

## Implementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam

Rija Aini<sup>1\*</sup>, Sri Sudiarti<sup>1</sup>

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Jln. William Iskandar Ps.V, Medan Estate, Sumatera Utara, Indonesia  
\*Email: [rija.aini@uinsu.ac.id](mailto:rija.aini@uinsu.ac.id)

### ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui implementasi atau penerapan dari disiplin kerja dan produktivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif yang menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik untuk memperoleh data penelitian. Subyek dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menerangkan bahwa implementasi dari disiplin kerja yang mencakup indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi dan kemudian variabel produktivitas kerja dengan indikator kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi telah diterapkan seluruhnya oleh pegawai dengan tingkat penilaian yang baik hingga cukup baik dalam pelaksanaannya dilapangan. Ekonomi islam dalam memaknai kerja bukan sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi sebagai bentuk eksistensi, dan penghambaan diri sebagai manusia kepada Allah swt.

**Kata Kunci :** *Implementasi Disiplin kerja; Implementasi Produktivitas kerja; Ekonomi islam*

### ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the implementation or application of work discipline and work productivity in the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province. This study uses a descriptive approach with qualitative methods that use interviews, observation, and documentation as a technique to obtain research data. The subjects in this study were employees who worked in the office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province. The results of the study explain that the implementation of work discipline which includes indicators of attendance, compliance with work regulations and standards, as well as a high level of vigilance and then work productivity variables with indicators of ability, results achieved, morale, self-development, quality and efficiency have been implemented entirely. by employees with a good level of assessment to quite good in its implementation in the field. Islamic economics in interpreting work is not just to meet the needs of life but as a form of existence, and self-servitude as a human to Allah swt.

**Keyword :** *Implementation of Work discipline; Implementation of Work productivity; Islamic economics*



## PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia (Bate'e, 2020). Karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Saimatun Nisak, 2021). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebab hal ini dapat mendorong etos kerja, moral dan pencapaian tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Yuli Yantika, Toni Herlambang, 2018). Asal mula kata disiplin yaitu: discipline, yang berarti latihan atau pendidikan budi pekerti dan kerohanian serta pengembangan karakter. Hal ini menekankan pada suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak melakukan penolakan serta menerima sanksi-sanksinya (Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, 2021).

Produktivitas merupakan suatu ukuran dari kuantitas serta kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan, dengan biaya sumber daya yang digunakan sebagai pertimbangan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut (Abdul Rachman Saleh, 2018). Soliha mengatakan produktivitas adalah tingkat keefektifan pemanfaatan yang digunakan untuk memproduksi pada waktu tertentu (Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, 2020). Terwujudnya produktivitas kerja apabila para karyawan mempunyai kemampuan atau keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang ia miliki. Lain halnya menurut Sulaeman produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, baik pemberi kerja maupun karyawan yang terlibat berusaha untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan berbagai kebijakan yang dapat secara efektif meningkatkan produktivitas mereka masing-masing (Endang Kustini, 2020)..

Dalam Islam perumpamaan kata kerja disebutkan dalam empat kata, yaitu: al-A'mal, as-San'u, al-Fi'il, al-Kasbu. Makna lain dari kata kerja yang dapat dikembangkan adalah, bahwa sesungguhnya kerja merupakan upaya kemanusiaan untuk menunjukkan kualitas diri dihadapan Allah swt. Orang yang menyadari makna tersebut akan membangun *image* serta *trade recordnya* di hadapan Allah serta dihadapan manusia sesamanya dengan menjauhkan diri dari hal-hal yang akan merusak citranya (Tarigan, 2019). Dalam Islam kedudukan kerja ditempatkan pada posisi yang mulia serta luhur yang dikelompokkan pada golongan *fisabilillah* (Kurniawan, 2019). Kerja memiliki nilai yang sangat tinggi dalam Islam, bahkan dibeberapa hadis di jumpai bahwa nabi mengatakan sebaik-baiknya manusia adalah orang yang makan hasil dari hasil kerja tanganya sendiri, bahkan disebuah hadist qudsi disampaikan bahwa ada dosa yang hanya bisa dihapus dengan mencari nafkah untuk keluarga dan orang yang dipikulnya. Tentu saja pekerjaan yang dimaksud merupakan pekerjaan yang dilakukan secara maksimal dan memiliki etos kerja yang tinggi serta dengan etos kerja yang tinggi dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan oleh agama (Kirom, 2018).

