

**IMPLEMENTASI ETOS KERJA ISLAM PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

RENI

20 0401 0106

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) PALOPO
2025**

**IMPLEMENTASI ETOS KERJA ISLAM PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Serjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

RENI

20 0401 0106

Pembimbing :

Hardianti Yusuf, SE.Sy., M.E.

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) PALOPO
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reni
NIM : 20 0401 0106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Reni

20 0401 016

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Implementasi Etos Kerja Islam pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo yang ditulis oleh Reni Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004010106, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 11 Agustus 2025 Miladiyah bertepatan dengan 17 Shafar 1447 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 21 Agustus 2025

TIM PENGUJI

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A. | Sekretaris Sidang |
| 3. Dr. Fasiha, S.El., M.El. | Penguji I |
| 4. Nur Amal Mas, S.E.Sy., M.E. | Penguji II |
| 5. Hardianti Yusuf, SE.Sy., M.E. | Pembimbing |

()
()
()
()
()

Mengetahui:


Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006


Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah

Dr. Muhammad Alwi, S.Sy., M.E.I.
NIP 198907152019081001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. (أَمَّا بَعْدُ)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Implementasi Etos Kerja Islam pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dari lubuk hati yang paling dalam, penulis menyampaikan ungkapan terima kasih dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor UIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.H um., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ilham, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik,

Alia Lestari, S.Si., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan. Dan Muhammad Ilyas, S.Ag., M.Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan arahan serta petunjuk agar skripsinya dapat terselesaikan dengan baik.

3. Dr. Muhammad Alwi, S.Sy., M.El. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Hardianti Yusuf, SE.Sy., M.E. selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah beserta dosen, asisten dosen Program Studi Ekonomi Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Ekonomi Syariah.
4. Hardianti Yusuf, SE.Sy., M.E. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Fasiha, S.El., M.El. selaku penguji utama dan Nur Amal Mas, S.E.Sy., M.E. selaku penguji kedua. Yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy. selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan arahan pada lingkup akademik selama perkuliahan.
7. Seluruh dosen dan staf dilingkungan kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo yang telah memberikan pengajaran serta bantuan kepada penulis mulai dari awal masuk kuliah sampai menyelesaikannya.

8. Bapak Zainuddin S., S.E., M.Ak. selaku kepala unit perpustakaan UIN Palopo beserta seluruh staf perpustakaan UIN Palopo yang telah membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan mengenai penelitian dalam skripsi ini.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Jusman dan Ibu Kasria, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta seluruh keluarga yang selama ini membantu dan mendoakan saya, baik dari segi finansial maupun dukungan semangat. Mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Kepada seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan untuk kesuksesan penulis.
11. Kepada sahabat sedari kecilku Mitra Nuraida yang selalu kebersamai dari kecil hingga sekarang.
12. Kepada seluruh teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah UIN Palopo angkatan 2020 khususnya kelas D yang tidak mampu penulis sebutkan satu persatu.

Teriring panjatan doa yang dimunajabkan, semoga setiap bantuan, motivasi, dorongan, kerjasama dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan keberkahan serta bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang memerlukan dan semoga Allah SWT. menuntun kita semua kearah yang benar dan lurus. Aamiin ya robbal alamin.

Palopo, 10 Desember 2024

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	Ya	Y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fatḥah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيْ	<i>Fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوْ	<i>Fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hau-la*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dangaris di atas
اُ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍhah al-aṭḥfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madinah al-fāḍhilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ـّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعِمُّ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf **ي** ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf **ال** (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi

seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَة	: <i>al-zalزالah</i> (<i>az-zalزالah</i>)
الفَلْسَفَة	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

8. Penelitian Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat

yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarḥ al-Arab 'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlaḥah

9. *Lafẓ al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللهِ : *dīnullāh*

بِالله : *billāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf

kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa maā Muḥammadun illaā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi ‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramaḍān al-laẓī unzila fihi al-Qur’ān

Naṣhūr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlaḥah di al-Tasyrī ‘al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh :

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥamīd Abū)

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	= <i>shubḥānahū wa ta'ālā</i>
saw.	= <i>ṣhallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
Wr.	= <i>Warahmatullahi</i>
Wb.	= <i>Wabarakatuh</i>
QS.../...:	= QS an-nisa:58-59, QS At-taubah:105 atau QS Luqman:8
HR	= Hadis Riwayat
KBBI	= Kamus Besar Bahasa Indonesia
SDM	= Sumber Daya Manusia
RKA	= Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)
DPA	= Dokumen Pelaksanaan Anggaran
APBD	= Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
SKPD	= Koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah
BPKAD	= Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN LITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR AYAT.....	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relavan.....	8
B. Deskripsi Teori	10
1. Implementasi	10
2. Etos Kerja.....	11
3. Islam	25
4. Kinerja	27
C. Kerangka Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Fokus Penelitian	33
D. Definisi Istilah	33
E. Desain Penelitian	36
F. Sumber Data.....	36
G. Instrumen Penelitian.....	37
H. Teknik Pengumpulan Data	38
I. Pemeriksaan Keabsahan Data	39
J. Teknik Analisis Data	41
BAB IV DESKRIPSI DAN HASIL PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Data	43
B. Hasil Penelitian.....	50

C. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS An-Nisa: 58-59.....	3
Kutipan Ayat 2 QS At-Taubah: 105	15
Kutipan Ayat 3 QS Luqman:19	25
Kutipan Ayat 3 QS Luqman: 8	27

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Kepegawaian BPKAD Kota Palopo.....	36
Tabel 4.2 Data Responden Pegawai BPKAD Kota Palopo	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPKAD Kota Palopo	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 2 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 3 Persetujuan Izin Penelitian
- Lampiran 4 Dokumentasi dengan Pimpinan/Ketua BPKAD Kota Palopo
- Lampiran 5 Dokumentasi dengan Staff Pegawai BPKAD Kota Palopo
- Lampiran 6 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Reni, (2025): *“Implementasi Etos Kerja Islam Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo”*. Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Hardianti Yusuf, SE.Sy., M.E.

Skripsi ini membahas tentang Implementasi Etos Kerja Islam pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo. Pegawai BPKAD Kota Palopo dalam mengimplementasikan etos kerja Islam telah diterapkan. Hal tersebut diketahui melalui kinerja pegawai berdasarkan ciri-ciri yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Etos Kerja Islam Pada Pegawai BPKAD Kota Palopo.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kalimat atau kata-kata tertulis. Sumber data yang digunakan ialah data primer dan sekunder. Penelitian ini dilakukan di BPKAD Kota Palopo. Adapun tektik pengumpulan data yang digunakan dalam pengambilan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian diolah dan dianalisis dengan mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini:(1).Pegawai BPKAD Kota Palopo dalam implementasi etos kerja Islam ini telah diterapkan dengan ciri-ciri etos kerja Islam yang harus memiliki sifat jujur, menghargai waktu, istiqomah (taat pendirian), disiplin, memperhatikan kesehatan, dan memperkaya silaturahmi. (2). Namun salah satu ciri-ciri mengenai kedisiplinan pada pegawai BPKAD masih ada beberapa pegawai yang belum disiplin terutama pada jam masuk kantor dengan alasan tertentu sehingga terlambat dan jarang melakukan apel. (3). Adanya penerapan etos kerja Islam, pegawai BPKAD Kota palopo sangat meyakini bahwa etos Kerja Islam yang baik akan mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Kata kunci: Etos kerja Islam, Kinerja, Ciri-ciri

ABSTRACT

Reni, (2025): *“Implementation of Islamic Work Ethics in Employees of the Regional Asset Financial Management Agency of Palopo City”*. Thesis of the Sharia Economics Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of Palopo. Supervised by Hardianti Yusuf, SE.Sy., M.E.

This thesis discusses the implementation of Islamic work ethics among employees of the Regional Asset Financial Management Agency (BPKAD) of Palopo City. The implementation of Islamic work ethics among employees of the Regional Asset Financial Management Agency (BPKAD) of Palopo City has been implemented. This is known through employee performance based on the characteristics possessed by a person which will be apparent in their attitude and behavior. The purpose of this study is to determine the implementation of Islamic work ethics among BPKAD employees of Palopo City.

The research method used in this study is a qualitative approach. Qualitative research is a research procedure that produces descriptive data in the form of sentences or written words. The data sources used were primary and secondary data. This research was conducted at the Regional Development Planning Agency (BPKAD) of Palopo City. The data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. Then, the data was processed and analyzed through data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study: (1).In implementing the Islamic work ethic, BPKAD employees of Palopo City have implemented the characteristics of an Islamic work ethic which must have honesty, respect time, istiqomah (obeying principles), discipline, pay attention to health, and enrich relationships.(2). However, one of the characteristics of discipline in BPKAD employees is that there are still several employees who are not disciplined, especially when it comes to office hours for certain reasons so they are late and rarely do roll call. (3). With the implementation of the Islamic work ethic, BPKAD employees of Palopo City strongly believe that a good Islamic work ethic will get good performance results.

Keywords: Islamic work ethic, Performance, Characteristics.

الملخص

ريني، (2025): "تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية على موظفي هيئة إدارة الأصول والمالية بمدينة بالوبو". رسالة جامعية لبرنامج دراسة الاقتصاد الإسلامي، كلية الاقتصاد والأعمال الإسلامية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. تحت إشراف: هرديانتي يوسف، حاصلة على شهادة الاقتصاد الشرعي، ماجستير في الاقتصاد

تتناول هذه الرسالة موضوع تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية على موظفي هيئة إدارة الأصول والمالية بمدينة بالوبو. وقد تم تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي من قبل موظفي الهيئة، ويتضح ذلك من خلال أداء الموظفين بناءً على الصفات التي يمتلكها الفرد والتي تظهر في سلوكه وتصرفاته. وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية لدى موظفي هيئة إدارة الأصول والمالية بمدينة بالوبو.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الكيفي، والذي يُعد إجراءً بحثيًا ينتج بيانات وصفية على شكل جمل أو كلمات مكتوبة. أما مصادر البيانات فتشمل المصادر الأولية والثانوية. وقد أُجري هذا البحث في هيئة إدارة الأصول والمالية بمدينة بالوبو. أما تقنيات جمع البيانات المستخدمة فهي الملاحظة، المقابلة، والوثائق. ثم تم معالجة البيانات وتحليلها من خلال تقليص البيانات، عرض البيانات، واستخلاص الاستنتاجات.

نتائج هذا البحث: (1) تم تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية لدى موظفي الهيئة من خلال الصفات التي ينبغي توفرها، مثل: الصدق، احترام الوقت، الاستقامة، الانضباط، الاهتمام بالصحة، وتعزيز العلاقات الاجتماعية. (2) ومع ذلك، فإن أحد صفات أخلاقيات العمل وهي الانضباط لا تزال تشهد بعض القصور لدى بعض الموظفين، وخصوصًا فيما يتعلق بالالتزام بوقت الحضور إلى العمل، حيث يتأخر بعضهم في الحضور ونادرًا ما يشاركون في طابور الصباح، وذلك لأسباب مختلفة. (3) من خلال تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية، يؤمن موظفو الهيئة إيمانًا قويًا بأن الالتزام بالأخلاقيات الإسلامية في العمل سيؤدي إلى أداء وظيفي جيد.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإسلامية، الأداء، الصفات.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konsep Ekonomi Islam merupakan proposisi yang mengatur masyarakat Islam khususnya pada aktivitas perekonomian mikro maupun makro. Sistem Ekonomi Islam tidak hanya sebuah sistem ekonomi tanpa bunga. Sistem ekonomi Islam jauh lebih luas pembahasannya dari itu. Berlandaskan pada keadilan Islam yang universal, Sistem ini mencakup dan menaungi seluruh aspek ekonomi dalam kehidupan manusia.¹

Penguatan sistem ekonomi Islam pada suatu perusahaan atau organisasi tentu harus dimulai dari potensi keuangan. Dalam hal ini pada lembaga pemerintahan itu sendiri. Good governance merupakan konsep yang menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, dan penegakan hukum dalam tata kelola pemerintahan. Penerapan good governance dipercaya mampu menciptakan pemerintahan yang bersih, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam hal ini, birokrasi yang merupakan ujung tombak pelayanan publik dituntut untuk melakukan transformasi nilai dan struktur agar sejalan dengan semangat good governance.²

Penyelenggaraan sistem pengelolaan keuangan negara telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) tentang Keuangan Negara. Salah satu dasar

¹ Mustaqim, Makki, Zaini, Miftah, "Implementasi Sistem Ekonomi Islam Terhadap Pengembangan Dana Desa Melalui Bumdes", *Journal Ekonomi Syariah Darussalam*, Vol.3 (2), (2022), 132

² Sri Yulianty Mozin, Rahmayatia Pakaya, Alfridho Musa, Haikal Supu, Sitti Warda Syarif, Siti Sabrina Kadir, Nafisya Datau, Meylis Rasid, Ralda Ivanka A. Labino, "Penerapan Prinsip Good Governance sebagai Upaya Menghindari Patologi Birokrasi Menuju Birokrasi yang Efesian", *Jurnal Integritas Ilmu Sosial dan Politik*, Vol.2(2), (2025), 236

pengelolaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dengan munculnya PP Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban dan Pengawasan Keuangan Daerah. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan anggaran menjadi sebuah tuntutan dan kewajiban bagi semua penyelenggarannya.³

Fungsi-fungsi manajemen adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Pengendalian adalah kegiatan mengandalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.⁴

Dalam menjalankan perekonomian juga diperlukan nilai-nilai Islam untuk melaksanakan setiap kegiatannya, sebab hal ini sangatlah besar pengaruhnya terhadap masyarakat. Bekerja adalah kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja

³ “Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah”,2023.

⁴ Ika Rakhmalina, Desi Ulpa Anggraini, Institut Rahmaniyah Sekayu,”Pengaruh Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin”,*Jurnal Manajemen Kompeten*,Vol.7(1) 94

seorang muslim dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna didunia. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah ta'ala sama dengan melakukan jihad fisabilillah.⁵

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dalam diri karyawan yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, semangat kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja.⁶

Dalam hal ini, nilai Islam berperan mengajarkan pada umatnya tentang etos kerja dengan memperhatikan kejujuran, keramah-tamahan, menerapkan prinsip bisnis Islam dalam bentuk nilai-nilai shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, serta nilai moral dan keadilan.

Allah berfirman dalam QS.An-Nisa:58, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahannya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.⁷

⁵ Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013), 110

⁶ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 22

⁷ Qur'an Kemenag, *"Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an"* (Jakarta Timur: An-Nisa:58, 2020)

Bekerja merupakan bentuk manifestasi umat muslim dalam mengupayakan seluruh kemampuannya baik dalam hal akal pikiran, tenaga serta ibadah untuk menunjukkan nilai dirinya sebagai hamba Allah SWT. yang mampu menaklukkan dunia dan mendudukkan dirinya sebagai khoiru ummah atau penyandang predikat terbaik di muka bumi. Predikat terbaik ini bisa diperoleh hanya dengan bekerja karena dengan bekerja, manusia dapat memanusiakan dan dimanusiakan. Bekerja akan bermakna apabila dilakukan dengan upaya (ikhtiar) yang serius. Hal tersebut dilakukan karena dalam aktivitas bekerja harus dapat mewujudkan tujuan atau target yang ingin ditempuh dan didapatkan. Akan tetapi, tidak semua aktivitas manusia dapat dikelompokkan sebagai bentuk pekerjaan.⁸

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Palopo merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas mengelola keuangan dan aset daerah dengan penuh tanggung jawab. Lembaga ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pengelolaan anggaran dan aset daerah berjalan sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas. Dalam menjalankan fungsi tersebut, penerapan etos kerja yang kuat sangatlah krusial. Namun, seiring dengan tantangan modernisasi, sering kali muncul permasalahan terkait kurangnya disiplin, ketidakjujuran, atau penyalahgunaan wewenang yang dapat menghambat kinerja lembaga ini.

