

**ETOS KERJA ISLAMI DOSEN  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG DITINJAU DARI RELIGIUSITAS**

**Ema Yudiani  
UIN Raden Fatah Palembang  
eyudiani@gmail.com**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between religiosity and Islamic work ethic. The initial assumption is proposed in this study is that there is a positive relationship between religiosity and Islamic work ethic.*

*Subjects in the study is a lecturer at the Faculty of Islamic Theology and Islamic Thought UIN Raden Fatah Palembang as many as 36 people. This study uses a scale of adaptation and modification by the Islamic Work Ethics Scale Zimbalist (2014) based on the characteristics of Islamic work ethic in Tasmara (2010), as well as by Khotimah Religiosity Scale (2013) based on the dimensions of religiosity by Ancok & Suroso (2008); Nashori & Mucharam (2002). The questionnaire used consisted of parts of the statement, bio and two scales of measurement Scale of Islamic Work Ethics and Religiosity Scale.*

*The results of the computer analysis of research data using SPSS version 17.0 for Windows, showed general correlation coefficient (R) of 0.711 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). This shows that there is a relationship between religiosity and Islamic work ethics lecturer. Also found there is a correlation between religiosity and religious dimension, the dimension of appreciation, and the dimensions of practice with Islamic work ethic. In addition, this study also found that there was no connection between religiosity dimension with the knowledge dimension *aqidah* and Islamic work ethic.*

**Keywords:** *religiosity, Islamic work ethic, lecturer*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami. Dugaan awal yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara religiusitas dengan etos kerja islami.

Subjek dalam penelitian adalah dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan skala hasil adaptasi dan modifikasi Skala Etos Kerja Islami oleh Zimbalist (2014) berdasarkan karakteristik etos kerja islami dalam Tasmara (2010), serta Skala Religiusitas oleh Khotimah (2013) berdasarkan dimensi religiusitas oleh Ancok & Suroso (2008); Nashori & Mucharam (2002). Kuesioner yang digunakan terdiri atas bagian pernyataan, biodata serta dua buah skala pengukuran Skala Etos Kerja Islami dan Skala Religiusitas.

Hasil analisis data penelitian dengan komputer menggunakan program SPSS versi 17.0 *for windows*, menunjukkan koefisien korelasi secara umum (R) sebesar 0,711 dengan  $p=0.000$  ( $p<0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami

pada dosen. Selain itu ditemukan pula ada hubungan antara religiusitas dimensi ibadah, dimensi penghayatan, dan dimensi pengamalan dengan etos kerja islami. Sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara religiusitas dimensi aqidah dan dimensi pengetahuan dengan etos kerja islami.

**Kata Kunci:** *religiusitas, etos kerja islami, dosen*

## **Pendahuluan**

Kehadiran globalisasi di setiap negara pasti membawa pengaruh yang besar bagi masing-masing negara tidak terkecuali Indonesia. Dalam hal ini, pengaruh yang ditimbulkan bisa berupa pengaruh positif maupun pengaruh yang negatif tergantung dari ke eksistensian dan loyalitas negara tersebut. Di Indonesia sendiri, berbagai pengaruh yang ditimbulkan dan dirasakan akibat adanya globalisasi sudah terasa semakin hari semakin meluas, walaupun realisasinya belum merata di seluruh wilayah namun efeknya sudah dirasakan. Globalisasi di Indonesia terkait dengan semakin berkembangnya industri tumbuhnya perusahaan-perusahaan multinasional. Salah satu implikasi urgen dalam menjawab tantangan tersebut adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) mengingat SDM adalah aset yang sangat berharga sebagai ujung tombak dalam kemajuan perusahaan.

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi memiliki peran sangat strategis dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peran strategis ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian (PP.60-1999). Menyikapi hal ini, perguruan tinggi perlu melakukan upaya-upaya pembenahan diri terhadap komponen yang secara internal maupun eksternal mendukung tercapainya tujuan pendidikan tinggi ini.

Salah satu institusi perguruan tinggi yang saat ini sedang gencar-gencarnya melakukan reformasi dan transformasi adalah UIN Raden Fatah Palembang. Transformasi IAIN menjadi UIN Raden Fatah adalah langkah strategis dan futuristik untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan lembaga pendidikan tinggi Islam ini, agar memiliki kemampuan untuk merespon perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan terus meningkat dan semakin bervariasi.

Dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 129 Tahun 2014 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, maka tidak hanya mengubah nama IAIN Raden Fatah Palembang menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang. Akan tetapi merupakan suatu momentum perubahan yang sangat signifikan, karena dengan status UIN, menjadikan lembaga memiliki otoritas untuk membuka atau menyelenggarakan tidak hanya fakultas/program studi dalam bidang ilmu-ilmu keislaman saja.

Salah satu komponen utama pendidikan tinggi (PT) adalah tenaga pengajar (dosen), sedangkan komponen lainnya yaitu program akademis, perpustakaan, dan pendanaan. Sangat sulit dibayangkan bagaimana suatu PT dapat berkembang dengan baik, tanpa didahului oleh dinamika dan perkembangan yang sepadan antara keempat elemen strategis itu. Posisi dosen dalam konstelasi perkembangan itu lebih penting peranannya, bila dikaitkan dengan asumsi bahwa sumber daya manusia merupakan kunci penting bagi

perkembangan sistem organisasi (Indrawan, 2003).

*Job description* seorang dosen secara umum termuat dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomer 38/Kep/MK.WASPAN/8/1999 Tanggal 24 Agustus 1999 (Kumolohadi, 2002). Kegiatan dosen meliputi: *Pertama*, Unsur Utama, yakni mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan/ijazah/akta, mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan/ijazah/akta tambahan yang setingkat atau lebih tinggi di luar bidang ilmunya, dan mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dosen dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan. *Kedua*, Tridarma Perguruan Tinggi yakni melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melaksanakan penelitian, dan melaksanakan pengabdian pada masyarakat. *Ketiga*, Unsur Penunjang (Penunjang Tugas Pokok Dosen) antara lain, menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi, menjadi anggota dalam panitia/badan pada lembaga pemerintah, dan menjadi anggota organisasi profesi.