Ethos merupakan asal kata dari etos yang berasal dari bahasa Yunani. Arti kata itu adalah gagasan tentang kepribadian seseorang, cara hidup, kebiasaan, motivasi atau tujuan moral seseorang, dan pandangan dunianya: gambaran, cara bertindak, atau ketertiban yang paling komprehensif (Satrya Yudha Arrizky, Wasis Budiarto, 2021). Dalam Islam etos kerja ditekankan kepada kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan hidup (Fuaddi, 2018). Asifuddin dalam disertasinya mengemukakan makna kerja dalam tiga gagasan yaitu: 1. Kerja merupakan aktivitas bertujuan, dalam artian dilakukan secara sengaja; 2. Kerja dalam konteks ekonomi sebagai upaya menyelenggarakan proses produksi untuk memperoleh hasil; 3. Kerja bersifat fisik dan non-fisik.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang bekerja mengurus persoalan berbasis keagamaan di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Kemenag Provsu merupakan instansi yang meneruskan amanat kerja dari Kemenag pusat untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk itu dalam memenuhi target kerja dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk publik maka dibutuhkan karyawan dengan kompetensi yang baik, kemampuan serta keterampilan yang mumpuni, semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan taat terhadap peraturan. Untuk mencapai kinerja yang terbaik pegawai harus memiliki sikap disiplin dan produktivitas kerja yang tinggi. Kenyataannya dilapangan ditemukan seringkali pegawai mengabaikan kedisiplinan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang bersikap sepele hingga terlambat masuk kerja, tidak mengikuti kegiatan apel dan hal-hal yang menyangkut kedisiplinan lainnya. Produktivitas kerja di Kantor Kemenag juga menjadi perhatian. Oleh sebab itu penelitian terkait dengan implementasi kedisiplinan serta produktivitas kerja ini penting dilakukan terlebih lagi terhadap instansi pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan terhadap publik terlebih lagi menyangkut urusan keagamaan. Maka dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan penilaian pihak yang terkait dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Adapun yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini memandang sisi lain dari kerja berdasarkan perspektif ekonomi Islam yang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya dan yang menjadi fokusnya adalah implementasi dari disiplin kerja dan produktivitas kerja yang masih minim sekali penelitian tentang implementasi tersebut. Kemudian banyak penelitian yang telah meneliti kedua variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan produktivitas kerja namun penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian tersebut diantaranya (Endang Kustini, 2020; Juliana, Felia Felicia, Excel Ghozali, Herlin Ellen, 2020; Laksmiari, 2019).

## **METODE**

Penelitian yang digunakan oleh penulis merupakan bentuk penelitian kualitatif deskriptif, yaitu metode penelitian filosofis post-positif yang digunakan untuk mempelajari keadaan objek alami (bukan eksperimen) atau juga bisa disebut dengan metode penelitian yang bersifat naturalistic karena penelitian dilakukan secara ilmiah dan peneliti merupakan instrumen kunci dalam penelitian ini (Sugiyono, 2012). Metode deskriptif kualitatif dipilih sebagai metode penelitian dikarenakan data penelitian lebih banyak menggunakan data-data deskriptif. Data-data deskriptif yang digunakan berupa perilaku, lisan ataupun kata-kata yang keluar dari orang-orang yang sedang yang diamati (Moelong, 2007).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengetahui implementasi dari disiplin kerja serta produktivitas kerja para pegawai di kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara untuk kemudian menemukan inti dan fokus permasalahan yang diangkat, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan *deep interview* atau wawancara yang mendalam dan observasi langsung dilapangan serta dokumentasi yang ada. Pemilihan informan dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terlebih dahulu oleh peneliti. Adapun informan yang dipilih untuk dilakukan wawancara adalah pegawai yang mempunyai kapabilitas untuk menjawab permasalahan penelitian. Berikut ini adalah informasi atau uraian mengenai data informan yang digunakan untuk memperoleh data penelitian.

**Tabel. 1** Informasi Informan

Inisial Informan	Posisi/Jabatan
EPD	Kabid Pendidikan Madrasah
MA	Staff Tenaga Pendidik
CA	Staff Jabatan Fungsional Tertentu
RF	Staff Bagian Kepegawaian
SRS	Staff Bagian Keuangan dan BMN

### Operasionalisasi Variabel

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja menurut Melayu S.P Hasibuan yaitu sebagai berikut (Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, 2021):

1. Kehadiran ditempat kerja
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Menurut Edy Sutrisno, dalam mengukur produktifitas kerja diperlukan suatu indikator yang menjadi tolak ukurnya yaitu sebagai berikut (Iskamto, 2019):