Penerapan etos kerja Islam di lembaga pemerintahan, khususnya di BPKAD Kota Palopo, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam

⁸ Putri Rahyu, Muhammad Zia Ulhaq, "Etos Kerja Dalam Pandangan Agama dan Pengaruhnya Terhadap Pembangunan Ekonomi Islam", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.6(1). (2023) 80

memperbaiki kinerja organisasi. Etos kerja Islam mengajarkan tentang pentingnya amanah (kepercayaan), istiqamah (konsistensi), dan ihsan (bekerja dengan sebaik-baiknya). Dengan nilai-nilai ini, diharapkan para pegawai BPKAD tidak hanya fokus pada pencapaian target kinerja, tetapi juga menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tuntunan agama.

Namun, hingga saat ini, masih sedikit kajian yang mendalam mengenai bagaimana implementasi etos kerja Islam di lingkungan lembaga pemerintahan, khususnya di Kota Palopo. Apakah nilai-nilai Islam ini benar-benar diterapkan dalam keseharian para pegawai, atau apakah hanya menjadi slogan tanpa penerapan yang nyata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana etos kerja Islam diimplementasikan di BPKAD Kota Palopo, serta sejauh mana hal tersebut mempengaruhi kinerja lembaga.

Kota Palopo yang merupakan bagian dari Luwu tentu mudah untuk mengungkap nilai-nilai falsafah Luwu di dalam sistem pemerintahannya. Instansi pemerintah Kota Palopo yang dalam tata kelolanya telah menerapkan unsur budaya ialah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan lembaga penting di pemerintah daerah Indonesia yang mengelola keuangan dan aset dengan prinsip tata kelola yang baik. Hal ini tidak hanya memperkaya manajemen BPKAD tetapi juga memperkuat hubungan dengan masyarakat. Namun, tantangan muncul dalam menghadapi sikap egois dan kesenjangan antargenerasi dalam pemahaman dan penerapan nilai-nilai lokal di lingkungan kerja. Dibutuhkan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kesadaran dan

pendidikan agar nilai-nilai ini dapat terintegrasi secara efektif dalam budaya organisasi BPKAD.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini akan membahas mengenai *“Implementasi Etos Kerja Islam Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.”*

B. Batasan Masalah

Penerapan batasan-batasan masalah dimaksudkan disini agar penelitian lebih jelas dan terarah dan tidak menimbulkan penyimpangan atau pelebaran pokok-pokok masalah sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Adapun batasan masalah pada penelitian ini hanya membahas ruang lingkup yang meliputi informasi seputar implementasi etika kerja Islam pada pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Palopo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini ialah bagaimana implementasi etos kerja Islam pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah, yaitu untuk mengetahui implementasi etos kerja Islam pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan kepada masyarakat mengenai implementasi etos kerja Islam pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo untuk lebih menerapkan etos kerja Islam pada pengelolaan keuangannya.
3. Manfaat lain penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan informasi tambahan dan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin membuat penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penulis mengambil dan menganalisa beberapa penelitian sebelumnya berupa skripsi yang membahas mengenai etos kerja Islam, hal ini penulis jadikan sebagai pembandingan dengan skripsi yang dikerjakan oleh penulis, diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Sheila Zahwa Adharani, dengan judul “*Penerapan Etos Kerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo*”
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Keuangan Daerah merupakan instansi pemerintahan yang mengatur pendapatan daerah, pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah kabupaten. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo mengemban tugas tersebut dengan tanggung jawab pada seluruh wilayah Kabupaten Sukoharjo. Dalam menjalankan tugas tersebut Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo me memiliki Sumber Daya Manusia yang menerapkan etos kerja yang sesuai dengan aturan pemerintah sehingga seluruh kinerja dalam wilayah Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dapat dilakukan secara maksimal. Dalam penerapan etos kerja ini Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo menggunakan Visi dan Misi sebagai pedoman. Dengan demikian maka tugas dan wewenang yang diemban oleh Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dapat terlaksana dengan baik dan dapat mengayomi masyarakat dalam lingkup Kabupaten Sukoharjo.⁹

⁹ Sheila Zahwa Adharani. "Penerapan Etos Kerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo." (2022).

2. Skripsi yang ditulis oleh Winarni Surung, Jeni Kamase, Didiek Handayani Gust, dengan judul “*Pengaruh Kompetensi Sdm, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar*”, Secara parsial, variabel kompetensi SDM dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja ASN. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Berdasarkan koefisien regresinya, disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.¹⁰

3. Penelitian ini dilakukan Wildati Mawaddah, dengan judul “*Implementasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Cv. Silvi Mn Paradila Parengan Lamongan)*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Parengan Lamongan memiliki etos kerja tinggi didukung dengan jiwa semangat, kesadaran, motivasi, jiwa profesional dan jiwa terampil. Implementasi etos kerja Islami dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Parengan Lamongan menampakkan hasil yang baik terhadap pencapaian

¹⁰ Surung, Winarni, Jeni Kamase, And Didiek Handayani Gusti. "Pengaruh Kompetensi Sdm, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar." *Cash Flow Jurnal Manajemen* 2.2 (2023): 228-237.

target produktivitas dengan meningkatnya hasil produksi dan mutu layanan kepada pembeli seperti melayani pembeli dengan Ikhlas, mengedepankan sikap jujur, berkomitmen kerja keras dan menghasilkan produk yang berkualitas. Istiqomah mengerjakan pekerjaan dengan penuh konsentrasi, kepercayaan diri tinggi didukung motivasi, arahan dan pengawasan, menyukai tantangan dengan mengkolaborasikan zat warna kain dan menata pola menjadikan karyawan mengupgrade skill, kreatifitas tinggi dalam pembuatan motif, bertanggungjawab melaporkan hasil kerja, waktu penyelesaian kerja dan memiliki kesadaran bertanggung jawab terhadap kesalahan pekerjaannya. Namun, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan sesuai etos kerja Islam yaitu belum sepenuhnya disiplin dalam menghasilkan tenun ikat dan masih terlambat menyetorkan hasil kerja.¹¹

B. Deskripsi Teori

1. Implementasi

Implementasi adalah hal penting untuk mewujudkan suatu gagasan. Seseorang harus Mengimplementasikan gagasan untuk mencapai tujuan. Menurut para ahli Nurdin Usman, Implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Dalam hal ini seluruh kegiatan tan aktivitas akan

¹¹ Mawaddah, Wildati. *Implementasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Cv. Silvi Mn Paradila Parengan Lamongan)*. Diss. Iain Kediri, 2024.

dikumpulkan yang selanjutnya akan diimplementasikan sehingga pelaksanaan menjadi terwujud.¹²

2. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian atau juga bermakna watak. Dari kata ini melahirkan kata etika atau etiket, sehubungan dengan hal ini Toto Tasmara menjelaskan: Kata etos (ethos), berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang terkandung makna semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan optimal dengan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukannya akan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap ini dalam Islam dikenal dengan istilah ihsan.¹³

Etos bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Sehingga, dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas yang sempurna mungkin. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang

¹² Alif Akbarul Muslimin, "Implementasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Al-Idarah*, Vol.4(2), (2023) 99

¹³ Tasmara, Toto. *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani, 2004. hal 15

terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos terbaik.¹⁴

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja juga sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Jika seseorang mempunyai Etos kerja yang baik maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya sebagaimana hal itu nantinya berakhir menjadi kepuasan atau kebutuhan orang tersebut. Dengan adanya etos kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik.¹⁵

Islam tidak hanya menyuruh pengikutnya untuk bekerja, tetapi juga meminta mereka untuk bekerja dengan tekun dan efisien untuk mencapai kesempurnaannya. Untuk mencapai ketuntasan dalam bekerja, salah satu landasannya adalah amanah dan keikhlasan, serta berusaha semaksimal mungkin dengan prinsip berbuat yang terbaik, amanah dan teguh pendirian serta mengharap ridho Allah SWT. karena usahanya di dunia ini dan dikehidupan yang akan datang akan dihargai.¹⁶

¹⁴ Nanda Hidayan Sono, "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi "Jurnal Institut Agama Islam Ibrahimy Situbondo", Vol.1(2) 193

¹⁵ Auni Mahfud Mahirah, Setiani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang", *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, Vol.4(2), (2022) 459

¹⁶ M. Mas'ud Asyhari, Chavid Achfrie, Habib Fatkhul Rohman, Muhamad Basyrul Muvid, "Konsep Etos Kerja Dalam Islam (The Concept Of Work Ethic In Islam)", *Journal Of Islamic Studies (ARJIS)*, Vol.1(2), (2022) 138

Etos kerja dalam Islam berlandaskan pada konsep tauhid atau keesaan Allah. Pendekatan ini menekankan bahwa pekerjaan adalah ibadah dan tugas yang diberikan oleh Allah SWT. Etos kerja dalam Islam juga menekankan pentingnya kesabaran, keuletan, kejujuran, dan kerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Etos kerja yang kuat pada diri seseorang muslim akan mempengaruhi orang tersebut dalam berkarya dan melakukan tugasnya karena etos kerja yang kuat juga akan membantu meningkatkan efektivitas dalam suatu pekerjaan dan memberikan pengalaman yang sangat bermanfaat dalam melaksanakan tugas-tugas yang selanjutnya.¹⁷

Selain itu, disiplin adalah elemen penting dalam etos kerja Islam. Disiplin tidak hanya berarti tepat waktu, tetapi juga konsisten dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Seorang muslim diharapkan untuk senantiasa disiplin dalam memenuhi tanggung jawabnya, baik terhadap atasan, rekan kerja, maupun terhadap Allah SWT. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.¹⁸

¹⁷ Diana Event, Elsi Heviana, Ivo Gana Rahayu, Ruspel Aiga, Risman Bustamam, "Manajemen Etos Kerja/ Motivasi Belajar Dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Vol.8(1). (2024) 164

¹⁸ Mokhammad Ainurrofiq, Mochamad Noval Nasrudin, dan Indawati, "Kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap iltizam bil

Dari penjelasan tersebut tersirat makna bahwa etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang. Oleh karena itu seorang muslim harus mengisinya dengan kebiasaan kebiasaan yang positif, sehingga akan mencerminkan kepribadiannya sebagai seorang muslim yang pekerjaannya akan mengarah pada hasil yang baik dan sempurna. Sementara kata kerja merujuk pada pengertian kegiatan (aktivitas) yang memiliki tujuan serta usaha untuk yang sangat sungguh sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut memiliki arti (bermakna). Oleh karena itu sebenarnya tidak semua aktivitas disebut kerja. Sebuah aktivitas disebut kerja menurut Toto Tasmara jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya dan produk yang berkualitas. Bekerja bukan sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur.
- b. Apa yang dilakukannya adalah sebuah kesengajaan dan direncanakan. Oleh karena itu orang yang bekerja, akan mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakannya benar akan memberikan kepuasan dan manfaat.

Berdasarkan hal tersebut maka bagi seorang muslim bekerja adalah suatu upaya yang dilakukan secara sungguh sungguh, dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan aset yang dimilikinya baik berupa pikiran maupun tenaga

dilarangka mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah yang harus memakmurkan bumi Allah dan harus menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah).¹⁹

Adapun teori etos kerja disebutkan beberapa tokoh antara lain Rutsh S. Benedits yang dimaksudkan dengan etos olehnya adalah sifat dan watak dasar yang merupakan penjelmaan dari suatu kebudayaan. Sehingga antara satu masyarakat dengan masyarakat lain berbeda dari segi wataknya. Arthur Lewis yang memandang etos kerja itu ialah sikap, pengalaman hidup, jujur, menabung, berani mengambil resiko, dan berpikir lebih rasional. Everent Hagen memandang etos kerja adalah rasional, percaya diri, tanggung jawab, kreatif.²⁰ Sedangkan Etos Kerja Menurut Max Weber dalam Peters & Siswosoebroto (1988) adalah sikap masyarakat atau golongan terhadap makna bekerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan dalam bekerja.

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting, diantaranya:

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

Terjemahnya:

“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

¹⁹ Didi Sunardi. "Etos Kerja Islami". *Jurnal Integrasi Sistem Industri*, Vol.1(1).(2014) 84

²⁰ Fauzhiah Nurdin, "Pandangan Al-Quran dan Hadist Terhadap Etos Kerja". *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, Vol.17(1).(2020) 140

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah : 105)²¹

Pada ayat ke 105 dalam surat At-Taubah, Allah telah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal-amal shaleh, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Dan mereka akan dikembalikan ke alam akhirat, dan mereka akan diberikan ganjaran-ganjaran atas amal yang mereka kerjakan selama hidup di dunia. Disamping itu Allah juga telah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar mengatakan kepada kaum muslimin yang ingin bertaubat dan membersihkan diri dari dosa-dosa dengan cara bersedekah dan mengeluarkan zakat dan mengerjakan amal shaleh semaksimal mungkin. Umat manusia dianjurkan agar tidak hanya merasa cukup dengan melakukan tobat, membayar zakat, sedekah, dan shalat semata-mata, melainkan haruslah mereka mengerjakan semua apa yang diperintahkan oleh Allah kepada umat-Nya.²²

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban

²¹ Qur'an Kemenag, "Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an" (Jakarta Timur: At-Taubah:105, 2020)

²²Letsoin, Adawia. "Perintah Bekerja Dalam Islam: Pelajaran Dari Qs. At-Taubah [9] Ayat 105." *Jurnal Ayat Dan Hadits Ekonomi* 1.4 (2023): 56-61.

yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.²³ Adapun Ciri-ciri Etos Kerja Islam diantaranya:

a. Memiliki Kejujuran

Jujur adalah sifat dimana kita tidak berbohong terhadap apa yang ada. Kejujuran adalah selalu mengatakan hal yang benar dan bertindak sesuai dengan realita atau kenyataan yang dilihat oleh orang yang mengatakannya, sekalipun orang lain tidak menyadarinya. Jadi, dalam kehidupan sehari-hari kejujuran diperlukan agar orang yang sudah menaruh kepercayaan kepada kita tidak akan kecewa karena kita bekerja dengan kejujuran.²⁴

Kejujuran menurut Imam al-Qusairi dimaknai seperti kata shadiq yang berarti orang jujur. Dalam kamus bahasa arab, kata shidq bermakna kejujuran. Kata shiddiq merupakan bagian dari upaya penguatan (mubalaghah) dari kata shadiq yang berarti didominasi kejujuran. Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Kejujuran dan integritas bagaikan dua sisi mata uang. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Jujur kepada diri sendiri berarti keterbukaan jiwa yang transparan dan tidak ada yang tersembunyi dari kesadaran nuraninya. Keberanian mengakui kelemahan dirinya sendiri dan berani menolak segala hal yang bertentangan dengan

²³ Fuaddi, Husni. "Etos kerja dalam perspektif islam." *Al-Amwal* 7.1 (2018): 20-31.