Sebagai tenaga pendidik, dosen mempunyai posisi yang sangat strategis, di mana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Ini dapat dipahami bahwa mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Bahkan sistem penjaminan mutu yang dikembangkan saat ini dan telah menjadi acuan baku bagi tiap-tiap perguruan tinggi, menetapkan dosen sebagai sumber daya yang berkorelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan untuk bersaing di pasar kerja, yakni memiliki keahlian dan keilmuan sesuai dengan disiplin yang ditekuninya (Djojonegoro, 2004). Keterlibatan dosen ke arah ini pada dasarnya dikarenakan: sifat organisasi perguruan tinggi dan fungsi dosen pada perguruan tinggi.

Menurut Kumolohadi (2001), bahwa tugas sebagai seorang dosen terhadap mahasiswanya cukup beragam, di antaranya sebagai Dosen Pembimbing Akademik (DPA), mengajar di kelas, membimbing skripsi dan mengikuti sistem kendali mutu dimana sistem ini dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan sebagai seorang dosen.

Banyaknya bentuk tanggung jawab dosen di atas, selayaknyalah dosen mempunyai etos kerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal sebagai bentuk tanggung jawab tenaga kependidikan sekaligus hal yang terpenting merupakan bentuk pertanggung jawaban insaniah terhadap Allah SWT yang telah menjalankan amanah dengan baik dan optimal. Rendahnya etos kerja untuk melaksanakan tiga tugas pokok dan tugas lainnya akan berdampak tidak hanya pada dosen bersangkutan, tapi juga pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi isu sentral pendidikan tinggi (*quality assurance*). Lebih jauh etos kerja akan sangat berdampak pada produktivitas standar yang semestinya dilakukan oleh dosen dan institusi secara keseluruhan.

Saat ini, kinerja dosen seringkali dikeluhkan, baik oleh para mahasiswa ataupun masyarakat pada umumnya. Mulai dari tingkat disiplin sampai pada kemampuan dalam pengolahan pembelajaran yang lemah. Kemudian dari penguasaan materi ajaran yang dari itu ke itu juga, sampai kepada lemahnya budaya menulis. Gambaran umum terhadap profesi dosen lebih banyak diposisikan sebagai transformator ilmu pengetahuan semata, bukan produsen ilmu. Ilmu yang ditransformasikannya pun terkadang sudah basi. Keadaan ini sudah barang tentu berimplikasi pada mutu proses pembelajaran, dan akhirnya bermuara pada rendahnya mutu perguruan tinggi secara menyeluruh (Indrawan, 2003).

Menurut Arief Rahman, jumlah penelitian Indonesia jauh lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah peneliti negara

ASEAN yang lain. Oleh karena itu, kurikulum pendidikan tinggi perlu diperbarui atau diperbaiki seiring dengan perkembangan keilmuan (Suara Pembaruan, 10 April 1999).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis melalui pengamatan dan wawancara terhadap beberapa dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, ditemukan adanya fenomena sebagai berikut; *Pertama*, konflik peran individu dalam struktural organisasi dan fungsional di kampus, keluarga dan masyarakat. Dalam hal ini, dosen dihadapkan pada kondisi di mana tuntutan masing-masing peran dalam waktu bersamaan sering berakibat pada pengorbanan tugas yang lainnya seperti tugas mengajar di kelas ditiadakan karena ada tugas organisasi/kampus. *Kedua*, beban jam mengajar melebihi kuota jam mengajar sebagai akibat dari kurangnya tenaga pengajar sehingga optimalisasi mengajar berkurang. *Ketiga*, materi kuliah yang kurang *ter-update* sehingga informasi terkini mengenai perkembangan bidang keilmuan masih perlu ditingkatkan, dan *Keempat*, kedisiplinan terhadap waktu mengajar masih kurang sehingga masih ditemukannya kelas kuliah yang terlambat masuk dan bahkan ada yang kosong tanpa pemberitahuan.

Menyoroti fenomena ini, kinerja dosen masih tergolong kurang kondusif untuk menghasilkan mahasiswa yang berkualitas. Hal ini menunjukkan masih rendahnya etos kerja yang dimiliki dosen. Weber (Sonny, 2003) mengatakan bahwa masalah *development* dan *underdevelopment* dari suatu etnik atau bangsa (dalam hal ini perguruan tinggi) adalah masalah dimiliki atau tidaknya etos kerja yang sesuai dengan pembangunan (dalam hal ini tujuan perguruan tinggi). Semakin tinggi etos kerja yang dimanifestasikan dalam kemauan mereka untuk bekerja keras dan hidup hemat dan sederhana, maka semakin besar kemungkinan mereka berhasil dalam usaha-usaha mencapai tujuan perguruan tinggi.

Menurut Subekti (Sonny, 2003) bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda seperti: *Pertama*, mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia. *Kedua*, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia. *Ketiga*, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia. *Keempat*, kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita. Dan *Kelima*, kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Seseorang pekerja yang memiliki sikap positif terhadap kinerja dan hasilnya, maka akan selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos kerja memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Sejatinya manusia memang makhluk yang sangat kompleks, sehingga aktivitas dan etos kerja mereka selalu dihadapkan atau bahkan secara dinamis dibarengi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi. Mengutip pendapat Asifudin (2004), bahwa faktor yang mempengaruhinya itu dapat bersifat positif atau negatif, internal atau eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, faktor faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam dan benda mati lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan pelatihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

Ancok (1995) menyatakan, perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian manusia dengan faktor-faktor yang ada di luar dirinya (faktor lingkungan). Dalam hal ini, etos kerja manusia pun dapat dipengaruhi oleh dimensi individual, sosial dan atau lingkungan alam. Bagi orang beragama bahkan sangat mungkin etos kerjanya memperoleh dukungan kuat dari dimensi *transedental*.