1. Kemampuan
2. Hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

### Teknik Analisis Data

Proses analisis data yang dilakukan mengacu pada teori Miles dan Huberman yang memuat tiga komponen analisis yaitu reduksi data, penyajian data lalu penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2012). Langkah pertama setelah data diperoleh adalah melakukan reduksi atau dapat dikatakan meringkas, menentukan hal-hal yang utama dan yang dianggap penting, kemudian mencari tema serta pola datanya. Setelah itu melakukan penyajian data yang bertujuan agar sekumpulan informasi yang telah didapat dan disusun secara terstruktur bisa dipahami dengan mudah. Lalu masuk tahap akhir dengan melakukan penarikan kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 2.** Hasil Penelitian Implementasi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Indikator Disiplin Kerja	Implementasi Disiplin Kerja
Kehadiran ditempat kerja	Seluruh pegawai hadir di kantor Kemenag dan melakukan absensi secara online pada website yang telah tersedia. Dan dimasa pandemi pegawai juga secara bergantian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan melakukan pekerjaan dari rumah atau <i>work from home</i> .
Ketaatan pada peraturan	Terdapat beberapa pegawai yang kurang mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh Kemenag. Peraturan ini terkait dengan aturan jam masuk, istirahat dan pulang kerja, aturan berpakaian, aturan pelaksanaan kegiatan apel, aturan mengenai pelaksanaan kerja, aturan kepegawaian dan lain-lain. Terjadi banyak pelanggaran pada aturan jam masuk kerja serta aturan kegiatan apel.
Ketaatan pada standar kerja	Seluruh pegawai yang bekerja di kantor Kemenag taat terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Kemenag Provinsi Sumatera

<b>Indikator Disiplin Kerja</b>	<b>Implementasi Disiplin Kerja</b>
Tingkat kewaspadaan tinggi	Utara telah menetapkan standar kerja atau SOP dan seluruh pegawai telah mengikuti petunjuk alur kerja tersebut dengan baik. Dalam hal ini pegawai yang bekerja pada kantor Kemenag sering kali melakukan kesalahan dikarenakan kurangnya kewaspadaan atau ketelitian dalam bekerja. Adapun kesalahan yang sering ditemui yaitu terjadinya pencetakan laporan atau surat tugas yang berulang-ulang dikarenakan ada isi dari laporan tersebut yang kurang dan belum tercantum. Kesalahan lain yang juga sering ditemukan yaitu salah pengetikan dan penghitungan dalam laporan yang terkait dengan keuangan.
<b>Indikator Efektivitas Kerja</b>	<b>Implementasi Efektivitas Kerja</b>
Kemampuan	Pegawai yang bekerja di kantor Kemenag merupakan orang-orang pilihan yang telah tersertifikasi dalam artian mereka adalah orang-orang yang telah teruji kemampuan, keterampilan serta kelayakannya oleh negara karena status mereka adalah sebagai Aparatur Sipil Negara.
Hasil yang dicapai	Adapun implementasi dilapangan didapati bahwa hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai Kemenag cukup memuaskan. Hal ini tercermin dari data yang menunjukkan kinerja Kemenag mengalami peningkatan setiap tahunnya mulai dari tahun 2015 hingga 2019.
Semangat kerja	Implementasi semangat kerja terlihat dari hasil kinerja kemenag yang mengalami kenaikan setiap tahunnya, tingkat kehadiran yang tinggi, serta partisipasi yang tinggi dalam melakukan program kerja yang akan dilaksanakan.
Pengembangan diri	Dilaksanakannya pelatihan dalam rangka penguatan kompetensi pegawai dilingkungan Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Keagamaan Medan.
Mutu	Seluruh pegawai yang bekerja di kantor Kemenag mengikuti standar alur kerja yang ditetapkan oleh instansi maka dapat dipastikan hasil dari pekerjaan yang dilakukan memiliki mutu atau kualitas yang baik.
Efisiensi	Selama kurang lebih 8 jam kerja dalam satu hari para pegawai telah melakukan pekerjaan dengan cukup efisien dari segi keakuratan, ketepatan dan kebenaran. Namun dari segi waktu terkadang belum cukup efisien karena pegawai harus lembur jika pekerjaan belum dapat diselesaikan.