²⁴ Ana Putri Dyfani, Durrotun Nadhifah, Marisa Amini, Ani Qotuz Zuhro' Fitriana, "Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan Perwakilan Kantor Urusan Agama", *Journal of Islamic Studies*, Vol.3(1).(2023) 20

prinsip moral yang diyakininya. Dalam etika bisnis mengandung unsur kualitas dan kuantitas dalam berbicara.²⁵

Jujur dapat mempengaruhi ekistensi manusia terhadap pekerjaan. Orang yang memiliki sikap jujur akan dengan mudah menarik perhatian pimpinan. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai nurani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (morally upright). Dirinya telah di belenggu, dikuasai, dan diperbudak oleh kejujuran.²⁶

b. Menghargai waktu

Salah satu esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya. Baginya, baginya waktu adalah aset ilahiyyah yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Bila John F. Kennedy berkata “The full use of your power along lines of excellence” (memanfaatkan seluruh kekuatan, anda sedang menuju puncak kehidupan)”. Seorang muslim berkata, “Waktu adalah kekuatan. Bila

²⁵ Binti Nur Asiyah. “Etos Kerja dalam Islam”, *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Vol.1(1).(2019)9

²⁶ Alfian Izzat El Rahman. “Etos Kerja sebagai Landasan Karyawan dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)”, *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Vol.2(2).(2020)105

kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan.²⁷

Kecanduan terhadap waktu. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.²⁸

c. Istiqomah (taat pendiriaan)

Istiqomah memiliki makna keteguhan, konsisten pada jalan yang lurus dan benar sesuai niat, perkataan dan perbuatan. Adanya sikap ikhlas, bertaubat dan berserah diri menjadi pondasi utama dalam pencapaian istiqomah. Jika di tarik dalam pemahaman lingkup pekerjaan maka istiqomah disebut dengan istilah konsisten yang menjadi unsur penting dalam bekerja.²⁹

Pribadi yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau berhadapan dan resiko yang membahayakan dirinya. Seorang yang istiqomah tidak mudah berbelok arah betapapun godaan untuk mengubah tujuan begitu memikatnya. Niat pada diri manusia akan tetap kokoh. Istiqomah yang muncul pada setiap individu akan menguatkan, mempermudah atas setiap persoalan yang terjadi.

²⁷ Husni Fuaddi, “ Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Al-Amwal*, Vol.7(1). (2018)²⁷

²⁸ Rismaja Putra, “ Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan”, *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, Vol.4(2).(2020)¹²⁷

²⁹ IkaNovitaSari, “ Aplikasi Nilai-Nilai Tasawuf untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami”, *Jurnal Ethics and Spirituality*, Vol.6 (2).(2022) 93

Munculnya ide kreatif atas setiap tantangan yang dihadapi. Istiqomah adalah daya tahan mental dan kesetiaan melakukan sesuatu yang telah direncanakan sampai ke batas akhir suatu pekerjaan. Istiqamah juga berarti menjadikan manusia kuat melawan arus, niat dan jalan yang lurus.³⁰

Istiqomah dalam bekerja yang menggambarkan konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan. Istiqomah dalam bekerja diperlukan untuk stabilitas usaha dan menunjang produktivitas sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan manajemen.³¹

d. Memiliki kedisiplinan

Disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan perintah atasan dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.³²

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan

³⁰ Binti Nur Asiyah, "Etos Kerja Dalam Islam", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.1(1). (2019) 11

³¹ Mochamad Rofik, "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Regiulitas Dan Motovasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja", *Jurnal Ekonomi*, Vol.1(2).(2022)187

³² Ryan Mafatihul Fuad1, Mutdi Ismuni, Rofiq Noorman Haryadi, "Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor", *Jurnal Mahasiswa Humanis*, Vol.5(2).(2025) 951

baik atau tidak. tujuan dan manfaat ditegakkanya kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut:³³

1. Memastikan perilaku karyawan konsinsten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
3. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahanya.

untuk mengukur kedisiplinan pegawai perlu diciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi seluruh pegawai, diantaranya peraturan yang berkaitan dengan disiplin yaitu :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpekaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dimana nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Adapun masalah kondisi disiplin yang dalam penelitian ini hanya dibatasi pada hal-hal mengenai

³³ Deden Firmansyah, Mistar,” Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegaeai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”, *Jurnal Dimensi Universitas Kepulauan Riau*, Vol.9(2).(2020)205

disiplin pada jam masuk kantor, disiplin pada jam pulang kantor, disiplin dalam pemakaian tanda pengenal, disiplin dalam pemakaian baju dinas, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam penyelesaian tugas dan disiplin pada peraturan yang berlaku.³⁴

Disiplin dalam bekerja berarti menghargai waktu yang telah Allah anugerahkan, menaati aturan yang ditetapkan, serta menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Disiplin juga meliputi ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan dalam menjalankan prosedur, dan keteguhan dalam menjaga integritas kerja. Disiplin elemen yang tidak bisa dipisahkan dari etos kerja Islami. Islam memandang waktu sebagai amanah yang sangat berharga, yang harus dikelola dengan penuh tanggung jawab³⁵

e. Memperhatikan Kesehatan

Menjaga kesehatan badan adalah salah satu cara untuk menjaga kekuatan, karena semangat yang membara juga membutuhkan tubuh yang sehat dan kuat. Etos kerja pribadi muslim adalah etos yang sangat erat kaitanya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya. Dalam Al-Qur'an banyak ditemukan ayat tentang perintah menjaga makanan, bahkan bukan hanya sekedar yang halal tapi juga bervitamin yang akan memberikan asupan gizi bagi tubuh manusia.³⁶

³⁴ Sarfan Tabo, "Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kaidipang, Bolmong Utara, *Jurnal Governance and Politics (JPG)*, Vol.4(2).(2024) 75.

³⁵ Yeti Yarnita, Inda Mardatillah, Sri Deska Sari, Inong Satriadi. "Ayat dan Hadis tentang Etos Kerja dalam Manajemen Pendidikan Islam", *Jurnal Pendidikan Inovatif*, Vol.7(3).(2025) 226

³⁶ Cihwanul Kirom, "Etos Kerja dalam Islam", *Jurnal of Sharia Economic Law*, Vol.1(1).(2018) 69

Kesehatan biasanya juga mempunyai dua pengertian, yaitu kesehatan jasmani yang kemudian diistilahkan dengan kata as-shihah, dan kesehatan rohani yang diistilahkan dengan kata afiat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata afiat dipersamakan dengan kata as-shihah. Afiat diartikan sebagai sehat dan kuat, sedangkan as-shihah diartikan sebagai keadaan baik pada segenap badan serta bagian-bagiannya bebas dari sakit. Jadi, dapat disimpulkan bahwa sehat merupakan lawan dari sakit, dan afiat diartikan sebagai sehat yang sempurna (al-shihah al-tammah) dan berarti pula kuat dan tegap. Pengertian sehat sesuai dengan UU No. 23 tentang Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Terkait tentang hal tersebut, al-Qur'an juga mempunyai istilah-istilah tersendiri dalam mengungkapkan istilah kata kesehatan.³⁷

f. Memperkaya jaringan silaturahmi

Memperkaya jaringan silaturahmi pribadi yang memiliki etos kerja akan menjadikan silaturahmi sebagai salah satu ruh pengembangan dirinya. Karena bukan saja memiliki nilai ibadah yang bernilai ukhrawi, tetapi hasilnya juga dapat dipetik di dunia. Dia akan menduniakan nilai akhiratnya dan mengakhiratkan nilai duniawinya dengan bersilaturahmi. Hanya manusia yang

³⁷ Budiyanto, "Konsep Kesehatan Dalam Al-Qur'an dan Hadis", *Jurnal Ilmu Al Qur'an dan Hadist*, Vol.3(2).(2020)162

hidup dan ingin menghidupkan dirinya yang sangat peduli dengan silaturahmi.³⁸

Kualitas silaturahmi, yang dinyatakan dalam bentuk sambung rasa yang dinamis dapat memberikan dampak yang sangat luas. Apalagi dunia bisnis adalah dunia relasi sebuah jaringan yang membutuhkan lebih banyak informasi dan komunikasi. Sebab itu tidak ada alasan sedikitpun bagi seorang muslim untuk mengisolasi diri dari tatanan sosial.³⁹

Silaturahmi adalah tradisi yang memiliki nilai luhur dalam masyarakat Indonesia, yang tidak hanya melibatkan pertemuan fisik, tetapi juga menjadi sarana untuk mempererat hubungan interpersonal antara individu. Dalam konteks sosial, silaturahmi dapat dijadikan media untuk menjaga hubungan antar sesama, memperkuat rasa persaudaraan, serta memperkaya komunikasi yang terjadi di dalamnya. Namun, seiring berkembangnya zaman dan perubahan gaya hidup masyarakat, penting untuk mengeksplorasi sejauh mana silaturahmi masih berfungsi sebagai sarana efektif dalam mempererat hubungan sosial. Secara etimologis, kata "silaturahmi" berasal dari dua kata dalam bahasa Arab, yaitu "silah" yang berarti hubungan dan "rahim" yang berarti kasih sayang. Dalam pengertian umum, silaturahmi berarti menjaga hubungan dengan penuh kasih sayang antara satu individu dengan individu lainnya, baik itu dalam lingkup keluarga, teman, maupun dalam kehidupan

³⁸ Akhmad Hulaify, Syahrani, "The Concept Of Work Ethic In Order To Improve The Quality Of Work In Islamic Economic Perspective", *Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol.4(1). (2018) 14

³⁹ M. Mas'ud Asyhari, Chavid Achfriedo, Habib Fatkhul Rohman, Muhamad Basyrul Muvid, "Konsep Etos Kerja Dalam Islam", *Journal Of Islamic Studies*, Vol.1(2). (2022) 143

sosial masyarakat yang lebih luas. Silaturahmi merupakan bentuk komunikasi yang mendalam, yang melibatkan keikhlasan, empati.⁴⁰

3. Islam

Islam adalah pernyataan absolut tentang perdamaian. Agama Islam adalah manifestasi damai itu sendiri. Islam mendorong manusia untuk menciptakan hidup proporsional, damai, penuh kebaikan, keseimbangan, toleransi, sabar, dan menahan marah.⁴¹

Islam merupakan agama yang komprehensif, mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk dalam hal berbahasa dan berinteraksi sosial. Al-Quran sebagai kitab suci umat Islam dan Hadits sebagai sumber ajaran kedua setelah Al-Quran, memberikan tuntunan yang jelas dan rinci mengenai bagaimana seharusnya seorang Muslim berkomunikasi dan bersikap dalam kehidupan bermasyarakat. Prinsip pertama yang ditekankan adalah Qaulan Sadidan yaitu berbicara dengan perkataan yang benar, jujur, dan lurus. Kejujuran menjadi pondasi utama dalam berkomunikasi, karena dengan kejujuran akan tercipta kepercayaan dan keharmonisan dalam hubungan sosial. Al-Quran secara tegas memerintahkan umat Islam untuk berkata benar dan menjauhi kebohongan.⁴²

⁴⁰ Safrizal, "Silaturahmi Sebagai Sarana Komunikasi Interpersonal Dalam Mempererat Hubungan Sosial: Perspektif Hadist, *Jurnal Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi*, Vol.6(1)(2025)10

⁴¹ Muhammad Nur Jamaluddin, "Wujud Islam Rahmatan Lil Alamin Dalam Kehidupan Berbangsa Di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, Vol.14,(2),(2020) 276

⁴² Arleta Qutnindra Vida Rahmah, Nadia Ruhama Salsabilah, Nur Apriyani Padma Sari, "Pentingnya Pengetahuan Bahasa dan Adab Berinteraksi Sosial Menurut Pandangan Islam", *Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, Vol.3(3).(2024)31

Menurut Munawir Sjadzali, Islam adalah sistem kehidupan berbangsa dan bernegara yang memiliki nilai etika, moral, spiritual, inspirasi dan motivasi dalam mengembangkan peradaban di dunia nyata, khususnya di Indonesia. Adapun strategi dalam mewujudkan peradaban di Indonesia melalui aktualisasi nilai keislaman, keindonesiaan dan kebangsaan, yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang tercantum dalam Pancasila. Pancasila secara substansi mengandung nilai-nilai keislaman yang senantiasa digunakan oleh umat Islam Indonesia untuk membangun bangsa Indonesia yang lebih aman, nyaman, damai, toleransi dan sejahtera.⁴³

Islam adalah agama yang meyakini adanya Tuhan Yang Maha Esa, yaitu Allah SWT. Islam selalu mengajarkan umatnya untuk selalu menjaga perdamaian dan kerukunan dengan manusia lain, menghormati agama lain dan tidak pernah memaksakan kehendak agama pada pemeluk agama lain. Islam mengajarkan umatnya untuk tidak menciptakan perang di muka bumi. Sebagaimana Firman Tuhan dalam QS Lukman:19

وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَأَغْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ ۚ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ الْحَمِيرِ

Terjemahan: “Jangan berjalan di muka bumi dengan penuh amarah”.

Oleh karena itu, Islam selalu mengajarkan kerukunan dan kedamaian kepada seluruh umatnya. Islam mengajarkan summah untuk selalu menjaga keimanan, Islam dan akidah, dan juga menumbuhkan rasa cinta kepada Tuhan melalui kegiatan Islam, dan membela Islam ketika tertindas dan

⁴³Toharudin, "Nilai-Nilai Keislaman dan Keindonesiaan dalam Membentuk Karakteristik Peradaban Melayu di Indonesia (Studi Pemikiran Munawir Sjadzali)" *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, Vol.7(1).(2018) 56.

dianiaya. Pengikut Islam disebut Muslim, yang berarti orang-orang yang taat kepada Tuhan. Apalagi dalam Islam, Allah mengajarkan hamba-Nya untuk benar-benar percaya bahwa Muhammad adalah utusan-Nya dan Rasul yang diutus ke bumi untuk menyempurnakan akhlak manusia. Pengertian Islam secara harafiah berarti, aman, taat, damai dan bersih. Kata Islam terbentuk dari tiga huruf yaitu dosa, lam, dan mim yang berarti “keselamatan” (salam) Islam yang berarti aslama berasal dari kata salama. Kata Islam merupakan bentuk mashdar dari kata aslama.⁴⁴

4. Kinerja

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh Perusahaan. Lalu Robbins(2008) menjelaskan kinerja itu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu proses untuk mencapai hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasilnya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui standar kinerja pegawai yang berlakud alam organisasi. Maka dari itu, kinerja pegawai

⁴⁴ A. Fajar Awaluddin, ”Hubungan Antara Proses Belajar Mengajar Bahasa Arab Dengan Pendidikan Islam, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol.3(2). (2022) 76

harus diukur dan dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan dalam kriteria pekerjaan. Lalu hasilnya dikomunikasikan kepada seluruh pegawai.⁴⁵

Allah berfirman dalam QS.Luqman: 8 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ جَنَّاتُ النَّعِيمِ

Terjemahan:

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, baginya surga-surga yang penuh kenikmatan”⁴⁶

Kerja merupakan segala bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam hal materi maupun non-materi, intelektual ataupun fisik maupun hal yang terkait dengan masalah keduniawian ataupun akhirat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu dan pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Menurut Hasan Al-Banna, Islam senantiasa memberikan perhatian kepada setiap orang yang mau berusaha. Islam tidak berharap seseorang itu menganggur, namun Islam justru mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki bahkan merubah kondisi ekonomi maupun sosial keluarga. Karena perubahan adalah hasil dari usaha yang dilakukan secara bersungguh-sungguh.⁴⁷

Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Bagi suatu

⁴⁵ Saimatun Nisak, Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah", *Jurnal Of Islamic Economics and Business*, Vol.1(1). (2021) 30.