Menurut Asy'arie (Asifudin, 2004), etos kerja manusia berkaitan erat dengan dimensi individual bila dilatar belakangi oleh motif yang bersifat pribadi di mana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Apabila nilai sosial yang memotivasi aktivitas kerjanya seperti dorongan meraih status dan penghargaan dari masyarakat, maka ketika itu etos kerja sudah mendapat pengaruh kuat dan tidak terpisahkan dari dimensi sosial. Faktor lingkungan alam berperan bila keadaan alam, iklim dan sebagainya berpengaruh terhadap sikap kerja orang itu. Sedangkan dimensi transedental adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia hingga pada dimensi ini kerja dipandang sebagai ibadah.

Islam memerintahkan hambanya untuk bekerja, Allah SWT dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105 berfirman: Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasulnya, dan orang beriman akan melihat pekerjaanmu. Dalam hal ini menjadi sebuah dasar tentang pentingnya bekerja dan keharusan untuk melakukannya. Namun demikian, melihat fenomena yang dipaparkan di atas, di mana terjadi pergeseran orientasi seseorang ketika bekerja yakni lebih kepada orientasi mencari makna atas pekerjaannya sehingga dibutuhkan sebuah alat untuk mencapainya.

Fenomena ini memunculkan keinginan untuk mencari makna ketika bekerja yang berdampak pada meningkatnya etos kerja, di mana etos kerja menjadi sumbu utama dalam bekerja. Adanya indikasi hubungan ini lah layak untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis

tertarik untuk mengangkat masalah tersebut menjadi masalah penelitian dengan judul: Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang ditinjau dari Religiusitas.

## **Landasan Teori**

### *Etos Kerja Islami*

Dasar konsep etos kerja islami memiliki landasan di dalam Al-Qur'an. Hal ini disabdakan dan dipraktekkan oleh Nabi Muhammad, dimana Beliau bersabda: "*Sebaik-baik makanan yang dimakan seorang laki-laki adalah makanan dari hasil tangannya sendiri*". Hal ini dapat diartikan bahwa tidak seorang pun makan yang lebih baik dari pada memakan makanan yang berasal dari hasil kerja kerasnya sendiri. Sebagai aplikasinya, di dalam Al Qur'an sering membicarakan tentang kejujuran dan keadilan dalam perdagangan/bekerja (Yousef, 2000).

Menurut Ali (2005), etos kerja islami adalah suatu orientasi yang mempunyai suatu pengaruh luar biasa pada orang-orang Islam dan organisasinya. Etos kerja islami dibangun oleh empat pilar yakni usaha, kompetisi, ketransparanan, dan perilaku moral yang bertanggungjawab dalam bekerja. Hal ini menyiratkan pekerjaan itu adalah suatu kebaikan untuk memenuhi kebutuhan seseorang, dan adalah suatu cara untuk mendapatkan keseimbangan di dalam individu seseorang dan kehidupan sosial (Nasr, 1984; Ali, 1987; Ali, 2005). Hal ini terwujud menurut Ahmad (Ali, 2005) bukan sebagai sebuah pengingkaran hidup, tapi untuk pemenuhan seumur hidup dan menjadi pedoman dalam melakukan kegiatan bisnis.

Selanjutnya Ali (1987; Yousef, 2000) mengatakan bahwa etos kerja islami memandang bekerja adalah sebuah kebajikan, bekerja dilakukan dengan kerjasama, dan konsultasi merupakan cara untuk mengatasi masalah dan mengurangi melakukan kekeliruan dalam bekerja. Hubungan sosial di tempat kerja dapat terjalin dengan menjaga keseimbangan

antara kebutuhan individu dengan kebutuhan kelompok. Sebagai tambahan, bekerja merupakan sumber mendapatkan kebebasan dan juga berarti memberikan ruang tumbuh pribadi, respon pribadi, kepuasan dan kebermanfaatan/keberperanan. Lebih lanjut Ali (1987; Yousef, 2000) menyatakan bahwa nilai bekerja dalam etos kerja islami lebih menekankan pada niat dari pada hasil dari bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa Islam mementingkan nilai sebuah proses bukan hanya tertuju pada hasil akhir. Sehingga etos kerja islami menyetujui bahwa hidup tanpa bekerja adalah tidak memiliki arti apa pun dan menjalankan kegiatan ekonomi merupakan sebuah kewajiban.

Senada dengan hal itu, Nasr (1984) sepakat bahwa etos kerja islami merupakan hal yang serius karena ini merupakan karakteristik ideal seorang muslim. Sebagai tambahan, seperti halnya Ali (1986) menyepakati bahwa Islam merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dalam sistem nilai kehidupan umat Islam. Sementara itu, menurut Tasmara (2004) etos kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus. Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis mengacu pada uraian definisi Ali (1987) bahwa etos kerja islami adalah suatu orientasi hidup berupa usaha, kompetisi, ketransparanan, dan perilaku moral yang bertanggungjawab yang memiliki landasan dasar di dalam Al Qur'an terhadap bekerja yang mempunyai suatu pengaruh luar biasa pada orang-orang Islam dan organisasinya.

### *Religiusitas*

Konsep religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama), yang mempengaruhi, apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, dan atau perilaku, seperti kehadiran di tempat peribadatan,

membaca kitab suci, dan berdoa (Crownall et al., 1986; Elci, 2007).

