagai berikut :

إِذَا ضَيِّعْتَ الْأَمَانَةَ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ
إِلَى إِضَاعَتِهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أَسْنَدَ الْأَمْرَ
غَيْرُ أَهْلِهِ فَأَنْتَظِرُ السَّاعَةَ

Artinya : “Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi. “Ada seorang sahabat bertanya bagaimana maksud dari amanah yang disia-siakan? nabi menjawab, “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu”. (HR. Bukhari. 6015)²⁰⁴

Dengan demikian, penghayatan pekerjaan yang dilakukan untuk menciptakan etos kerja dalam pandangan Islam adalah sifat amanah yang dimiliki oleh pegawai dalam bentuk memahami pekerjaan dengan baik dan benar.

4) Lingkungan kerja

Salah satu faktor yang dapat mendorong etos kerja yaitu lingkungan

²⁰⁴ Shahih Bukhari, No. 6015, Ensikplodeia hadist 9 Imam

kerja. Lingkungan kerja atau suasana kerja yang ada di Seksi PHU dapat menjadi salah satu pendorong terciptanya etos kerja. Lingkungan kerja yaitu meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang fisik diantaranya ruang kerja yang luas, fasilitas lengkap dan sarana prasarana yang memadai. Lingkungan kerja non fisik di Seksi PHU yaitu suasana yang aman dan nyaman. Namun, pada saat pandemi Covid 19, lingkungan kerja fisik yang ada di Seksi PHU mengalami penambahan. Jadi, dalam rangka mematuhi protokol kesehatan, maka di Seksi PHU telah disediakan mesin *hand sanitizier* dan masker. Hal ini menjadikan lingkungan kerja di Seksi PHU sangat aman dan nyaman, sehingga mudah untuk menciptakan etos kerja. Hal tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Mujadilah ayat 11 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّعُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا لَفَسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرٌ (١١)

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu., “Berilah kelapangan didalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah , niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.
(Q.S Al-Mujadilah : 11)²⁰⁵

Berdasarkan tafsir Jalalyn menunjukkan bahwa Allah SWT memerintahkan orang yang beriman untuk berlapang-lapang dalam suatu majelis. Bentuk kelapangan tersebut

²⁰⁵ Al-Qur'an, Al Mujadilah : 11

yaitu saling menghormati dan menciptakan suasana yang damai. Allah SWT juga memerintahkan, agar manusia senantiasa mengerjakan sholat dan melakukan amal-amal kebaikan.

Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong terciptanya etos kerja dalam perspektif Islam merupakan sikap lapang dada, menghormati antar sesama dan menjaga perdamaian yang dilakukan di tempat kerja.

5) Motivasi Intrinsik Individu

Salah satu faktor pendorong terciptanya etos kerja yaitu motivasi intrinsik individu. Para pegawai Seksi PHU memiliki dorongan atau motivasi yang kuat dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi tersebut bersumber pada pribadi masing-masing pegawai. Bentuk motivasi tersebut dapat dilihat dari ketulusan para pegawai Seksi PHU ketika melakukan pekerjaan. Hal

tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Insyiqaq ayat 6, sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

(٦)

Artinya : *“Wahai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya”*. (Q.S Al-Insyiqaq : 6).²⁰⁶

Berdasarkan tafsir Jalalyn menjelaskan bahwa Allah SWT memperingatkan bahwa ketika manusia bekerja dan beramal dengan sekuat tenaga, maka manusia akan bisa menemui Allah SWT kelak ketika sudah tidak ada lagi didunia.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pandangan Islam, motivasi

²⁰⁶ Al-Qur'an, Al-Insyiqaq : 6

intrinsik yang dimiliki oleh pegawai untuk mendorong etos kerja merupakan sikap kerja keras dan kesungguhan pegawai Seksi PHU yang dapat mendorong semangat kerja ketika melakukan pekerjaan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dalam pembahasan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Model Peningkatan Etos Kerja Pegawai Seksi Penyelenggara Haji Dan Umrah (Seksi PHU)

Pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan telah menerapkan model peningkatan etos kerja. Meskipun, terdapat kebijakan pergantian jadwal *WFH (Work From Home)* dan *WFO (Work From Office)* saat Pandemi Covid-19 , akan tetapi para pegawai Seksi PHU tetap bisa menciptakan etos kerja. Pegawai Seksi PHU menerapkan delapan model peningkatan etos kerja oleh Jansen Sinamo diantaranya , yaitu bekerja dengan tulus penuh syukur, bekerja dengan benar penuh tanggung jawab, bekerja dengan tuntas penuh integritas, bekerja dengan keras penuh semangat, bekerja dengan serius penuh kecintaan, bekerja dengan kreatif penuh sukacita, bekerja dengan unggul penuh ketekunan dan bekerja dengan penuh kerendahan hati. Kedelapan model peningkatan etos kerja pegawai Seksi

PHU dapat meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Pegawai Seksi PHU selalu menerapkan model-model peningkatan etos kerja tersebut dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja yang baik di bagian Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

2. Faktor – Faktor Yang Mendorong Pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU) Dapat Menciptakan Etos Kerja

Ada lima faktor yang dapat mendorong etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah (Seksi PHU).

- a. Agama. Nilai-nilai keislaman yang diterapkan oleh pegawai Seksi PHU dalam bekerja dapat mendorong terciptanya etos kerja.
- b. Pendidikan. Latar belakang pendidikan pegawai Seksi PHU yang mencakup pengetahuan, pengalaman dan relasi yang berkualitas dapat mendorong terciptanya etos kerja.
- c. Penghayatan Pekerjaan. Bentuk penghayatan pekerjaan seperti bekerja dengan fokus dan memahami dengan benar terhadap pekerjaan

masing-masing dapat mendorong pegawai Seksi PHU menciptakan etos kerja.

- d. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang berbentuk fisik (fasilitas lengkap dan sarana prasarana yang memadai), dan lingkungan kerja non fisik (suasana kerja yang aman dan nyaman) di Seksi PHU dapat mendorong pegawai menciptakan etos kerja
- e. Motivasi Intrinsik Individu. Dorongan atau motivasi dari dalam diri masing-masing pegawai Seksi PHU dapat menciptakan etos kerja.

B. Saran dan Rekomendasi

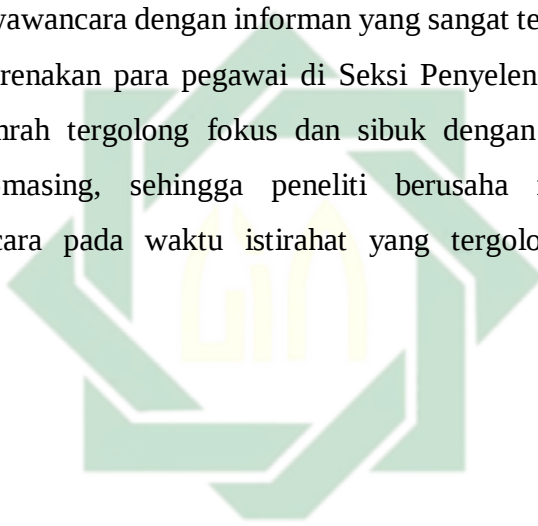
Berikut ini adalah saran dan rekomendasi dari peneliti untuk peneliti selanjutnya :

1. Peneliti menyarankan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, agar lebih menekankan fungsi-fungsi dari etos kerja terhadap lembaga.
2. Bagi peneliti selanjutnya ketika melakukan terjun lapangan untuk penelitian, maka disarankan untuk membangun hubungan baik dengan para informan agar

bisa mendapatkan data sebanyak-banyaknya dan informasi yang didapat lebih detail.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti, yaitu durasi wawancara dengan informan yang sangat terbatas. Hal ini dikarenakan para pegawai di Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah tergolong fokus dan sibuk dengan pekerjaan masing-masing, sehingga peneliti berusaha melakukan wawancara pada waktu istirahat yang tergolong sangat singkat.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Anwar, Sanusi. (2003). *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Malang : Buntara Media.
- Al-Maraghi , Ahmad Mustafa. Tafsir Al-Maraghi, Juz 20.
- El Rahman, Alfian Izza. (2021). *Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan dalam Bekerja, Jurnal Ekonomi Syari'ah, Vol 02, No. 02*.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara.
- Fawaid, Achmad. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Fitriyani, Sundati dan Dongoran. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga, Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol 08, No. 01*.
- Furchan, Arif. (1992). *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Gandana, Egi. (2018). *Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis, Jurnal Ilmiah Administrasi Negara, Vol 05, No. 01*.