⁴⁶ Qur'an Kemenag, "Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an" (Jakarta Timur: QS.Lukman:8, 2020)

⁴⁷ Syahidah Rahmah, Rini Sulistiyanti, Hardianti Yusuf, "Etos Kerja Pedagang Muslim serta Dampaknya terhadap Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar", *Journal of Applied Managerial Accounting*, Vol. 5 (2), (2021), 81.

organisasi kinerja merupakan hasil yang dicapai dari kegiatan kerjasama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dan etos kerja diorganisasi tersebut. Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Jika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁸

Kinerja dapat dikatakan sebagai keadaan daya saing entitas ekonomi, dicapai melalui efisiensi dan produktivitas tingkat, yang menjamin daya tahan di pasar .Kinerja merupakan karakteristik dari hasil yang diidentifikasi untuk keperluan evaluasi. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji tunjangan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja, yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta

⁴⁸ Indah Nur Faizah, Linda Lisma Lestari, Syahrul Hidayat, Ali Mustofa,” Etos Kerja Islam Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol.2(1).(2020).2

penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.⁴⁹

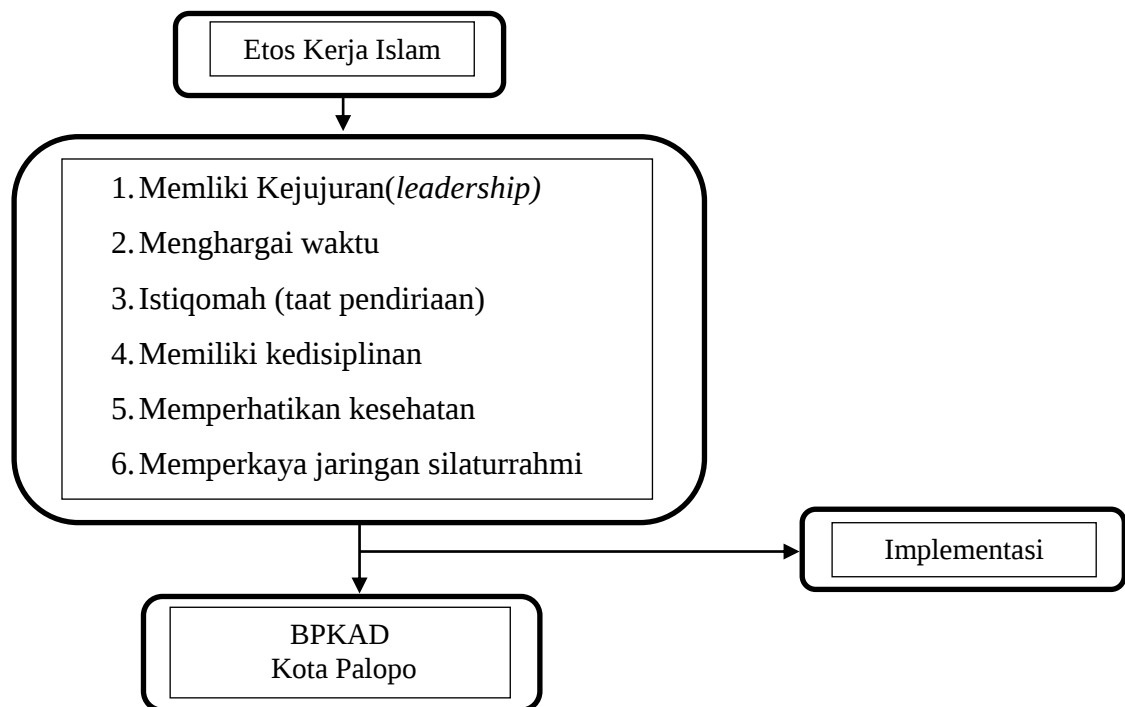
Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan kinerja kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kinerja yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap kinerja. Jika terjadi pelanggaran kinerja terhadap peraturan perusahaan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran kinerja. Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kekinerjaan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan kinerja pegawai akan meningkat.⁵⁰

⁴⁹ Euis Lestari Nurzakiah, Wenny Desty Febrian, " Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, Vol.6(1).(2024) 47

⁵⁰ Ahmad Fauzan, Setia Kurniawan, " Pengaruh Pengarahan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu Selatan", *Journal of Marketing and Business Intelligence*, Vol.2(1).(2024)10-11

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan serangkaian konsep dan juga kejelasan hubungan antar tiap konsep tersebut yang dirumuskan seorang peneliti berdasarkan tinjauan pustaka, dengan cara meninjau teori yang telah disusun serta hasil-hasil dari penelitian yang terdahulu yang saling berkaitan. Adapun kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Hal ini karena pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁵¹

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Penelitian kualitatif penelitian yang menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan pengamatan, wawancara, dan dokumentasi pada obyek penelitian sehingga dihasilkan data yang menggambarkan secara rinci. Dalam hal ini untuk mengungkapkan dan menganalisis bagaimana implementasi etika kerja Islam pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Palopo. Kemudian peneliti akan mendeskripsikan

⁵¹ Lexy J Maleong, *Metodologi Penulisan Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020), 157.

data yang bersangkutan dari beberapa sumber data yang peneliti dapatkan di lapangan.⁵²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo, Salekoe, Kec. Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91922. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada April-Mei tahun 2025.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini fokus kepada intisari permasalahan yang sedang terjadi. Hal tersebut harus dilakukan dengan cara yang eksplisit agar kedepannya dapat meringankan peneliti selanjutnya sebelum melakukan pengamatan/observasi. Fokus pada implementasi etika kerja Islam pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Palopo.

D. Definisi Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap maksud dan tujuan penelitian ini, maka penulis perlu memberikan penjelasan terkait istilah dalam penelitian ini yaitu:

1. Etos

Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Menurut John M Echols dan Hassan Shadily ethos adalah “jiwa khas suatu bangsa”, dimana sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok

⁵²Vivi Candra, Nenny Ika Putri Simarmata, Mahyuddin Bonaraja Purba, Sukarman Purba, Muhammad Chaerul Abdurrozzaq Hasibuan, Tiurlina Siregar, Sisca Karwanto, Romindo, Jamaludin, “Pengantar Metodologi Penelitian”. *jakarta: Yayasan Kita Menulis*.(2021) 40

bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang meyakini nya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral).⁵³

Menurut H. Toto Tasmara, etos adalah sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Dari kata etos, maka lahirlah apa yang disebut dengan “ethic” yaitu pedoman, moral dan perilaku atau dikenal pula dengan istilah etiket yang artinya cara bersopan santun.⁵⁴

2. Kerja

Pekerjaan diambil dari kata dasar “kerja” yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sebuah kegiatan melakukan sesuatu. Pekerjaan mengacu pada pentingnya suatu aktivitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan apa yang diperoleh. Sebuah pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan komprehensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan seiring berjalannya waktu. Pekerjaan bukan hanya sekedar mencari nafkah, namun pekerjaan ialah sebuah cara untuk mempertahankan kedudukan.⁵⁵

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas nya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman

⁵³ Muchlisin,” Etos Kerja Perpektif Ilmu Tasawuf”, *Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah*, Vol.6,(1). (2024) 55.

⁵⁴ Toto Tasmara, Etos Kerja Pribadi Muslim, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa,1995), h. 25.

⁵⁵ Zahwa Rembune, Syapitri, Alifah Alwani Lubis, Muhammad Putra Dinata Saragi,” Aspirasi Karir Mahasiswa Tingkat Akhir BPI UIN Sumatera Utara dalam Mencari Pekerjaan”, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol.4(6). (2022) 2953

dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), pegawai harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.⁵⁶

3. BPKAD

BPKAD ialah suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam pengelolaan keuangan daerah serta asset. Serta mempunyai peran dalam penyusunan, pelaksanaan, penatausahaan pertanggung jawaban serta pelaporan APBD. Oleh karena itu BPK merupakan Badan Layanan Umum yang mengharuskan menyusun laporan keuangan sebagai bentuk dari tanggung jawab. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan salah satu organisasi di instansi pemerintah daerah yang berkedudukan sebagai pelaksana dibidang pengelolaan dan keuangan dan asset daerah, yang meliputi bidang pendapatan, belanja, keuangan, serta seluruh asset daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai fungsi sebagai entitas pelaporan yang menyelenggarakan laporan keuangan pemerintah daerah.⁵⁷

⁵⁶ Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani, " Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera", *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol.2 (2).(2021) 107.

⁵⁷ Fitri Zahwatul Aulia, " Peran Badan Pengelolaan Pemerintah Daerah (BPKAD) Dalam Penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah", *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.13.(3) (2024) 4.

E. Desain Penelitian

Desain penelitian yang tersusun dalam penelitian merupakan petunjuk bagi peneliti dalam menjalankan rancangan penelitian. Desain penelitian menyangkut tentang langkah-langkah yang akan dilakukan mulai dari tahap awal hingga tahap akhir.⁵⁸

Desain penelitian yang dipakai yakni desain penelitian deskriptif kualitatif agar bisa mendapatkan informasi secara keseluruhan, dengan cara mencari data melalui objek yang diteliti serta menganalisis data yang telah diperoleh. Desain penelitian ini dipakai oleh wawancara pada teknik pengumpulan data agar hasil yang didapatkan bisa memberi gambaran secara keseluruhan agar bisa menghasilkan rumusan masalah yang diajukan. Setelah itu memberi Kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Penelitian ini didesain untuk mengetahui Implementasi Etos Kerja Islam pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Palopo.

F. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data pada penelitian ini, data diperoleh dari data primer dan data sekunder antara lain:

a. Sumber Data Primer

Data primer yaitu sekumpulan data yang diperoleh langsung dari sumber yang diteliti. Data ini diperoleh dari hasil wawancara (*interview*). Dalam penelitian ini, sumber data primernya ialah dimana peneliti akan melakukan

⁵⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&Q, (Jakarta:Alfabeta, 2020) 15.

wawancara langsung kepada informan, yang dimana terdiri dari 1 orang yang merupakan Pimpinan/Kepala bidang Aset Daerah dan 6 orang merupakan Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo .

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebuah data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung dalam artian diperoleh dari sumber lain, data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh sebelumnya. Adapun data sekunder yang diperoleh peneliti bersumber dari sumber pustaka yang meliputi buku, jurnal penelitian dan laporan.⁵⁹

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dapat dipergunakan dalam memperoleh data sebagai pemecah masalah dan pencapaian tujuan dari penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti sendiri

Peneliti mengamati fenomena-fenomena dan wawancara dengan kelompok sasaran yang berkaitan dengan fokus penelitian. Peneliti sebagai instrumen penelitian itu sendiri dapat mengingat dan menggali informasi lebih dalam terkait data-data yang akan dikumpulkan pada saat dilapangan.

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara berupa materi yang menjadi dasar dan acuan dalam melakukan wawancara dengan narasumber. Pedoman wawancara digunakan agar

⁵⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&Q, (Jakarta:Alfabeta,2020), 37.

wawancara yang dilakukan benar-benar mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan sesuai dengan topik penelitian yang ditetapkan.

3. Catatan lapangan

Catatan lapangan berupa catatan dilapangan untu mencatat hasil wawancara dan pengamatan selama melakukan penelitian. Peneliti mencatat hal-hal yang dianggap oleh peneliti penting dan digunakan sebagai bahan telaah atas apa yang sudah di wawancarakan.

4. Peralatan penunjang

Peneliti mennggunakan beberapa peralatan atau perangkat penunjang yang dapat membantu peneliti dalam proses pengumpulan data. Peralatan penunjang yang digunakan peneliti berupa buku catatan, perekam suara (recorder) maupun alat tulis yang digunakan untuk mencatat informasi.

H. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati ruang lingkup penelitian sekitar.

1. Observasi

Sebagai metode ilmiah observasi dapat diartikan sebagai pengamatan, meliputi pemusatan perhatian terhadap satu objek dengan menggunakan seluruh indra yang ada.⁶⁰ Jadi dapat dikatakan bahwa observasi merupakan suatu penyelidikan atau pengamatan yang dilakukan secara sistematis serta terfokus

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", *Jakarta : Rineka Cipta*, (2020), 145.

dengan menggunakan alat indra yang ada terutama pada mata terhadap kejadian yang berlangsung serta dapat menganalisa kejadian yang terjadi.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengetahui secara lisan mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan, dan sebagainya.⁶¹

Wawancara adalah bertanya secara lisan untuk mendapatkan jawaban atau keterangan dari pihak yang diwawancarai. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa wawancara adalah proses percakapan antara dua orang yaitu peneliti dengan objek penelitian. Melalui teknik wawancara ini, peneliti mengumpulkan data dengan wawancara langsung terhadap narasumber, yaitu pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo yang nantinya digunakan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk mengetahui implementasi etos kerja Islam pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah Kota Palopo.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data dengan cara mengambil data yang ada pada objek penelitian kemudian mengambil data yang relevan. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, ataupun audio.

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus

⁶¹ Burhan Bungin, Metode Penelitian Kualitatif, (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), 155.

menguji data yang diperoleh. Adapun teknik pemeriksaan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

a. Peningkatan Ketentuan dalam Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan adanya peningkatan ketekunan ialah mengecek kembali data yang telah didapatkan di lapangan. Peningkatan ketekunan dalam penelitian ini adalah penelitian membaca beberapa referensi seperti buku maupun hasil penelitian orang lain yang ada kaitannya dengan penelitian yang sedang dilakukan.

b. Triangulasi

Menurut Sugiyono menyatakan bahwa teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik yang ada dan sumber data yang ada. Maka sebenarnya peneliti telah melakukan pengujian kredibilitas data sekaligus mengumpulkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi teknik, yaitu peneliti melakukan teknik pengumpulan yang berbeda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi yang digunakan yaitu:

- a. Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
- b. Triangulasi Teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi,

dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

- c. Triangulasi Waktu, dapat mempengaruhi kredibilitas suatu data. Data yang dipeoleh dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar biasanya akan menghasilkan data yang lebih valid. Untuk itu pengujian kredibilitas suatu data harus dilakukan pengecekan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi pada waktu atau situasi yang berbeda sampai mendapatkan data yang kredibel.

J. Teknik Analisis Data

Analisis Data yang diperoleh diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.⁶²

b. Penyajian Data

Penyajian Data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif yang sering

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).

digunakan adalah teks yang bersifat naratif yang dapat mempermudah peneliti untuk memahami apa yang terjadi.⁶³

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir dari teknik analisis ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi lebih jelas.

⁶³ Umar Siddiq Moh. Miftachul Choiril, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Singkat BPKAD Kota Palopo

Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memberi kewenangan daerah menyusun Struktur Organisasi Perangkat Daerah kebutuhan karakteristik dan potensi yang dimiliki daerah, sehingga dengan kewenangan yang dimilikinya, daerah dapat dan mampu merespon dinamika yang ada dalam masyarakat lebih baik.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo dibentuk dengan pertimbangan agar pelaksanaan fungsi pengelolaan keuangan, penyelenggaraan penatausahaan keuangan serta pengelolaan asset daerah dapat dilaksanakan lebih optimal dengan mengacu pada seluruh potensi sumber daya yang terdapat di Kota Palopo.

Emrio badan ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Palopo, dan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palopo yang kemudian digabung menjadi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Sejak tahun 2017 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman

Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan selanjutnya ditindak lanjuti tentang struktur Organisasi Perangkat Daerah Kota Palopo dengan Peraturan daerah Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 serta Peraturan Walikota Palopo Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.

Adapun kedudukan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintah Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota.⁶⁴

2. Keadaan Geografis

Kantor BPKAD terletak di Kota Palopo Jl. Andi Djemma No.134/Kecamatan Wara sebelah Timur yang dimana jumlah keseluruhan pegawai BPKAD berjumlah 106 orang ,terdiri dari 42 Asn dan 64 Non Asn. Hal ini berdasarkan pada data kepegawaian BPKAD Kota Palopo.⁶⁵

Tabel 4.1
Data Kepegawaian BPKAD Kota Palopo

No	Nama Kepala/Pimpinan	Bidang	Jumlah Staff
1	Hj Hadisyah, S.Pi., MM (NIP:197206291999032007)	Sekretariat	21
2	Mudarid M. Syam, SE, AK	Akuntansi/Pelaporan	20

⁶⁴ Data diperoleh dari Profil BPKAD Kota Palopo, (2025)

⁶⁵ Data diperoleh dari Profil BPKAD Kota Palopo, (2025)

	(NIP:197910312005021001)		
3	Imam Darmawan M, S.STP., M.M (NIP:199211252015071003)	Aset Daerah	20

3. Kedudukan dan Tupoksi

Kedudukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintah Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota.

Sedangkan Tupoksi ini secara umum Kepala Badan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Berdasarkan fungsinya, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah menyelenggarakan:

- 1) Perumusan kebijakan teknis pengelolaan keuangan dan aset daerah
- 2) Pelaksanaan fungsi Bendahara Umum Daerah (BUD);
- 3) Penyelenggaraan kegiatan teknis operasional dan fungsional di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- 4) Pengoordinasian pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- 5) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Walikota Palopo Nomor 57 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, tugas dan

Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo, maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo bertugas untuk menyelenggarakan fungsi pengelolaan keuangan daerah yang meliputi penganggaran, penatausahaan, akuntansi, pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan daerah.