Individu yang dikatakan religius adalah mereka yang mencoba mengerti hidup dan kehidupan secara lebih dalam dari pada batas lahiriah semata, yang bergerak dalam dimensi vertikal dari kehidupan dan mentransendensikan hidup ini. Menurut Fromm, masalahnya bukan apakah seseorang menganut agama atau tidak menganut agama, melainkan agama apakah yang dia praktikkan (Yanti, 2004).

Ahli psikologi dan sosiologi yang banyak mengungkapkan pandangan-pandangannya teori religiusitas adalah Glock & Stark, disamping Allport dan James. Menurut Glock dan Stark (Robertson, 1988; Ancok & Suroso, 1994; Astuti, 1999; Nashori, 1999), ada lima macam dimensi keberagamaan, yaitu dimensi keyakinan (*the ideological dimension, religious belief*), dimensi peribadatan atau praktik agama (*the ritualistic dimension, religious practice*), dimensi penghayatan (*the experiential dimension, religious feeling*), dan dimensi pengalaman (*the consequential dimension, religious effect*) dan dimensi pengetahuan agama (*the intellectual dimension, religious knowledge*).

Lebih lanjut Nashori & Mucharram (2002) mengatakan bahwa religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya penulis mencoba menyimpulkan bahwa religiusitas adalah tingkah laku yang terbentuk bersumber dari keyakinan, pengetahuan agama, dimana diwujudkan dalam perilaku menjalankan ibadah sebagai pengalaman, penghayatan dan pengamalan atas agama.

### *Hipotesis Penelitian*

Ada hubungan positif antara religiusitas dengan etos kerja islami. Semakin tinggi religiusitas maka semakin tinggi etos kerja islami. Semakin rendah religiusitas, maka semakin rendah pula etos kerja islami.

**Metode Penelitian**

*Jenis Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel (korelasional).

*Variabel Penelitian*

1. Variabel Tergantung: Etos Kerja Islami
2. Variabel Bebas: Religiusitas

*Subjek Penelitian*

Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Status sebagai dosen di Fakultas Ushuluddin & Pemikiran Islam UIN Rac Fatah
2. Lama masa kerja minimal = 1 tahun
3. Laki-laki dan atau perempuan
4. Jenjang pendidikan minimal S2

*Metode Pengumpulan Data*

Menurut sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari yang diperoleh melalui skala psikologi yakni skala religiusitas dan skala etos kerja islami.

*1. Skala Etos Kerja Islami*

Skala Etos Kerja Islami (*Islamic Work Ethics*) ini digunakan untuk mengetahui tingkat etos kerja islami dari subjek penelitian. Skala ini mengukur etos kerja islami berdasarkan karakteristik etos kerja islami oleh Tasmara (2010). Skala ini terdiri dari 40 butir pernyataan secara positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*).

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model *Likert* yang telah

diadaptasi dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Jawaban SS diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2, dan STS diberi skor 1. Nilai total diperoleh dari penjumlahan skor keseluruhan aitem, dimana semakin tinggi nilai total yang didapat maka semakin tinggi tingkat etos kerja islami dan semakin rendah nilai total yang didapat maka semakin rendah tingkat etos kerja islami.

Setelah dilakukan uji coba, dari 40 butir terdapat 20 butir pernyataan yang gugur dan 20 butir pernyataan yang valid dengan nilai  $r = 0,884$ . Pada Tabel 1 dan 2 berikut ini adalah distribusi butir skala sebelum dan sesudah uji coba.

Tabel 1.

*Distribusi Butir Skala Etos Kerja Islami Sebelum Uji Coba*

NO	KARAKTERI STIK	SEBARAN ITEM		JML
		<i>FAVOURABLE</i>	<i>UNFAVOURABLE</i>	
1.	Integritas	1 – 9 – 17 – 23	5 – 20 – 31 – 37	8
2.	Visioner	10 – 18 – 24 – 34	6 – 13 – 21 – 38	8
3.	Inovatif	2 – 11 – 19 – 29	7 – 14 – 27 – 39	8
4.	Profesional	3 – 25 – 30 – 35	15 – 22 – 28 – 32	8
5.	Baik dan bermanfaat	4 – 12 – 26 – 36	8 – 16 – 33 – 40	8
JUMLAH		20	20	0

Tabel 2.

*Distribusi Butir Skala Etos Kerja Islami Setelah Uji Coba*

NO	KARAKTERI STIK	SEBARAN ITEM		JML
		<i>FAVOURABLE</i>	<i>UNFAVOURABLE</i>	
1.	Integritas	9	5 – 20	3
2.	Visioner	10 – 34	6 – 21 – 38	5
3.	Inovatif	2 – 11 – 19	7 – 14 – 27	6
4.	Profesional	35	15 – 32	3
5.	Baik dan bermanfaat	26	16 – 40	3
JUMLAH		8	12	20

*2. Skala Religiusitas*

Skala Religiusitas digunakan untuk mengetahui tingkat religiusitas dari subjek penelitian. Skala ini mengukur religiusitas berdasarkan dimensi religiusitas oleh Ancok & Suroso (2011); Nashori & Mucharam (2002).

Skala ini terdiri dari 40 butir pernyataan secara positif (*favourable*) dan negatif (*favourable*).

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model *Likert* yang telah diadaptasi dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Jawaban SS diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2, dan STS diberi skor 1. Nilai total diperoleh dari penjumlahan skor keseluruhan aitem, dimana semakin tinggi nilai total yang didapat maka semakin tinggi tingkat etos kerja islami dan semakin rendah nilai total yang didapat maka semakin rendah tingkat etos kerja islami.

Setelah dilakukan ujicoba, dari 40 butir terdapat 16 butir pernyataan yang gugur dan 24 butir pernyataan yang valid dengan nilai  $r = 0,892$ . Pada Tabel 3 dan 4 berikut ini adalah distribusi butir skala sebelum dan sesudah uji coba.