- Ginting, Desmon. (2016). *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Habibah, Naili Jazimatul. (2021). *Analisis Etos Kerja Saat Pandemi Covid Pada Divisi Accounting & Control Unit PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Bekasi*, Karya Ilmiah, Jurusan D3 Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Harnjo, Edward. (2019). *Pengaruh Budaya dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Binis Informasi Teknologi dan Bisnis Medan*, Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi, Vol 08, No. 02.
- Hamka. (1985). *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta : Pustaka Panjimas.
<https://covid19.go.id>
- Hussein Fattah. (2017). *Kepuasan dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmamtera.
- Indah Nur Faizah dkk. (2020). *Etos Kerja Dalam Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik*, Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, Vol 02, No.01.
- Izzuddin Al-Khatib, At-Tamimi. (1992). Jakarta : Pustaka Manti.

Jansen H. Sinamo. (2008). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : PT. Malta Print Indo.

KemenpanRB, (2020). *Penyesuaian Sistem Kerja ASN dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*, SE MenpanRB No 19.

KemenpanRB, (2020). *Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah*, SE MenpanRB No.15.

Kementerian Kesehatan Republik indonesia. (2020). *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease, Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit*.

KemenpanRB, *Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tatanan Nornal Baru*, SE MenpanRB , No. 58, 2020.

Kriyantono, Rachmat. (2006). *Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Kunto, Suahrsimi Ari. (1993), *Managemen Penlitian*. Jakarta : PT.Renika Cipta.

Maftuh, Ahnan. (2016), *Implementasi Etos Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Koperasi Bina Cahaya Artha Abadi Jawa Timur Cabang Panceng Gresik*, Skripsi, Jurusan Ekonomi

*Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.*

Marzuki. (2001). *Metodologi Riset*. Yogyakarta : BPEE UII
Yogyakarta.

Ma'rifah, Diana. (2020). *Implementasi Work From Home :
Kajian Tentang Dampak Positif ,Dampak Negatif dan
Produktivitas Pegawai, Civil Service*, Vol 14, No 2.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mohammad, Quoquab, Omar. (2016). *Factors, Affecting
Organizational Citizenship Behavior among
Malaysian Bank Employees : The Moderating Role of
Islamic Work Ethic*, Procedia Social and Behaviour
Science, Vol 224.

Mungkasa, Oswar. (2020). *Bekerja dari rumah (Work From
Home) : Menuju Tatahan Baru Era Pandemi Covid-19*,
The Indonesian Journal of Development Planning, Vol
IV, No.02.

Rahardjo, Mudjia. (2017). *Studi Kasus Dalam Penelitian
Kualitatif : Konsep dan Prosedurnya*, Program
Pascasarjana Universitas Maulana Malik Ibrahim
Malang .

- Narimawati , Umi. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung : Agung Media.
- Panji Anoraga. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pabandu Tika. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Pramanik, Nuniek Dewi. (2020). *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Produktivitas, Etos Kerja dan Motivasi Karyawan Selama Bekerja di Rumah (WFH)*, Jurnal EKBIS, Vol 08, No.01.
- Probowati, Anna. (2008). *Membangun Sikap dan Etos Kerja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Putra, Yohan Dwi dan Sobandi, A. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol 04, No. 01.
- Ririn Noviyanti Putri (2020). *Indonesia Menghadapi Pandemi Covid-19*, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol 20, No. 02.
- Santoso, Eko Jalu. (2012). *7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

- Sari, Anggri Puspita. *Peran Etos Kerja Pegawai Pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol 03, No.02.
- Setiani, Baiq. (2013). *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Widya, Vol 01, No 01.
- Setiawan, Conny R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Grasindo.
- Siri Muri'ah. (2001). *Nilai-nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*. Semarang : Rasail Media Group.
- Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukardi. (2008). *Metodologi. Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani.
- Yuliana. (2020). *Corona Virus Disease (Covid-19)*, Wellness and Healthy Magazine, 02(01).