Dalam menjalankan fungsi tersebut, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah juga berperan sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah sekaligus Bendahara Umum Daerah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

4. Visi dan Misi

a. Visi

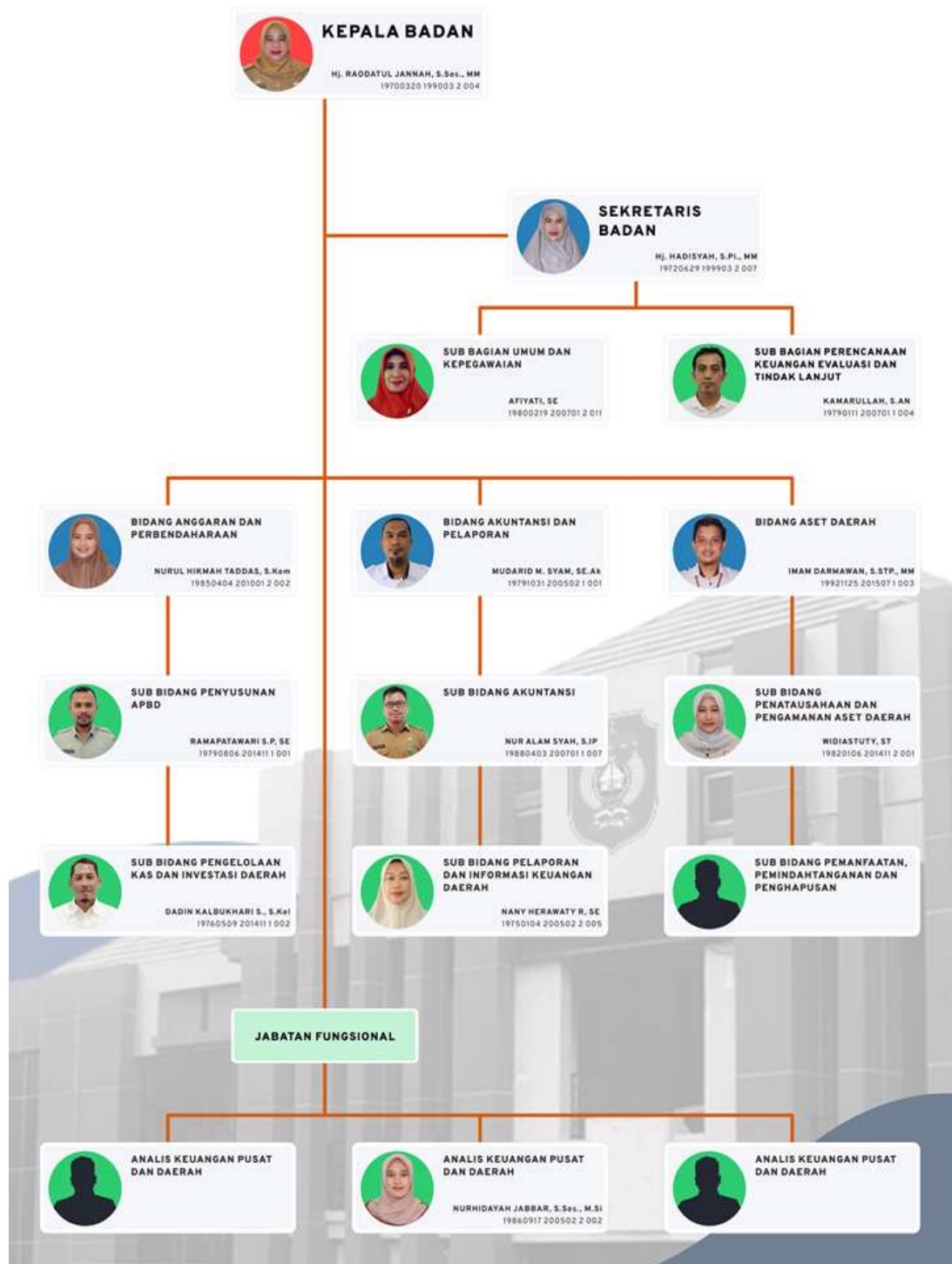
Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Palopo, maka ditetapkan Visi organisasi yaitu: "Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang Profesional dan Berkualitas".

b. Misi

Untuk menetapkan visi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo ditetapkan 3 (tiga) Misi yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan profesional Sumber Daya Manusia (SDM) aparat pelaksanaan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
2. Meningkatkan kualitas sistem Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
3. Meningkatkan profesionalisme pelayanan pengelolaan keuangan dan manajemen aset daerah.

5. Struktur Organisasi BPKAD Kota Palopo



Gambar 4.1

6. Tujuan dan Sasaran

Tujuan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Palopo yaitu :

1. Mewujudkan aparatur Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang berdedikasi tinggi, bertanggungjawab serta memiliki wawasan kompetensi.
2. Meningkatkan akuntabilitas Laporan Keuangan dan Aset Daerah.
3. Mewujudkan Pengelolaan Keuangan dan Manajemen Aset Daerah yang memenuhi prinsip pelayanan publik.

Adapun Sasaran Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo Yaitu :

1. Meningkatnya dedikasi tanggung jawab, wawasan dan kompetensi aparat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
2. Meningkatkan proporsi pendapatan daerah dalam pemenuhan kemandirian keuangan daerah.
3. Terwujudnya perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban keuangan yang transparan.
4. Terpenuhinya pengelolaan aset daerah yang tepat, efisien dan efektif
5. Terwujudnya pelayanan pengelolaan dan manajemen aset daerah yang sederhana, jelas, aman bertanggung jawab dan mudah diakses.

7. Jabatan beserta Fungsinya

a) Sekretaris BPKAD

Bertugas menyelenggarakan administrasi umum, perencanaan, keuangan, serta koordinasi antarbidang dalam BPKAD, Fungsi utamanya meliputi:

1. Penyusunan rencana strategis (Renstra) dan rencana kerja tahunan (Renja).

2. Penatausahaan keuangan internal.
3. Pengelolaan urusan umum dan kepegawaian.
4. Koordinasi pelaksanaan tugas-tugas bidang lainnya

b) Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Bertugas dalam penyusunan laporan keuangan daerah dan pembinaan pengelolaan keuangan, termasuk:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang akuntansi, verifikasi, dan pelaporan keuangan daerah.
2. Konsolidasi laporan keuangan SKPD.
3. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan anggaran serta pembinaan pengelolaan keuangan daerah.

c) Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan

Bertanggung jawab atas perencanaan dan pengelolaan anggaran daerah, termasuk:

1. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA).
2. Penyusunan dan evaluasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) serta perubahan APBD.
3. Koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait penyusunan anggaran.

d) Mengelola aset milik daerah, dengan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang aset daerah.
2. Pengelolaan dan pengendalian aset barang milik daerah.

3. Penyusunan buku induk aset barang daerah.

8. Identitas Informan

Informan pada penelitian ini dikategorikan berdasarkan Jabatan. Berikut adalah tabel Informan pada pegawai BPKAD Kota Palopo:

Tabel 4.2

Berdasarkan Jabatan

No	Nama	Jabatan
1	Imam Darmawan M, S.STP., M.M	Kepala/Pimpinan Aset Daerah
2	Widi Astuti S.T	Kepala Sub Bidang Penatausahaan Dan Pengamanan Aset Daerah
3	Kleopatra AS, S.Kom	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana
4	Rina Suryani	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana
5	Suriani Iskandar S.E	Staff
6	Sarimaya	Staff
7	Ernawati K	Staff

B. Hasil Penelitian

Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai atau karyawan ketika melaksanakan tugasnya, dengan didukung oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja tersebut mencerminkan tingkat pencapaian yang harus diraih oleh seorang pegawai sesuai

tanggung jawabnya dalam waktu tertentu, dengan membandingkan rasio hasil kerja terhadap standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan.⁶⁶

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dimana peneliti akan memaparkan hasil penelitian mengenai Implementasi Etos Kerja Islam pada Pegawai BPKAD Kota Palopo. Adapun hasilnya di dapatkan secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang di lakukan di lokasi penelitian yaitu di BPKAD Kota Palopo.

Berdasarkan hasil observasi dari penelitian ini, ditemukan informasi dari Kepala pimpinan BPKAD Kota palopo bahwa BPKAD Kota palopo transparan dalam pengelolaan, akuntabel dalam pelayanan, terpercaya dalam membangun keuangan dan aset daerah dimana masing-masing memiliki fungsi dalam setiap bidang yakni pada bidang aset ini berfungsi dalam pengelolaan dan pengendalian aset milik daerah, penyusunan teknis, serta penyusunan buku induk aset barang daerah.

Observasi dan wawancara dilakukan pada tanggal 24-25 April 2025 dengan mendatangi Kantor BPKAD Kota Palopo untuk memperoleh data Primer dan Sekunder yang dimana data pribadi Pegawai BPKAD Kota Palopo. Setelah itu penulis mengunjungi beberapa pegawai yang ada di Bidang Aset BPKAD Kota Palopo selaku informan sekaligus membangun keakraban para informan penelitian dengan mempertanyakan identitas serta beberapa pertanyaan yang diberi oleh penulis mengenai judul penelitian. Etos memiliki arti sikap, watak,

⁶⁶ Nazariya Septi Utami, Ridhwan, Nurida Isnaeni,” Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi), *Journal of Shariah and Islamic Economics*, Vol.6(1).(2025) 98.

kepribadian, karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu. Sikap ini dapat dimiliki oleh siapa pun, baik individu, kelompok hingga masyarakat. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri dan keyakinan seseorang atau kelompok.⁶⁷

a. Implementasi Etos Kerja Islam pada Pegawai BPKAD Kota Palopo

Menciptakan etos kerja yang baik adalah bagaimana pimpinan menerapkan fungsi dan tugas masing-masing kepada bawahan. Etos kerja yang baik akan menghasilkan suasana kerja yang baik, lingkup kerja yang luas, pencapaian visi dan misi, produktivitas dan inovasi yang tinggi. Etos kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan menilai seberapa baik mereka dapat melakukannya sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.

Bekerja merupakan aktivitas yang mempunyai nilai yang tidak terpisah dari fisik, mental. Oleh karena itu, struktur nilai ini memiliki dampak besar pada sikap dan perilaku setiap individu dalam dunia kerja. Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Etos kerja Islam adalah semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.⁶⁸

Berikut hasil wawancara dengan informan mengenai Implementasi Etos Kerja Islam pada Pegawai BPPKAD Kota Palopo. Seperti yang dipaparkan oleh

⁶⁷ Alfian Rahmansyah, Muhammad Zakiy, "Faktor-Faktor Pembentuk Etos Kerja Islami Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kafe 1912 UMY", *Jurnal Strengthening Youth Potential for Sustainable Innovation*, Vol.1(2).(2022) 430.

⁶⁸ Ahmad Agin Kurniawan, Jalaludin, Saepul Bahri, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, Vol.4(2).(2024) 88.

bapak Imam Darmawan M, S.STP., M.M selaku Ketua pada Bidang Aset Daerah mengatakan:

*“Mengenai pemahaman saya dalam etos kerja islam ini sebelumnya saya menjadi pimpinan di BPKAD di kota palopo bidang Aset daerah itu sudah hampir 2 tahun. Etos kerja islam artinya semangat kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai Islam atau ajaran-ajaran dalam islam. Tata cara atau aturan kantor sesuai dengan aturan norma yang berlaku. alhamdulillah etos kerja islam ini sudah kami selalu sampaikan kepada teman-teman bawahan bahwa etos kerja itu harus menjadi salah satu pokok kami yang ada disini dalam melaksanakan pekerjaan, hingga dalam penerapan etos kerja ini telah diterapkan dari pelaksanaan tugas secara jujur, disiplin, amanah, ramah serta berperilaku baik ”.*⁶⁹

Adapun pendapat lainnya, didukung dengan adanya informasi dari Kleopatra AS, S.Kom mengenai upaya meningkatkan etos kerja islam.

*“Upaya untuk meningkatkan etos kerja islam menurut saya salah satunya yang paling penting yaitu selalu bersyukur yang dimana agar merasa tenang dalam menjalankan pekerjaan, saya akan bekerja dari dalam hati dengan penuh keikhlasan fokus dan tekun, tetap positif, focus pada solusi bukan pada masalah, selain itu belajar dari kesalahan dan terus maju ”.*⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa nilai-nilai etos kerja Islam atau nilai-nilai Islam menjadi pokok utama dalam implementasi etos kerja Islam pada pegawai khususnya staff atau bawahan pimpinan. Sesuai dengan yang ada di Al-Qur'an, Hadist maupun yang telah dicontohkan oleh Rasulullah saw. saat berdagang yaitu sifat jujur, amanah, fatanah, tabligh dan shiddiq. Selain itu pegawai BPKAD Kota Palopo telah menerapkan nilai-nilai ideal sesuai dengan syariat Islam. Dalam penerapan etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo selalu perpedoman pada aturan kerja yang dilakukan berdasarkan hukum Syariat.

⁶⁹ Imam Darmawan M, S.STP., M.M, Ketua bidang Aset Daerah, Wawancara, 24 April 2025.

⁷⁰ Kleopatra AS, S.Kom, Wawancara, 24 April 2025.

b. Penerapan ciri-ciri Etos Kerja Islam pada BPKAD Kota Palopo

Penerapan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif, dapat disimpulkan bahwa kata penerapan bermuara pada aktifitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu system. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa penerapan bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Penerapan etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo tentunya memiliki Ciri-ciri seperti sikap maupun perilaku. Etos kerja mendeskripsikan segi-segi kualitas akhlak yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai implementasi dalam aktivitas kerja. Dengan meningkatkan peran etos kerja yang baik, maka kita akan mendapatkan hasil kinerja yang baik. Namun sebaliknya, jika etos kerjanya buruk maka akan berdampak pada kinerja yang buruk pula. Bagi aparatur pemerintahan, etos kerja tersebut mencakupi unsur unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.⁷¹

Adapun ciri-ciri Etos Kerja Islam dapat dilihat dari uraian mengenai sikap atau perilaku kinerja pegawai BPKAD Kota Palopo:

⁷¹ Tarmizi Endrianto, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang", Jurnal Ilmu Administrasi, Vol.3(1).(2021) 54.

1. Memiliki Kejujuran (Leadership)

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Pegawai yang jujur akan dimudahkan dalam segala urusan, baik itu pekerjaan atau kehidupannya. Adapun Mengenai dengan dampak kejujuran tersebut, dijelaskan oleh ibu Rina Suryani:

*“ Adanya kejujuran ini sangat berdampak bagi kami termasuk saya sendiri, yang dimana dampak dari kejujuran ini ialah dapat dipercaya orang lain . karena membangun kepercayaan dari orang lain merupakan hal yang sulit.maka selama saya kerja di BPKAD Kota Palopo ini selalu menyakini dan menanamkan sikap jujur pada diri sendiri Dimana Ketika saya mencoba untuk selalu jujur dalam memberikan pendapat atau saran bisnis sesuai data yang ada, mengakui setiap kesalahan yang saya perbuat dan berusaha bertanggung jawab atas kesalahan tersebut, sehingga dapat meningkatkan serta mempererat hubungan interpersonal sesama rekan kerja maupun atasan”.*⁷²

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa kejujuran dalam etos kerja pegawai BPKAD Kota Palopo telah diterapkan, Adapun penjelasan dari kejujuran ini kemudian didukung penyampaian oleh informan ibu Suriani Iskandar S.E, selaku staff pegawai yang dimana mengatakan:

*“Menurut saya, pengalaman saat menerapkan kejujuran di kantor berpatokan dalam hidup tentram maupun damai, nah penerapan kejujuran ini tentunya membawa suatu kebaikan. Saya selalu menerapkan kejujuran dalam Komunikasi, jika jujur dalam komunikasi baik dari segi data, pendapat atau pengalaman, masalah-masalah akan disadari dan juga diselesaikan dengan lebih cepat”.*⁷³

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kejujuran dalam Etos Kerja Islam pada Pegawai BPKAD Kota Palopo tentunya wajib

⁷² Rina Suryani, Wawancara, 24 April 2025.