Tabel 3.  
*Distribusi Butir Skala Religiusitas  
Sebelum Uji Coba*

NO	DIMENSI	SEBARAN ITEM		JML
		<i>FAVOURABLE</i>	<i>UNFAVOURABLE</i>	
1.	Akidah	4 – 17 – 21 – 33	8 – 12 – 27 – 38	8
2.	Ibadah	2 – 13 – 28 – 39	5 – 18 – 22 – 34	8
3.	Amal	6 – 11 – 23 – 35	9 – 14 – 29 – 40	8
4.	Ihsan	3 – 15 – 25 – 31	7 – 19 – 24 – 36	8
5.	Ilmu	1 – 20 – 26 – 37	18 – 16 – 31 – 32	8
JUMLAH		20	20	40

Tabel 4.  
*Distribusi Butir Skala Religiusitas  
Setelah Uji Coba*

NO	DIMENSI	SEBARAN ITEM		JML
		<i>FAVOURABLE</i>	<i>UNFAVOURABLE</i>	
1.	Akidah	33	12	3
2.	Ibadah	2 – 13 – 39	5 – 22 – 34	5
3.	Amal	6 – 11	9 – 14 – 29 – 40	6
4.	Ihsan	3 – 25 – 31	7 – 36	3
5.	Ilmu	20 – 26 – 37	31 – 32	3
JUMLAH		12	12	24

#### *Metode Analisis Data*

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *product moment* dari Pearson dengan alasan bahwa penelitian ini bertujuan mencari

korelasi antara dua variabel penelitian, yaitu religiusitas dan etos kerja islami pada dosen dan data yang diperoleh berbentuk interval. Seluruh perhitungan dilakukan dengan komputer menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

## Hasil Penelitian

### *Deskripsi Subjek Penelitian*

Tabel 5  
*Jenis Kelamin*

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	63,87
2	Perempuan	13	36,11
Total		36	100

Tabel 6  
*Usia*

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 26	2	5,56
2	26-30	7	19,44
3	31-35	3	8,33
4	36-40	9	25
5	41-50	9	25
6	46-50	5	13,87
7	< 70	1	2,78
Total		36	100

Tabel 7  
*Status Kepegawaian*

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
1	CPNS	7	19,44
2	PNS	22	61,11
3	Kontrak	7	19,44
Total		36	100

Tabel 8  
*Masa Kerja*

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	12	33,33
2	5-10 tahun	9	25
3	11-15 tahun	6	16,67
4	16-19 tahun	5	13,87
5	< 20 tahun	4	11,11
Total		36	100



Tabel 9  
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X Max	X Min	Mean	SD	X Max	X Min	Mean	SD
Etos Kerja Islami	81	46	67.47	7.569	80	20	90	54
Religiusitas	102	65	84.86	8.938	96	24	108	92

Subjek penelitian kemudian dikelompokkan ke dalam tiga kategori pada masing-masing variabel, yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 10  
Kategorisasi Variabel Etos Kerja Islami

Satuan SD	Skor	Kategori	Frekuensi	%
X $\square$ -1,3	X $\square$ 40	Rendah	0	0
-0,3 < X $\square$ +0,3	40 < X $\square$ 60	Sedang	9	25
+0,3 < X	60 < X	Tinggi	27	75
Jumlah			36	100

Tabel 11  
Kategorisasi Variabel Religiusitas

Satuan SD	Skor	Kategori	Frekuensi	%
X $\square$ -1,3	X $\square$ 48	Rendah	0	0
-0,3 < X $\square$ +0,3	48 < X $\square$ 72	Sedang	2	5,56
+0,3 < X	72 < X	Tinggi	34	94,44
Jumlah			50	100

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terhadap data kedua skala, menunjukkan bahwa:

1. Data yang berasal dari skala etos kerja islami mempunyai koefisien KS-Z sebesar 0.517 dengan  $p = 0.952$  ( $p > 0.05$ ).
2. Data yang berasal dari skala religiusitas mempunyai koefisien KS-Z sebesar 0.407 dengan  $p = 0.996$  ( $p > 0.05$ ).

Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa data dari kedua skala tersebut memiliki sebaran normal.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa antara etos kerja islami dengan religiusitas memiliki koefisien F sebesar 34.663 dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel telah memenuhi asumsi linieritas.

Uji Hipotesis

Hasil analisa menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.711 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ) pada uji satu sisi (*two-tailed*). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara religiusitas dengan etos kerja islami. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami pada dosen

Analisis Tambahan

Analisis tambahan terhadap data penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing dimensi dalam variabel religiusitas terhadap variabel etos kerja islami. Rangkuman hasil analisa tambahan dapat dilihat lebih jelas pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12  
Distribusi Analisis Tambahan Religiusitas dan Etos Keda Islami Berdasarkan Dimensi Religiusitas

No	Dimensi	Korelasional	Signifikansi	Keterangan
		Koefisien Korelasi		
1	Akidah	0.614	0.000	Sangat signifikan
2	Ibadah	0.591	0.000	Sangat signifikan
3	Amal	0.590	0.000	Sangat signifikan
4	Ihsan	0.153	0.374	Tidak signifikan
5	Ilmu	0.153	0.374	Tidak signifikan

Berdasarkan hasil analisa tambahan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi religiusitas yang memiliki hubungan positif pada etos kerja islami subjek penelitian adalah dimensi akidah dengan koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,614 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0.01$ ), dimensi

ibadah dengan koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.591 dan  $p=0.000$  ( $p < 0.01$ ), dan dimensi amal dengan koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,590 dan  $p=0,000$  ( $p < 0.01$ ). Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa dimensi akidah, dimensi ibadah, dan dimensi amal memiliki pengaruh yang besar dan dapat berfungsi sebagai prediktor bagi variable etos kerja islami.

## Diskusi

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara religiusitas dan etos kerja islami pada dosen. Berdasarkan analisis statistik yang telah penulis lakukan sebelumnya, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara religiusitas dan etos kerja islami pada dosen. Artinya, religiusitas seorang dosen berhubungan dengan etos kerja islami yang dimilikinya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Temuan dari hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa seorang dosen yang memiliki religiusitas yang tinggi maupun sebaliknya berpengaruh pada etos kerja islami pada dosen. Etos kerja yang tinggi menurut Rahardjo (Sonny, 2003) biasanya muncul karena berbagai tantangan-tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Jadi dengan situasi dimana manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta bertanggung jawab. Etos kerja menurut Cherrington (Sonny, 2003) akan terbentuk salah satunya bila seseorang memandang kerja sebagai kewajiban moral. Hal senada juga diungkapkan Ali (2005) yang menyatakan bahwa etos kerja islami merupakan perilaku moral bertanggung jawab (*morally responsible conduct*). Perilaku moral yang bertanggung jawab merupakan landasan dasar yang menjadi prasyarat dalam melakukan aktifitas kehidupan bermasyarakat. Orang dengan etos kerja islami yang tinggi, tidak akan mudah melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam pekerjaannya, tidak mudah melalaikan

tanggungjawabnya, atau bersikap seenaknya dan ditunjukkan dengan sikap yang positif didalam menjalankan pekerjaannya karena ada tuntutan dan tekanan moral bila tidak menjalankan tugasnya dengan semestinya.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arslan, Alpan & Elci (2003; Elci, 2007) pada warga muslim Turki, mengungkap bahwa religiusitas merupakan faktor yang positif yang berdampak pada moralitas dan kerja keras pada laki-laki tetapi tidak pada perempuan. Dengan demikian dapat difahami bahwa kerja keras yang merupakan salah satu ciri dari etos kerja islami menunjukkan indikasi adanya hubungan antara religiusitas dan etos kerja islami.

Selain menunjukkan adanya hubungan yang positif antara religiusitas dan etos kerja islami pada dosen, penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa subjek penelitian secara umum memiliki tingkat religiusitas yang tinggi dan memiliki tingkat etos kerja islami yang tinggi. Tingkat etos kerja islami yang tinggi dipengaruhi oleh faktor umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, budaya bangsa, tipe organisasi dan kepemilikan organisasi (Yousef, 2001).

Selain itu, dari hasil analisis tambahan yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa dari dimensi-dimensi religiusitas yakni dimensi ibadah, dimensi pengamalan dan dimensi penghayatan memiliki peranan besar dalam mempengaruhi etos kerja islami. Dimensi akidah memberikan sumbangan efektif korelasinya dengan etos kerja islami sebesar 37,7%, dimensi ibadah memberikan sumbangan efektif dalam korelasinya dengan etos kerja islami sebesar 34,9%, dan sedangkan dimensi amal memberikan sumbangan efektif dalam korelasinya dengan variable etos kerja islami sebesar 34,8%.

Peneliti sebelumnya yakni Usman (1998), menyatakan bahwa sejarah kehidupan masyarakat Indonesia memperlihatkan adanya keterkaitan yang signifikan antara kedalaman

penghayatan agama dan keagairahan dalam kehidupan ekonomi. Kelompok-kelompok tertentu yang tergolong menjalankan syariat agama dengan lebih bersungguh-sungguh, dalam kehidupan sosial dan pribadinya kelihatan lebih mampu beradaptasi dalam kehidupan ekonomi. Sehingga dapat difahami bahwa adanya hubungan antara religiusitas dimensi penghayatan dengan etos kerja islami merupakan sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Usman.

Menurut pendapat penulis keterkaitan dimensi-dimensi religiusitas yakni dimensi ibadah, dimensi pengamalan dan dimensi penghayatan dengan etos kerja islami merupakan wujud internalisasi nilai-nilai agama (religiusitas) pada diri seseorang muslim. Sebagai contoh, pada aktivitas sholat sebagai indikasi dimensi ibadah. Penulis mengutip ulasan yang disampaikan Mu'allim (2004) mengenai rumusan dinamika psikologi yang terjadi dalam pengaruh nilai-nilai sholat terhadap profesionalisme kerja (beretos kerja tinggi) yakni: *Pertama*, Niat Ikhlas, *musholli* (orang yang melaksanakan sholat) yang mampu membangun niat ikhlas dalam melaksanakan sholat berarti mempunyai kekuatan visi yang sangat kuat. Dalam konteks dunia kerja, visi ini sangat penting untuk memberikan paradigma dan misi serta tujuan yang jelas bagi siapa yang akan dikerjakan seseorang. Sangat berbeda individu yang bekerja dengan pengetahuan dan pemahaman bahwa pekerjaannya mempunyai tujuan dan individu yang bekerja.

*Kedua*, *Jalan Lurus*, masih berkaitan dengan niat di atas, disamping disamping memberikan kekuatan visi juga akan memberikan nilai-nilai moral bagi orang yang sholat, yang mana hal ini juga akan terefleksi dalam dunia kerja yang ditekuninya. *Ketiga*, Nilai-nilai kedisiplinan; seseorang yang dengan baik menjaga shalatnya, akan terinternalisasi dalam dirinya nilai-nilai disiplin. Hal ini karena sholat mempunyai nilai-nilai kedisiplinan yang terletak pada waktu, menjaga kesucian, dan

menjaga dari yang membatalkan shalat, bahkan lebih dalam lagi, menjaga hati yang dapat membatalkan shalat. Nilai-nilai kedisiplinan ini akan membentuk individu yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam sikap dan perilakunya. Dalam konteks profesionalisme kerja ia akan disiplin dalam waktu dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan bersama. Bagi dosen, contoh perilaku ini dapat dilihat pada kesesuaian waktu mengajar dengan jadwal yang telah ditetapkan.