⁷³ Suriani Iskandar S.E , Wawancara, 24 April 2025.

diimplementasikan oleh semua pegawai. Ibu Rina Suryani dan ibu Suriani Iskandar sangat menyakini bahwa kejujuran membawa kebaikan dari segi pengalaman mereka saat bekerja. Menerapkan kejujuran dalam komunikasi adalah kunci dari sikap dan perilaku. Selalu mengakui setiap kesalahan, serta bertanggung jawab atas kesalahan merupakan kejujuran yang telah diterapkan dalam etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo.

2. Menghargai Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Al-Qur'an meminta setiap muslim untuk memperhatikan dirinya dalam rangka persiapan menghadapi hari esok. Secara sangat sederhana, salah satu bukti mengaktualisasikan ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan waktu tersebut tampaklah bahwa setiap muslim adalah manusia yang senang menyusun jadwal harian, mampu merencanakan pekerjaan dan programnya, merealisasikannya, dan mengevaluasi seluruh kegiatannya.⁷⁴ Adapun hasil wawancara dengan bapak Imam Darmawan M, S.STP., M.M selaku ketua BPKAD bidang Aset Daerah mengatakan:

“Dalam persoalan waktu, kendala yang saya hadapi dan bagaimana cara saya menghadapinya terkadang kita di BPKAD ini sulit dalam hal manajemen waktu, kenapa? Karena saya sendiri selaku pimpinan lebih banyak menghabiskan waktu di kantor dari pada di rumah maka sayapun merasa bahwa dalam meghargai waktu saya terkadang lalai, namun kelalaian itu sebenarnya saya dapat rasakan tetapi satu sisi juga terdapat beberapa hal-hal yang sifatnya sangat sulit untuk saya hindari, sehingga waktu-waktu tertentu yang seharusnya saya beristirahat, bersama keluarga itu tidak lagi saya rasakan sekarang selama di BPKAD ini. Namun, secara

⁷⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm. 73-76.

*islamic juga saya paham bahwa terhadap waktu itu harus menghargai jangan kita zholim terhadap waktu karena orang juga memiliki hak atas waktu yang kita harus keluarkan, seperti keluarga, anak dan istri”.*⁷⁵

Berdasarkan hasil dari wawancara bahwa dalam menghargai waktu sangat berpengaruh penting antara urusan kantor dengan rumah tangga, sehingga bapak Imam Darmawan selaku ketua/pimpinan BPKAD dalam mengimplementasikan waktu tersebut masih memiliki sedikit hambatan, namun diwaktu-waktu tertentu lebih mampu diterapkan dalam mengatasi waktu dengan sebaik-baiknya. Ketika mampu mengatur waktu dengan baik maka akan lebih mampu mencapai tujuan saat bekerja. Untuk mencapai tujuan tentunya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dari penjelasan di atas berikut lanjutan wawancara dari ibu Ernawati K, bgaimana ia mengatur waktu atau memastikan semua tugas selesai dengan tepat waktu , mengatakan :

*“Nah, pada saat saya mengatur waktu dan memastikan semua tugas selesai tepat waktu terlebih dahulu saya merencanakan dan mempersiapkan rencana kerja terkait dengan tugas yang saya selesaikan, lebih fokus pada satu pekerjaan, tidak menunda-nunda. Kemudian saya selalu membuat jadwal yang tepat karena memiliki jadwal yang teratur, kita bisa mengatur waktu dengan efisien dan menghindari penundaan atau pekerjaan yang menumpuk”.*⁷⁶

Dari penjelasan tersebut, menghargai waktu telah diterapkan oleh salah satu staff pegawai selaku informan di BPKAD Kota Palopo, Namun perlu diketahui bahwasanya menghargai waktu berarti salah satu sikap individu yang menunjukkan dirinya dapat mengatur waktu dengan baik. Lebih fokus pada satu

⁷⁵ Imam Darmawan M, S.STP., M.M, Ketua bidang Aset Daerah, Wawancara, 24 April 2025.

⁷⁶ Ernawati K, Wawancara, 24 April 2025.

pekerjaan, tidak menunda-nunda serta teliti. Pegawai BPKAD Kota Palopo juga mengimplementasikan etos kerja Islam ini dengan Membuat jadwal yang teratur.

3. Istiqomah (Ta'at Pendirian)

Pribadi muslim yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa latin; consistere), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stress dengan tetap penuh gairah.⁷⁷

Berikut pendapat yang diutarakan oleh ibu Sarimaya yang merupakan staff pegawai BPKAD Kota Palopo, mengatakan:

*“Menurut saya istiqomah yaitu sikap yang baik dan harus di jaga, yang dimana akan membawa kita menuju kebaikan dunia maupun akhirat. Nah untuk menjaga istiqomah ini yaitu dengan meluruskan niat dan tujuan kita, konsisten, sabar, beriman dan yang lebih utama berdoa. Sesuatu pekerjaan yang kami kerjakan dimanapun dan kapanpun kami selalu berdoa dahulu sesuai dengan keyakinan kita agar mencapai suatu hal yang diinginkan, maka inyaallah dimudahkan”.*⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa di BPKAD Kota Palopo menjaga istiqomah dalam etos kerja Islam sangat penting dan wajib untuk diterapkan. Pegawai BPKAD Kota palopo telah menerapkan niat, tujuan, selalu konsisten, sabar, beriman dan berdoa dalam beristiqomah yang baik.

⁷⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hlm. 86.

⁷⁸ Sarimaya, *Wawancara*, 24 April 2025.

4. Memiliki kedisiplinan

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang memaksa/mendorong pegawai untuk bertindak dan melakukan segala aktivitas sesuai dengan standar/peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin timbul, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang terhadap sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Pada hakekatnya, disiplin tumbuh dan muncul dari hasil kesadaran manusia.⁷⁹

Adapun pendapat dari ibu Widi Astuti, S.T, yang telah menjadi Kepala Sub Bidang Penatausahaan Dan Pengamanan Aset Daerah sejak tahun 2022 hingga saat ini, mengatakan:

*“ Saya selaku pegawai disini dan bergabung di BPKAD ini tahun 2022 yang dimana bahwa Kedisiplinan sudah kami terapkan sebagai aturan yang begitu penting dan harus ditaati dalam ruang lingkup kedinasan.Terkait dengan masalah kondisi disiplin mengenai jam masuk kantor masih ada beberapa teman yang masuk terlambat , pegawai yang terlambat biasanya jarak antara rumah dan kantor cukup jauh, mengantar anak ke sekolah dan adanya kemacetan di jalanan serta masalah kesehatan yang mendadak sehingga membuat mereka datang terlambat. ”*⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinaan di kantor BPKAD Kota Palopo masih ada pegawai yang belum melakukan Apel pada pagi hari dengan alasan tertentu.

5. Memperhatikan kesehatan

⁷⁹ Giri Dwinanda,Ramy Akbar Awalul Zulhj,Muhammad Fajrul Islam,” Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol.9(1)(2023) 64.

⁸⁰ Widi Astuti S.T , Wawancara, 24 April 2025.

Menjaga kesehatan badan adalah salah satu cara untuk menjaga kekuatan, karena semangat yang membara juga membutuhkan tubuh yang sehat dan kuat. Etos kerja pribadi muslim adalah etos yang sangat erat kaitanya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya. Dalam Alquran banyak ditemukan ayat tentang perintah menjaga makanan, bahkan bukan hanya sekedar yang halal tapi juga bervitamin yang akan memberikan asupan gizi bagi tubuh manusia.⁸¹

Etos kerja Islam sangat terkait dengan bagaimana cara dirinya memelihara kesehatan dan kebugaran jasmaninya. Bahwa di dalam tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat. Adapun hasil wawancara mengenai kebiasaan atau praktik yang mereka lakukan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan di bidang aset BPKAD, dijelaskan oleh ibu Rina Suryani mengatakan:

*“Dari saya sendiri, kebiasaan atau praktik yang saya lakukan untuk menjaga keseimbangan ini antara pekerjaan dan kesehatan yaitu dimana saya selalu mengatur waktu dengan baik, istirahat yang cukup, mengatur pola makan yang sehat, olahraga, serta rehat sejenak untuk pergi rekreasi”.*⁸²

Adapun pendapat dari ibu Widi Astuti S.T selaku pegawai di bidang aset turut memperkuat pendapat dari ibu Rina Suryani diatas. Berikut hasil wawancara ibu Widi Astuti S.T.:

“Nah pekerjaan menurut saya dapat menjadi sumber stres yang mengganggu kesehatan bagi sebagian rekan kerja yang ada disini. Kesehatan fisik dan mental begitu penting saat bekerja, supaya apa yang di kerjakan bisa berjalan baik fokus maupun teliti. Namun menjaga kesehatan fisik dan mental tersebut saya mengutakan makan, mengawali hari dengan sarapan, istirahat secukupnya diwaktu istirahat, melakukan

⁸¹ Arum Teguh Fitriyani,” Nilai Kerja dan Etos Kerja dalam Islam”, *Jurnal Cendekia Ilmiah*, Vol.3(1), (2023) 259.

⁸² Rina Suryani, Wawancara, 24 April 2025.

*hal positif, konsentrasi kurangi stress, serta berteman dengan orang yang positif ”.*⁸³

Berdasarkan kesimpulan diatas, memperhatikan Kesehatan pada setiap pegawai di BPKAD Kota palopo telah diterapkan. Kesehatan ini suatu hal yang sangat penting saat hendak memulai pekerjaan. Mengimplementasikan etos kerja Islam tersebut dengan mengutamakan istirahat secukupnya di waktu istirahat dan mengawali hari dengan megutamakan sarapan.

6. Memperkaya Jaringan Silaturahmi

Silaturahmi adalah tradisi yang memiliki nilai luhur dalam masyarakat Indonesia, yang tidak hanya melibatkan pertemuan fisik, tetapi juga menjadi sarana untuk mempererat hubungan interpersonal antara individu. Dalam konteks sosial, silaturahmi dapat dijadikan media untuk menjaga hubungan antar sesama, memperkuat rasa persaudaraan, serta memperkaya komunikasi yang terjadi di dalamnya.⁸⁴

Silaturahmi membawa banyak berkah, Dengan menjaga hubungan baik akan mendapatkan pahala dan kebaikan dari Allah SWT. Dalam konteks pekerjaan, mempererat silaturahmi bermanfaat bagi setiap pegawai di BPKAD kota Palopo.

Adapun hasil wawancara dari ibu Ernawati.K, selaku staff pegawai bidang aset, mengatakan:

“Menurut saya sendiri, Silaturahmi dalam konteks islam membawa banyak manfaat bagi saya. Manfaatnya yaitu dapat mempererat

⁸³ Widi Astuti S.T, *Wawancara*, 24 April 2025.

⁸⁴ Zafrizal, "Silaturahmi Sebagai Sarana Komunikasi Interpersonal dalam Mempererat Hubungan Sosial: Perspektif Hadits", *Jurnal Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi*, Vol.6(1).(2025) 10.

*persaudaraan, menjalin komunikasi dengan baik, hidup rukun, serta harmonis”.*⁸⁵

Dari jawaban diatas, timbul pertanyaan: Bagaimana membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja?

Tanggapan yang disampaikan oleh bapak Imam Darmawan M, S.STP., M.M selaku ketua BPKAD bidang Aset Daerah mengatakan:

*“Nah membangun hubungan dengan rekan kerja tentunya bukan hal yang mudah juga, Namun dalam membangun hubungan itu ada interaksi baik secara verbal maupun secara yang lain. Kami disini selalu saling komunikasi atau berbicara baik dengan rekan kerja. Menjadi pimpinan tentu perlu dibekali dengan tehnik komunikasi yang baik sehingga hubungan kita bisa baik. Ketika tehnik komunikasi dilakukan dengan baik ini maka hubungan baik dengan rekan kerja bisa di hadapi. Selain itu berkunjung kerumah bawahan atau sesama rekan kerja ini dapat menjaga silaturahmi sesama rekan kerja bahkan Ketika ada yang sedang sakit kami selalu peduli dan sedia untuk menjenguknya”.*⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas, sikap atau perilaku dalam menjalin silaturahmi telah terimplementasikan, baik didalam lokasi maupun diluar lokasi kantor BPKAD Kota Palopo. Komunikasi yang baik, melakukan kunjungan ke rumah rekan kerja dan bersedia untuk menjenguk saat sakit merupakan hal yang diterapkan oleh pegawai BPKAD maupun atasan dalam bersilaturahmi.

⁸⁵ Ernawati.K, Wawancara, 24 April 2025.

⁸⁶ Imam Darmawan M, S.STP., M.M, Ketua bidang Aset Daerah, Wawancara, 24 April 2025.

C. Pembahasan

Berdasarkan teori implementasi menurut Nurdin Usman bahwa Pegawai BPKAD Kota Palopo telah melakukan aktivitas, aksi atau tindakan etos kerja Islam dalam pekerjaannya, tapi penerapan etos kerja Islam bukan hanya sekedar aktivitas, tetapi dalam Islam, etos kerja (semangat/motivasi kerja) dilandasi oleh semangat beribadah kepada Allah SWT. Kerja tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga sebagai pengabdian kepada Allah SWT .

Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Dan kerja merupakan kegiatan atau aktivitas yang didalamnya terdapat sesuatu yang dikejar, ada usaha (ikhtiar) yang sangat bersungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan.⁸⁷ Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai falah (kesuksesan, kemuliaan, atau kemenangan). Selain itu, etos kerja Islam menuntut kejujuran, kabaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan kesederhanaan (qana'ah dan zuhud). Islam mengajarkan agar umatanya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktifitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan.⁸⁸

Pada temuan penelitian diatas, membahas terkait dengan etos kerja Islam yang segala sesuatu dijalankan ketika melakukan pekerjaan. Ketika melakukan

⁸⁷ Tasmara Toto, "Membudayakan Etos Kerja Islami", (Jakarta: Gema Isani, 2002), 22-24

⁸⁸ Husni Fuaddi, "Etos Kerja Dalam Prespektif Islam", *Jurnal Al-Amwal*, Vol.7,(1), (2018), 4

pekerjaan diwajibkan untuk memenuhi etos kerja yang berdasarkan dengan syariat yang dilandaskan dengan nilai-nilai dasar dan pokok ajaran islam harus sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist. Dari hasil penelitian diatas dengan melalui observasi dan wawancara maka peneliti berhasil menemukan jawaban dari beberapa masalah, hasil dari penelitian yang dilakukan adalah etos kerja Islam di BPKAD Kota Palopo ini telah diterapkan dengan sifat dan sikap yang harus memiliki kejujuran, menghargai waktu, kedisiplinan, istiqomah (taat pendirian), memperhatikan kesehatan, serta memperkaya silaturahmi yang tinggi saat bekerja sudah harus mengikuti sifat Rasulullah SWT yaitu diantaranya shiddiq, amanah, tabligh dan fathonah. Agar BPKAD Kota Palopo terhindar dari perbuatan yang tidak sesuai dengan tata cara atau aturan kantor sesuai dengan aturan norma yang berlaku.

Agar implementasi etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo terjaga, pegawai BPKAD Kota Palopo selalu menciptakan etos kerja Islam yang baik adalah bagaimana pimpinan menerapkan fungsi dan tugas masing-masing kepada bawahan. Etos kerja yang baik akan menghasilkan suasana kerja yang baik, lingkup kerja yang luas, pencapaian visi dan misi, dan produktivitas dan inovasi yang tinggi dan menilai seberapa baik mereka dapat melakukannya sehingga mereka dapat meningkatkan etos kerja Islam mereka.

Pada pegawai BPKAD Kota Palopo sudah sepenuhnya mengimplementasikan etos kerja Islam baik dari segi sifat, sikap serta perilaku sehari-hari dalam melakukan pekerjaan saat di kantor. Orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Sehingga, etos kerja tersebut

akan tampak dari ciri-ciri bagi setiap pegawai BPKAD Kota Palopo. Adapun ciri-ciri tersebut :

1. Memiliki Kejujuran

Berdasarkan hasil penelitian jujur terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Pegawai yang jujur akan dimudahkan dalam segala urusan, baik itu pekerjaan atau kehidupannya yang dilakukan, memiliki kejujuran telah diterapkan oleh pegawai BPKAD Kota Palopo. Memiliki kejujuran tersebut sangat bermanfaat yaitu dapat memberikan banyak kebaikan bagi setiap pegawai dari segi pengalaman saat bekerja. Pegawai BPKAD telah menerapkan kejujuran dengan mengakui setiap kesalahan dan penuh tanggung jawab atas kesalahan serta memberikan pendapat atau saran bisnis sesuai data yang ada. Kejujuran ini dapat melatih pegawai untuk bekerja sesuai dengan apa yang terjadi dan dibutuhkan di BPKAD Kota Palopo sehingga dengan demikian hasil pekerjaan yang diperoleh juga maksimal, adil dan dapat dipercaya.

2. Menghargai Waktu

Hasil penelitian menunjukkan salah satu bukti mengaktualisasikan ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan waktu tersebut tampaklah bahwa setiap muslim adalah manusia yang senang menyusun jadwal harian, mampu merencanakan pekerjaan dan programnya, merealisasikannya, dan mengevaluasi seluruh kegiatannya. Pegawai BPKAD Kota Palopo dalam Menghargai waktu masih memiliki sedikit hambatan, namun di waktu-waktu tertentu pegawai BPKAD Kota Palopo mampu menerapkan dan mengatasi waktu dengan sebaik-baiknya.

Menghargai waktu berarti salah satu sikap individu yang menunjukkan dirinya dapat mengatur waktu dengan baik. Ketika mampu mengatur waktu dengan baik maka akan lebih mampu mencapai tujuan saat bekerja. Etos kerja Islam dalam menghargai waktu memberikan pelajaran penting kepada pegawai BPKAD Kota Palopo bahwa betapa berharganya waktu.

3. Istiqomah (Ta'at Pendirian)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif, dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan Istiqomah dalam etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo telah diterapkan. Sikap Istiqomah yang ditunjukkan pegawai BPKAD ini seperti menerapkan niat, tujuan, konsisten, sabar, beriman dan berdoa. Kewajiban untuk berdoa sangat penting sebelum bekerja agar dimudahkan dan dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan berdasarkan keyakinan setiap pegawai.

4. Memiliki Kedisiplinan

Sesuai dengan hasil penelitian Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin timbul, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang terhadap sistem nilai budaya menunjukkan bahwa masih ada Sebagian Pegawai BPKAD Kota Palopo jarang melakukan Apel di pagi hari, dengan alasan keterlambatan. Adapun alasan tersebut jarak antara rumah dan kantor cukup jauh,

mengantar anak ke sekolah dan adanya kemacetan di jalanan atau masalah kendaraan, serta masalah kesehatan yang mendadak sehingga membuat mereka datang terlambat.

5. Memperhatikan Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan etos yang sangat erat kaitanya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya. Dalam Alquran banyak ditemukan ayat tentang perintah menjaga makanan, bahkan bukan hanya sekedar yang halal tapi juga bervitamin yang akan memberikan asupan gizi bagi tubuh manusia. Menjaga kesehatan dalam etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo telah diterapkan. Etos kerja Islam sangat terkait dengan bagaimana cara dirinya memelihara kesehatan dan kebugaran jasmaninya. Bahwa dalam tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat. Memperhatikan kesehatan bagi pegawai BPKAD Kota palopo memiliki peran penting dalam tubuh terutama memberikan banyak manfaat kepada pegawai ketika memulai suatu pekerjaan. Dengan memperhatikan Kesehatan, pegawai BPKAD selalu mengutamakan istirahat secukupnya dan mengawali pagi dengan sarapan.

6. Memperkaya Jaringan Silaturahmi

Hasil penelitian menunjukkan silaturahmi dapat dijadikan media untuk menjaga hubungan antar sesama, memperkuat rasa persaudaraan, serta memperkaya komunikasi yang terjadi di dalamnya. Silaturahmi membawa banyak berkah, Dengan menjaga hubungan baik akan mendapatkan pahala dan kebaikan dari Allah SWT. Dalam konteks pekerjaan, memperat silaturahmi bermanfaat bagi setiap pegawai. Memperkaya jaringan silaturahmi dalam etos kerja Islam pada

pegawai BPKAD Kota Palopo telah diterapkan. Dalam memperkaya jaringan silaturahmi pegawai BPKAD Kota palopo dapat membangun hubungan baik dengan rekan kerja. Silaturahmi dalam etos kerja Islam di BPKAD Kota Palopo memberikan pembelajaran kepada pegawai untuk menjaga hubungan antar sesama, memperkuat rasa persaudaraan, dan komunikasi yang baik. Dengan demikian memperkaya silaturahmi tersebut akan menciptakan hidup rukun, serta harmonis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai implementasi etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Implementasi etos kerja Islam berdasarkan teori beberapa sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Adapun penerapan dari etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo yang sesuai dengan ciri-ciri etos kerja Islam diantaranya sebagai berikut:

1. Jujur dalam memberikan pendapat atau saran bisnis sesuai data yang ada di kantor.
2. Menghargai waktu dengan merencanakan pembuatan jadwal.
3. Istiqomah/taat pendirian dengan memanjatkan doa sebelum melakukan setiap aktivitas.
4. Disiplin dalam aturan tata tertib jam masuk kerja, namun ada sebagian pegawai yang tidak melakukan apel dengan alasan tertentu.
5. Memperhatikan kesehatan dengan istirahat secukupnya di waktu istirahat dan mengawali pagi dengan sarapan.

6. Memperkaya jaringan silaturahmi dengan berkunjung kerumah rekan kerja, peduli dan menjenguk ketika ada yang sedang sakit.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mengenai implementasi etos kerja Islam pada pegawai BPKAD Kota Palopo di harapkan:

1. Untuk pegawai BPKAD Kota Palopo lebih meningkatkan lagi semua etos kerja Islam dalam setiap sifat dan perilaku individu, sehingga dengan adanya ciri-ciri etos kerja tersebut akan mencapai tujuan dengan baik.
2. Untuk pegawai BPKAD Kota Palopo lebih meningkatkan lagi aturan dan tata tertib yang berlaku terutama disiplin dalam waktu, karena kinerja suatu instansi hanya bisa terwujud apabila disiplin pegawai tetap ditegakkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah, mengambil, atau menggabungkan penelitian ini dengan penelitian lainnya, sehingga menjadi penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ana Putri Dyfani, Durrotun Nadhifah, Marisa Amini, Ani Qotuz Zuhro' Fitriana, "Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan Perwakilan Kantor Urusan Agama", *Journal of Islamic Studies*, Vol.03(01). (2023) 20
- Auni Mahfud Mahirah, Setiani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang", *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, Vol.4(2), (2022) 459
- Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera", *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol.2 (2). (2021) 107.
- Alfian Rahmansyah, Muhammad Zakiy, "Faktor-Faktor Pembentuk Etos Kerja Islami Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kafe 1912 UMY", *Jurnal Strengthening Youth Potential for Sustainable Innovation*, Vol.1(2). (2022) 430.
- Akhmad Hulaify, Syahrani, "The Concept Of Work Ethic In Order To Improve The Quality Of Work In Islamic Economic Perspective", *Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol.4(1). (2018) 14
- AL-Qur'an Kemenag, "Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an" (Jakarta Timur: An-Nisa:58, 2020)
- Ahmad Fauzan, Setia Kurniawan, "Pengaruh Pengarahan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ogan Komering Ulu Selatan", *Journal of Marketing and Business Intelligence*, Vol.2(1). (2024) 10-11
- Alif Akbarul Muslimin, "Implementasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Al-Idarah*, Vol.4(2), (2023) 99
- Alfian Izzat El Rahman. "Etos Kerja sebagai Landasan Karyawan dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)", *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Vol.2(2). (2020) 105
- Arum Teguh Fitriyani, "Nilai Kerja dan Etos Kerja dalam Islam", *Jurnal Cendekia Ilmiah*, Vol.3(1), (2023) 259.
- Ahmad Agin Kurniawan, Jalaludin, Saepul Bahri, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, Vol.4(2). (2024) 88.

- Agung Istiadi, Manajemen Berbasis Syariah (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2013), 110
- A. Fajar Awaluddin,"Hubungan Antara Proses Belajar Mengajar Bahasa Arab Dengan Pendidikan Islam,*Jurnal Pendidikan Agama Islam*,Vol.3(2). (2022) 76
- Arleta Qutnindra Vida Rahmah, Nadia Ruhama Salsabilah, Nur Apriyani Padma Sari," Pentingnya Pengetahuan Bahasa dan Adab Berinteraksi Sosial Menurut Pandangan Islam", *Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, Vol.3(3).(2024)31
- Burhan Bungin, Metode Penelitian Kualitatif, (Jakarta:Rajawali Pers, 2021), 155.
- Binti Nur Asiyah. "Etos Kerja dalam Islam", *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, Vol.1(1).(2019)9
- Cihwanul Kirom," Etos Kerja dalam Islam", *Jurnal of Sharia Economic Law*, Vol.1(1).(2018) 69
- Diana Event, Elsi Heviana,Ivo Gana Rahayu,Ruspel Aiga,Risman Bustamam," Manajemen Etos Kerja/ Motivasi Belajar Dalam Pendidikan Islam",*Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*,Vol.8(1).(2024) 164
- Didi Sunardi. "Etos Kerja Islami". *Jurnal Integrasi Sistem Industri*, Vol.1(1).(2014) 84
- Fauzhiah Nurdin,"Pandangan Al-Quran dan Hadist Terhadap Etos Kerja". *Jurnal Ilmiah Al-Mu' Ashirah*, Vol.17(1).(2020) 140
- Fuaddi, Husni. "Etos kerja dalam perspektif islam." *Jurnal Al-Amwal* 7.1 (2018): 20-31.
- Fitri Zahwatul Aulia," Peran Badan Pengelolaan Pemerintah Daerah (BPKAD) Dalam Penyajian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah",*Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*,Vol.13.(3) (2024) 4.
- Giri Dwinanda,Ramy Akbar Awalul Zulhj,Muhammad Fajrul Islam," Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai", *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol.9 (1) (2023) 64.
- Husni Fuaddi," Etos Kerja Dalam Perspektif Islam",*Jurnal Al-Amwal*,Vol.7(1). (2018)27
- Ika Rakhmalina, Desi Ulpa Anggraini, Institut Rahmaniyyah Sekayu,"Pengaruh Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan

- Masyakat Di Kantor Camat Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin”, *Jurnal Manajemen Kompeten*, Vol.7(1) 94
- Ika Novita Sari,” Aplikasi Nilai-Nilai Tasawuf untuk Meningkatkan Etos Kerja Islami”, *Jurnal Ethics and Spirituality*, Vol.6 (2).(2022) 93
- Irham Fahmi, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 22
- Indah Nur Faizah, Linda Lisma Lestari, Syahrul Hidayat, Ali Mustofa,” Etos Kerja Islam Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik”, *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, Vol.2(1). (2020).2
- Letsoin, Adawia. "Perintah Bekerja Dalam Islam: Pelajaran Dari Qs. At-Taubah [9] Ayat 105." *Jurnal Ayat Dan Hadits Ekonomi* 1.4 (2023): 56-61.
- Lexy J Maleong, Metodologi Penulisan Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020),157.
- Mustaqim, Makki Zaini, Miftah, ”Implementasi Sistem Ekonomi Islam Terhadap Pengembangan Dana Desa Melalui Bumdes”, *Journal Ekonomi Syariah Darussalam*, Vol.3 (2),(2022), 132
- Mawaddah, Wildati. Implementasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Cv. Silvi Mn Paradila Parengan Lamongan). Diss. Iain Kediri, 2024.
- M.Mas’udAsyhari, Chavid Achfriedo, Habib Fatkhul Rohman, Muhamad Basyrul Muvid, “ Konsep Etos Kerja Dalam Islam (The Concept Of Work Ethic In Islam)”, *Journal Of Islamic Studies (ARJIS)*, Vol.1(2),(2022) 138
- Mokhammad Ainurrofiq, Mochamad Noval Nasrudin, dan Indawati,”Kualitas kepribadian pekerja (santri): etos kerja dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap iltizam bil jamaah“, *Jurnal Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu EkonomiSyariah Riyadlul Jannah Mojokerto*. Vol.1(2),(2021) 120.
- Muhammad Nur Jamaluddin,” Wujud Islam Rahmatan Lil Alamin Dalam Kehidupan Berbangsa Di Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, Vol.14,(2),(2020) 276
- Muchlisin,” Etos Kerja Perpektif Ilmu Tasawuf”, *Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah*, Vol.6,(1). (2024) 55.
- Mochamad Rofik,” Kinerja Karyawan Ditinjau Daeri Regiulitas Dan Motovasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja”, *Jurnal Ekonomi* ,Vol.1(2). (2022)187

- Nazariya Septi Utami, Ridhwan, Nurida Isnaeni,” Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jambi), *Journal of Shariah and Islamic Economics*, Vol.6(1).(2025) 98.
- Nanda Hidayan Sono,”Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi “*Jurnal Institut Agama Islam Ibrahimy Situbondo*”, Vol.1(2) 193
- Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggung jawaban Keuangan Daerah”,2023.
- Putri Rahyu,Muhammad Zia Ulhaq,”Etos Kerja Dalam Pandangan Agama dan Pengaruhnya Terhadap Pembangunan Ekonomi Islam”, *Jurnal Ekonomi Syariah*,Vol.6(1).(2023) 80
- Ryan Mafatihul Fuad1,Mutdi Ismuni,Rofiq Noorman Haryadi,” Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor”, *Jurnal Mahasiswa Humanis*,Vol.5(2).(2025) 951
- Rismaja Putra, “ Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan”, *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, Vol.4(2).(2020)127
- Sri Yulianty Mozin,Rahmayatia Pakaya,Alfridho Musa,Haikal Supu,Sitti Warda Syarif,Siti Sabrina Kadir,Nafisyia Datau,Meylis Rasid,Ralda Ivanka A.Labino,”Penerapan Prinsip Good Governance sebagai Upaya Menghindari Patologi Birokrasi Menuju Birokrasi yang Efesian”, *Jurnal Integritas Ilmu Sosial dan Politik*, Vol.2(2),(2025), 236
- Sheila Zahwa Adharani. "Penerapan Etos Kerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo." (2022).
- Surung, Winarni, Jeni Kamase, And Didiek Handayani Gusti. "Pengaruh Kompetensi Sdm, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar." *Cash Flow Jurnal Manajemen* 2.2 (2023): 228-237.
- Saimatun Nisak,Adityawarman,”Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah”,*Jurnal Of Islamic Economics and Business*, Vol.1(1). (2021) 30.
- Syahidah Rahmah, Rini Sulistiyanti, Hardianti Yusuf, “Etos Kerja Pedagang Muslim serta Dampaknya terhadap Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi

- di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar”, *Journal of Applied Managerial Accounting*, Vol. 5 (2), (2021), 81.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&Q*, (Jakarta:Alfabeta, 2020) 15.
- Safrizal,” Silaturahmi Sebagai Sarana Komunikasi Interpersonal Dalam Mempererat Hubungan Sosial:Perspeprktif Hadist, *Jurnal Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi*, Vol.6(1)(2025)10
- Suharsimi Arikunto,”Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, Jakarta : Rineka Cipta, (2020), 145.
- Tarmizi Endrianto,”Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang”,*Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol.3(1).(2021) 54.
- Tasmara Toto, “Membudayakan Etos Kerja Islami”, (Jakarta: Gema Isani, 2002), 22-24
- Toharudin,”Nilai-Nilai Keislaman dan Keindonesiaan dalam Membentuk Karakteristik Peradaban Melayu di Indonesia (Studi Pemikiran Munawir Sjadzali)”*Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, Vol.7(1).(2018) 56.
- Umar Siddiq Moh. Miftachul Choiril, *Metode Penelitian Kualitatif DI Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019).
- Vivi Candra, Nenny Ika Putri Simarmata, Mahyuddin Bonaraja Purba, Sukarman Purba, Muhammad Chaerul Abdurrozzaq Hasibuan, Tiurlina Siregar, Sisca Karwanto, Romindo, Jamaludin, “Pengantar Metodologi Penelitian”. jakarta: Yayasan Kita Menulis.(2021) 40
- Yetti Yarnita, Inda Mardatillah, Sri Deska Sari, Inong Satriadi. ”Ayat dan Hadis tentang Etos Kerja dalam Manajemen Pendidikan Islam”, *Jurnal Pendidikan Inovatif*, Vol.7(3).(2025) 226
- Zahwa Rembune, Syapitri, Alifah Alwani Lubis, Muhammad Putra Dinata Saragi,” Aspirasi Karir Mahasiswa Tingkat Akhir BPI UIN Sumatera Utara dalam Mencari Pekerjaan”, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol.4(6). (2022) 2953
- Zafrizal,”Silaturahmi Sebagai Sarana Komunikasi Interpersonal dalam Mempererat Hubungan Sosial:Perspektif Hadits”, *Jurnal Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi*, Vol.6(1).(2025) 10.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

DAFTAR WAWANCARA

Pertanyaan Interview kepada Pimpinan/Ketua BPKAD Kota Palopo :

Nama	Pertanyaan Interview	Jawaban
Imam Darmawan M, S.STP., M.M	Sudah berapa lama bapak menjadi pimpinan/ketua BPKAD Kota Palopo?	<i>“Saya menjadi pimpinan di BPKAD di kota Palopo bidang Aset daerah hampir 2 tahun”.</i>
	Apakah pegawai yang bekerja disiplin waktu dalam bekerja?	<i>“Pegawai yang bekerja di BPKAD sangat diharuskan dalam disiplin waktu karena sudah menjadi aturan di kantor ini, alhamdulillah saya rasa pegawai yang ada disini disiplin waktu dalam melakukan pekerjaan”.</i>
	Apakah bapak memahami tentang etos kerja islam?	<i>“Mengenai pemahaman saya, Etos kerja islam ini artinya semangat kerja yang dilandasi oleh dasar-dasar Islam atau ajaran-ajaran Islam, Alhamdulillah etos kerja islam ini sudah selalu kami sampaikan kepada teman-teman bawahan bahwa etos kerja itu harus menjadi salah satu pokok kita dalam melaksanakan pekerjaan”.</i>
	Aturan kerja seperti apa yang bapak terapkan sebagai pimpinan?	<i>“Dalam aturan kerja yang saya terapkan sebagai pimpinan yaitu mengharuskan pegawai yang ada disini untuk kerja yang teliti, konsisten, focus, disiplin, dll yang intinya selalu menjaga nama baik kantor”.</i>
	Bagaimana Anda memahami	<i>“Dari pemahaman saya sendiri Sebenarnya</i>

pentingnya kejujuran dalam pekerjaan?	<i>pentingnya kejujuran dalam pekerjaan itulah pangkal pada pekerjaan kita, karena kejujuran ini sangat penting sangat dasar dan sangat basic bagi seseorang ketika dalam melakukan pekerjaan. Karena kejujuran ini penting ketika melaksanakan pekerjaan dimana ketika seorang rajin, baik, semangat dalam bekerja namun tidak jujur sama saja. Tetapi ketika landasan kejujuran ini ditetapkan dalam pekerjaan sangat dijunjung tinggi dan dilaksanakan sekira yang lain seperti semangat dalam bekerja, bagaimana lingkungan baik itu bisa dilaksanakan dengan baik ketika kejujuran ini bisa di aplikasikan display dalam pelaksanaan tugas teman-teman di kantor”.</i>
Apa kendala yang Anda hadapi dalam menghargai waktu, dan bagaimana Anda mengatasinya?	<i>Nah, kendala yang saya hadapi dan bagaimana cara kita menghadapinya terkadang kita di BPKAD ini sulit dalam hal manajemen waktu, kenapa? Karena saya sendiri selaku pimpinan lebih banyak menghabiskan waktu di kantor dari pada di rumah maka sayapun merasa bahwa dalam menghargai waktu saya terkadang lalai, namun kelalaian itu sebenarnya saya dapat rasakan tetapi satu sisi juga terdapat hal-hal yang sifatnya sangat sulit untuk saya hindari, sehingga waktu-waktu tertentu yang seharusnya saya beristirahat Bersama keluarga itu tidak lagi saya rasakan sekarang selama di BPKAD ini. Namun, secara Islamic juga saya paham bahwa terhadap waktu itu harus menghargai</i>

	<i>jangan kita zholim terhadap waktu karena orang juga memiliki hak atas waktu yang kita harus keluarkan, seperti keluarga, anak dan istri”.</i>
Seberapa besar pengaruh kesehatan terhadap performa kerja Anda?	<i>“Besarnya pengaruh Kesehatan terhadap permorma kerja sangat berpengaruh pada pekerjaan saya saat di kantor , dimana menjaga kesehatan sangat penting saat memulai pekerjaan agar pikiran sehat ,pekerjaan pun lancar dan semangat kerja”.</i>
Bagaimana Anda menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan?	<i>“Saya menjaga konsistensi ini dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yaitu tetap komitmen, menetapkan tujuan serta mengelola waktu dengan baik”.</i>
Apa saja bentuk pelanggaran kedisiplinan yang pernah Anda saksikan, dan bagaimana Anda menyikapinya?	<i>“Bentuk pelanggaran kedisiplinan yang pernah saya saksikan salah satunya yaitu datang terlambat, dan saya menyikapinya dengan menegur pegawai yang datang terlambat tersebut tetapi sebelum itu saya menanyakan alasan mereka terlambat kemudian kiranya saya memberi teguran dan solusi”.</i>
Bagaimana Anda membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja atau klien?	<i>“Nah membangun hubungan dengan rekan kerja tentunya bukan hal yang mudah juga. Namun dalam membangun hubungan itu ada interaksi baik secara verbal maupun secara yang lain. Karena kita dapat berhubungan saling berbicara baik melalu hp ataupun apa yang harus dijaga. Selain itu kita menjadi pimpinan tentu perlu dibekali dengan tehnik komunikasi yang baik</i>

		sehingga hubungan kita bias baik. Ketika tehnik komunikasi dilakukan dengan baik ini maka hubungan baik dengan rekan kerja bisa dihadapi. Kalau agama kita baik ataupun dengan tuhan baik, insyallah kita dengan rekan kerja juga baik”.
--	--	--

Pertanyaan Interview kepada Pegawai/Staff BPKAD Kota Palopo :

Nama	Pertanyaan Interview	Jawaban
Widi Astuti, S.T (Kepala Sub bidang Penata usahaan dan Pengamanan Aset Daerah)	Sejak kapan ibu menjadi pegawai di BPKAD Kota Palopo?	<i>“Saya menjadi pegawai disini dan bergabung di BPKAD Kota Palopo ini di tahun 2022”</i>
Ernawati. K (Staff)	Bagaimana ibu mengatur waktu untuk memastikan semua tugas selesai tepat waktu?	<i>“ nah, pada saat saya mengatur waktu dan memastikan semua tugas selesai tepat waktu terlebih dahulu saya merencanakan dan mempersiapkan rencana kerja terkait dengan tugas yang saya selesaikan, lebih fokus pada satu pekerjaan,tidak menunda-nunda.kemudian saya selalu membuat jadwal yang tepat karena memiliki jadwal yang teratur, kita bisa mengatur waktu dengan efisien dan menghindari penundaan atau pekerjaan yang menumpuk”</i>

Widi Astuti S.T (Kepala Sub bidang Penata usaha dan Pengamanan Aset Daerah)	Apakah aturan jam masuk kerja telah diterapkan dan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?	<i>“Saya selaku pegawai disini dan bergabung di BPKAD ini tahun 2022 yang dimana bahwa Kedisiplinan sudah kami terapkan sebagai aturan yang begitu penting dan harus ditaati dalam ruang lingkup kedinasan.Terkait dengan masalah kondisi disiplin mengenai jam masuk kantor masih ada beberapa teman yang masuk terlambat , pegawai yang terlambat biasanya jarak antara rumah dan kantor cukup jauh, mengantar anak ke sekolah dan adanya kemacetan di jalanan serta masalah kesehatan yang mendadak sehingga membuat mereka datang terlambat.”</i>
Rina Suryani (Staff)	Apa dampak yang ibu rasakan dari kejujuran terhadap hubungan dengan rekan kerja atau atasan?	<i>“ Adanya kejujuran ini sangat berdampak bagi kami termasuk saya sendiri, yang dimana dampak dari kejujuran ini ialah dapat dipercaya orang lain .karena membangun kepercayaan dari orang lain merupakan hal yang sulit.maka selama saya kerja di BPKAD Kota Palopo ini selalu menyakini dan menanamkan sikap jujur pada diri sendiri Dimana Ketika saya mencoba untuk selalu jujur, dalam memberikan pendapat atau saran bisnis sesuai data yang ada, mengakui setiap kesalahan yang saya perbuat dan berusaha bertanggung jawab atas kesalahan tersebut ,sehingga dapat meningkatkan serta mempererat hubungan interpersonal sesama rekan kerja maupun atasan”</i>
Suriani Iskandar	Bisakah ibu menceritakan	<i>“Menurut saya, pengalaman saat menerapkan</i>

S.E (Staff)	pengalaman ketika menerapkan kejujuran di tempat kerja?	<i>kejujuran di kantor berpatokan dalam hidup tentram maupun damai,nah penerapan kejujuran ini tentunya membawa suatu kebaikan. Saya selalu menerapkan kejujuran dalam Komunikasi, jika jujur dalam komunikasi baik dari segi data, pendapat atau pengalaman, masalah-masalah akan disadari dan juga diselesaikan dengan lebih cepat”</i>
Sarimaya (Staff)	Bagaimana ibu selalu menjaga istiqomah (taat pendirian) pada etos kerja islam?	<i>“Menurut saya istiqomah yaitu sikap yang baik dan harus di jaga, yang dimana akan membawa kita menuju kebaikan dunia maupun akhirat. Nah untuk menjaga istiqomah ini yaitu dengan meluruskan niat dan tujuan kita, konsisten, sabar, beriman dan yang lebih utama berdoa. Sesuatu pekerjaan yang kami kerjakan dimanapun dan kapanpun kami selalu berdoa dahulu sesuai dengan keyakinan kita agar mencapai suatu hal yang diinginkan, maka inyalhalla dimudahkan”</i>
Rina Suryani (Staff)	Apa kebiasaan atau praktik yang ibu lakukan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesehatan?	<i>“Dari saya sendiri, kebiasaan atau praktik yang saya lakukan untuk menjaga keseimbangan ini antara pekerjaan dan kesehatan yaitu dimana saya selalu mengatur waktu dengan baik, istirahat yang cukup, mengatur pola makan yang sehat, olahraga, serta rehat sejenak untuk pergi rekreasi”.</i>
Ernawati. K (Staff)	Apa manfaat yang ibu	<i>“Menurut saya sendiri, Silaturahmi dalam</i>

	rasakan dari mempererat silaturahmi dalam konteks pekerjaan?	<i>konteks Islam membawa banyak manfaat bagi saya. Manfaatnya yaitu dapat mempererat persaudaraan, menjalin komunikasi dengan baik, hidup rukun, serta harmonis”.</i>
Widi Astuti S.T (Kepala Sub bidang Penata usahaan dan Pengamanan Aset Daerah)	Bagaimana ibu memastikan kesehatan fisik dan mental tetap terjaga saat bekerja?	<i>“Nah pekerjaan menurut saya dapat menjadi sumber stres yang mengganggu kesehatan bagi sebagian rekan kerja yang ada disini. Kesehatan fisik dan mental begitu penting saat bekerja, supaya apa yang di kerjakan bisa berjalan baik fokus maupun teliti. Namun menjaga kesehatan fisik dan mental tersebut saya mengutakan makan, mengawali hari dengan sarapan, istirahat secukupnya diwaktu istirahat, melakukan hal positif, konsentrasi kurangi stress, serta berteman dengan orang yang positif”.</i>
Kleopatra AS, S.Kom (Staff)	Upaya apa yang bapak lakukan untuk meningkatkan etos kerja islam?	<i>“Upaya untuk meningkatkan etos kerja islam menurut saya salah satunya yang paling penting yaitu selalu bersyukur yang dimana agar merasa tenang dalam kehidupan dan akan bekerja dari dalam hati dengan penuh keikhlasan, focus, dan tekun”.</i>

Lampiran 2

HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

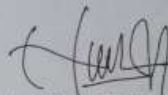
Proposal penelitian skripsi berjudul "Implementasi Etos Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Kota Palopo " yang diajukan oleh Reni NIM 20 0401 0106, telah diseminarkan pada Rabu, 10 Juli 2024 dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan penguji, dinyatakan diterima untuk proses selanjutnya.

Pembimbing,



Hardianti Yusuf, SE, Sy., ME,
NIP.19901001 201908 2 001

Penguji,



Nur Amal Mks, SE, Sy., ME,
NIP. 19930913 202012 2 020

Mengetahui :

a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kelembagaan



Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I.
NIP.19810213 200604 2 002

Lampiran 3

**PEMERINTAH KOTA PALOPO**
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH
Jl. Andi Djemma No.139 Palopo, <https://bpkad.palopokota.go.id>, Kode Pos 91921

Palopo, 18 Februari 2025

Nomor : 800.1.4/0283/BPKAD
Lamp. : --
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

K e p a d a
Yth. Dekan Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Palopo

Di - Tempat

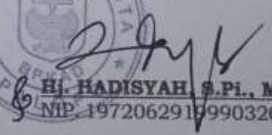
Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian Nomor:500.16.7.2/2025.0165/IP/DPMTSP Tanggal 12 Februari 2025 Perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo bersedia menerima dan memberikan izin Penelitian bagi mahasiswa (i) dibawah ini :

Nama Mahasiswa : RENI
Stambuk / Nim : 2004010106
Jurusan : Ekonomi Syariah
Universitas : IAIN Palopo

" Implementasi Etos Kerja Islam pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo "

Demikian untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.


Kepala BPKAD,
SEKRETARIS

H. HADISYAH, S.PI., MM
NIP. 197206291999032007

Tembusan : Kepada Yth.
1. Pertiinggal.

Lampiran 4

Dokumentasi dengan Pimpinan/ketua BPKAD Kota Palopo



Wawancara bersama bapak Imam Darmawan M, S.STP., M.M

Lampiran 5

Dokumentasi dengan pegawai BPKAD Kota Palopo



Wawancara bersama ibu Suriani Iskandar S.E



Wawancara bersama bapak Kleopatra AS, S.Kom



Wawancara Bersama ibu Sarimaya



Wawancara bersama ibu Ernawati K.



Wawancara bersama ibu Widi Astuti S.T



Wawancara bersama ibu Suryani

RIWAYAT HIDUP



Reni, Lahir di Palopo pada tanggal 27 Mei 2002, Penulis merupakan anak pertama (tunggal) dari pasangan seorang Ayah bernama Jusman dan Ibu bernama Kasria. Saat ini penulis bertempat tinggal di Pepabri Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan

pada tahun 2015 di SDN 34 Bara Palopo, Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 9 Palopo hingga tahun 2017. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMKN 2 Palopo. Selanjutnya pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan pada tingkatan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo tepatnya pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Contact Person Penulis: renialifa07@gmail.com