*Keempat*, Fokus. Dalam sholat lebih dikenal istilah khusus, yang berarti ia mampu melakukan konsentrasi secara ketat. Dalam konteks dunia pekerjaan individu yang mampu memfokuskan dirinya pada target, maka kemungkinan mencapai keberhasilan terbuka daripada individu yang tidak mampu bekerja secara terfokus.

*Kelima*, Komitmen pada kemanusiaan. Seseorang yang memahami dan menghayati aktivitas shalatnya, maka terinternalisasi dalam dirinya nilai-nilai kepedulian terhadap kemanusiaan. Hal ini dapat dipahami dari makna salam sambil menengok ke kanan dan ke kiri, yang berarti memberikan/mengharap keselamatan/kesejahteraan bagi orang dan alam di sekelilingnya. Dalam konteks dunia kerja, maka ia akan berusaha untuk beraktivitas yang tidak menyakiti orang-orang di sekitarnya.

Sejalan dengan hal itu, Asifudin (2004) berpendapat bahwa adanya hubungan antara dimensi aqidah dengan etos kerja islami dapat difahami sebagai bentuk pancaran dari sistem keimanan/aqidah islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing.

Sistem keimanan itu identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja islami. Etos kerja ini secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, sesuai dengan kodrat manusia selaku

makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung.

Hasil temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara dimensi ilmu (pengetahuan agama) dan dimensi ihsan (penghayatan) dengan etos kerja islami. Hal ini dapat difahami bahwa pengetahuan dan penghayatan keagamaan yang tinggi belum tentu menjamin seseorang menjalankan agamanya dengan baik (Drajat, 1998). Sebagai contoh, di media masa kita dapat berita bahwa seseorang petinggi departemen yang membidangi masalah keagamaan, ia diberitakan melakukan kasus korupsi.

Melihat kedudukannya, dapat kita yakini bahwa petinggi tersebut mengetahui tentang bagaimana hukumnya melakukan korupsi dalam agama. Tapi sayangnya ia tetap saja melakukan tindakan korupsi, sehingga dapat difahami bahwa pengetahuan agamanya tentang larangan melakukan korupsi tidak diikuti dalam pengamalan perilaku sehari-harinya. Hal ini berarti bahwa mengetahui saja belum lah cukup jika belum diikuti perilaku sehari-hari. Pengetahuan agama yang tinggi dapat membentuk perilaku yang religious jika diikuti dengan pengamalan dalam kehidupan sehari-hari, juga termasuk dalam hal ini di tempat kerja.

Menurut Tasmara (1995), ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada sesuatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah beribadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dimana ada hubungan antara religiusitas dimensi penghayatan dengan etos kerja islami. Seseorang

yang mampu menghayati nilai-nilai agamanya (Islam) akan mampu menginternalisasikan pula dalam konteks kehidupannya sehari-hari, seperti sebagai seorang dosen. Ia akan menghayati pekerjaannya sebagai dosen sehingga akan tercerminlah pada dirinya etos kerja islami dalam bekerja.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa apa yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan bagian dari sebuah proses untuk memahami fenomena religiusitas dan etos kerja islami secara komprehensif. Namun demikian penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian Ini masih terdapat informasi yang belum mampu terungkap secara optimal. Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat penulis rumuskan. *Pertama*, dalam proses penyusunan skala religiusitas dimana masih ditemukan adanya butir-butir pernyataan yang mengandung *social desirability*, sehingga membuat subjek memilih jawaban yang sekiranya dapat diterima oleh orang lain, bukan karena kenyataan yang ada pada diri dosen.

*Kedua*, masih berkenaan dengan butir pernyataan religiusitas, ada beberapa pernyataan yang masih perlu diperbaiki. Butir pernyataan yang dimaksud adalah berkenaan dengan pernyataan yang mengungkap dimensi ibadah, dimana perlu memperhatikan kondisi subjek yang dikenai penelitian. Perbaikan ini dimaksudkan agar butir pernyataan yang disampaikan mampu mengungkap dimensi yang dimaksudkan.

*Ketiga*, keterbatasan penelitian ini juga ditemui pada sedikitnya jumlah subjek yang berhasil penulis himpun untuk diminta kesediaanya sebagai subjek penelitian. Menurut pemahaman penulis dari apa yang telah penulis temukan di lapangan, minimnya skala yang kembali terjadi karena subjek memiliki keterbatasan meluangkan waktu mengisi skala sehingga beberapa skala yang telah tersebar tidak kembali, subjek memiliki prioritas pekerjaan yang cukup padat sehingga ada

indikasi penelitian ini belum termasuk sebagai prioritas utama subjek.

*Keempat*, dalam pengisian skala ini penulis berupaya pengambilan data langsung. Namun sebagian subjek meminta skala penelitian ditinggal dan diambil lagi pada hari yang telah ditentukan dengan alasan keterbatasan waktu subjek. Walaupun demikian sebagian subjek lainnya bersedia didampingi dalam pengisian skala. Diharapkan dalam pengambilan data berikutnya pengisian skala dapat diisi secara langsung sehingga data yang terhimpun lebih akurat.

*Kelima*, pada institusi Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam sendiri, selain terdapat karyawan pendidik (dosen), juga terdapat karyawan administrasi yang belum diikuti sertakan dalam penelitian ini. Penulis merekomendasikan jika penelitian berlanjut, dapat mengikut sertakan karyawan administrasi sebagai subjek penelitian.

### Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami pada dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang. Selain itu juga, penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan antara religiusitas dimensi ibadah, dimensi akidah dan dimensi amal dengan etos kerja islami. Sementara itu, penelitian ini juga menemukan bahwa tidak ada hubungan antara religiusitas dimensi ilmu dan dimensi ihsan dengan etos kerja islami

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan temuan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan proses penelitian dan hasil yang diperoleh. Adapun saran-saran tersebut yakni:

1. Universitas sebagai insititusi pendidikan Bagi UIN Raden Fatah Palembang sebagai institusi pendidikan yang konsern terhadap kemajuan umat maka optimalisasi peran pendidik terutama dosen perlu ditingkatkan. Salah satunya upaya peningkatan ciri khas keislaman pada dosen sehingga tercerminlah etos kerja islami dalam menjalankan peran dan fungsi sebagai dosen. UIN Raden Fatah Palembang hendaknya dapat mempertahankan dan berupaya meningkatkan ibadah, pengamalan dan akidah keberagamaan para dosen dengan berbagai cara, seperti pelatihan sholat khusuk, kajian keislaman, kajian profethic dan sebagainya.
2. Peneliti Selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang relatif sama, maka ada beberapa saran yang dapat penulis berikan, yakni: bila tertarik untuk menggunakan variabel etos kerja islami sebagai variabel penelitian dapat memperluas cakupan subjek penelitian pada jenis profesi/pekerjaan yang lain. Di UIN Raden Fatah Palembang sendiri ada dua macam karyawan, yaitu karyawan edukatif (dosen) dan karyawan administratif. Peneliti merekomendasikan agar subjek penelitian diperluas mencakup karyawan edukatif (dosen) dan karyawan administratif. Berkenaan dengan karyawan edukatif (dosen) peneliti menyarankan untuk memperluas cakupan fakultas lain untuk juga diikutsertakan dalam penelitian ini.

### Referensi

- Ali, A. (1986). A Comparative Study of Managerial Belief About Work in The Arab State. *Unpublished Working Paper*, Fort Hays State University School of Business, Hays, KS.

- Ali, A. (1987). Scaling an Islamic Work Ethics. *The Journal of Social Psychology*. 128 (5), 575-583.
- Ali, A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar.
- Ancok, D. (1995). *Nuansa Psikologi Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ancok, D. & Suroso, F.N. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arslan, M., L. Alphan & M. Elci. (2003). The Determinants of Work Ethic in Kocaeli. *1st International Business and Professional Ethics Congress of Turkey. Hosted By Hacettepe University Research Center for Business and Professional Ethics*.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Astuti, Y. D. (1999). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Gaya Penjelasan Pada Mahasiswa Muslim. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi PSIKOLOGIKA*, No. 8. 1999
- Cornwall et al., (1986). The Dimension of Religiosity: A Conceptual Model With an Empirical Test. *Review of Religious Research* 27 (3), 226-243.
- Djojonegoro. W. (2004). *Visi Pendidikan Indonesia Masa Depan*. Jakarta: Univ. Pelita Harapan.
- DPPM. (2005). Faktor-Faktor yang Berkaitan Dengan Produktivitas Penelitian Dosen Eksakta UII. *Laporan Hasil Penelitian (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UII.
- Elci, M., et al. (2007). Effect of Manifest Needs, Religiosity and Selected Demographics on Hard Working: an Empirical Investigation in Turkey. *Journal of International Business Research*, Vol. 6, N
- Glock, C. Y & Stark, R. (1966). *Religion and Society in Transition*. Chichago: Rand McNally and Company.
- Indrawan, R. (2003). Percik-percik Pengalaman Mengurus Jabatan Fungsional. <http://jurnal.kopertis4.org>.
- Khotimah, K. (2013). Hubungan antara Religiusitas dengan Perilaku Seksual Pra Nikah pada Remaja Desa Harapan Jaya Muara Enim Sumatera Selatan. *Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.
- Kumolohadi, R.( 2001). Tingkat Stress Dosen Perempuan UII Ditinjau Dari Dukungan Suami. *Journal Psikologika*, No.12.
- Kumolohadi, R. (2002). Tingkat Stress Dosen Perempuan UII Ditinjau Dari Dukungan Suami. *Laporan Penelitian (Tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UII.
- Mu'allim, A. (2004). Pengaruh Nilai-nilai Shalat dalam Etos Kerja. <http://magister.islamic.uui.ac.id.18/9/08>.
- Nashori, F. dan Mucharam, D. (2002). *Mengembangkan Kreativitas*. Yogyakarta:

- Menara Kudus. Nashori, F. (1999). Hubungan antara Kemandirian dan Kreativitas. *Laporan Penelitian* (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Lembaga Penelitian UII.
- Nashori, F. (1999). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Kemandirian Pada Siswa Sekolah Menengah Umum. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi PSIKOLOGIKA*, Nomor 8, 1999.
- Nasr, S. H. (1984). *Islamic Work Ethics*. Hamdard Islamicus, 7 (4), 25-35. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi. Jakarta: Depdiknas.
- Robertson, R (ed). (1988). *Agama: Dalam Analisa & Interpretasi Sosiologis*. Jakarta: Rajawali.
- Sonny. (2003). Hubungan Etos Kerja dengan Sikap terhadap Perubahan Kebijakan Organisasi. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Tasmara, T. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dhana Bhakti Wakaf.
- Tasmara, T. (2004). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Usman, S. (1998). *Perkembangan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Wahana Komputer. (2004). *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 12*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yanti, Y. U. 2004. Hubungan Antara Religiusitas Dengan Aktualisasi Diri Pada Mahasiswa. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Yousef, D. A. (2000). Islamic Work Ethic as Moderator of The Control, Role Conflict and Role Ambiguity A Study in an Islamic Country Setting: *Journal Managerial Psychology*, Vol. 15 No.4, 2000.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic a Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Cross Cultural context. *Journal Managerial Psychology*, Vol. 30 No. 2 . 2001.
- Zimbalist, R. (2014). Hubungan antara Etos Kerja Islami dengan Aktualisasi Diri Karyawan PT. Bukit Asam, Persero. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.