## Pembahasan

### Implementasi Disiplin Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kerja dalam kontekstualisasi ekonomi Islam bukan hanya dipandang untuk tujuan pemenuhan kebutuhan. Akan tetapi kerja menjadi bagian dari eksistensi diri. Maknanya adalah manusia ada karena kerja dan kerja itu yang mengisi eksistensi kemanusiaannya (Tarigan, 2019). Kerja dilakukan bukan sekedar untuk pemenuhan kebutuhan melainkan sebagai bentuk penghambaan manusia kepada sang khaliq yaitu Allah swt (Qomar, 2019). Dalam ekonomi islam kerja tidak untuk tujuan dalam jangka pendek atau hanya sebatas dunia saja namun lebih dari itu, untuk tujuan jangka pajang yaitu *hatta yaumul qiyamah*. Dan poin pentingnya adalah implikasi atau balasan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan tergantung dari bagaimana cara pengerjaannya, sebab semua akan dipertanggungjawabkan dialam akhirat. Dalam bekerja terdapat tiga tanggung jawab yang diemban oleh seorang individu, yaitu tanggung jawab kepada Allah, tanggung jawab kepada diri sendiri, dan tanggung jawab kepada orang lain (Rozikan, 2019). Maka dari itu dibutuhkan kedisiplinan sebagai bentuk pertanggung jawaban baik kepada Allah, diri sendiri, dan orang lain.

Sebagaimana penjelasan diawal dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap segala norma-norma aturan yang telah menjadi ketetapan perusahaan atau institusi yang berlaku dilingkungan kerja. Dengan itu, Kementerian Agama Provinsi Sumatera

Utara merupakan salah satu institusi atau lembaga pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya pasti terdapat sejumlah aturan yang mengikat bagi setiap pegawai ataupun karyawan yang bekerja. Adanya sejumlah aturan yang diberlakukan tersebut agar terciptanya efektivitas serta efisiensi kerja dan tentu saja hal ini bertujuan agar terciptanya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Kedisiplinan memiliki hubungan yang erat dengan sikap konsisten, yaitu suatu kemampuan terhadap pengendalian diri agar tetap dalam keadaan tenang walaupun dalam situasi yang tertekan. Seseorang yang memiliki sikap disiplin penuh kehati-hatian dalam mengelola pekerjaan, dan disertai dengan rasa penuh tanggung jawab dalam memenuhi tugas dan kewajibannya.

Adapun implementasi dari disiplin kerja pada pegawai atau karyawan yang tercatat di Kantor Kemenag Provinsi Sumatera Utara berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja dan disandarkan pada kerja dalam ekonomi islam yaitu sebagai berikut:

#### **Kehadiran di tempat kerja**

Kehadiran merupakan indikator yang menjadi tolak ukur untuk melihat disiplin kerja para pegawai atau karyawan. Apabila seseorang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka semakin tinggi pula frekuensi kehadirannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, narasumber menuturkan bahwa para pegawai yang memiliki tanggung jawab pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam hal ini memiliki kedisiplinan yang cukup tinggi apabila dilihat berdasarkan absensi kehadiran ditempat kerja.

Adapun implementasi dari indikator kehadiran ini yaitu pegawai yang bekerja di kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara hadir di tempat kerja dan melakukan absensi secara online dari aplikasi absensi yang telah tersedia. Implementasi disiplin kerja berdasarkan indikator ini juga tercermin dari tingkat frekuensi kehadiran para pegawai yang tinggi. Dimana sesuai dengan ketentuan bahwa pegawai memiliki waktu kerja 5 hari terhitung mulai dari hari senin hingga jumat. Maka dengan itu frekuensi kehadirannya dalam waktu satu bulan sebanyak 20 hari kerja. Namun dalam keadaan pandemi saat ini kementerian agama melakukan pembatasan terhadap jumlah pegawai yang hadir ke kantor dan pegawai secara bergantian sesuai jadwal yang telah ditetapkan melaksanakan kerja dari rumah atau work from home dan tetap melakukan absensi secara online.

#### **Ketaatan Pada Aturan Kerja**

Ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan merupakan indikator yang kedua untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja para pegawai. Pada hakikatnya aturan yang telah ditetapkan oleh instansi terkait agar dapat mencetak perilaku yang dapat memenuhi standar. Serangkaian aturan yang ditetapkan oleh instansi merupakan suatu tuntunan terhadap pegawai agar dapat patuh dan tunduk pada aturan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi serta wawancara yang telah dilakukan ada beberapa aturan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Diantara aturan tersebut yaitu ketentuan mengenai jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja, aturan berpakaian, aturan untuk mengikuti kegiatan apel pagi pada hari senin dan apel sore pada hari jumat, peraturan tentang pengambilan cuti, dan peraturan-peraturan lainnya yang terkait dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pekerjaan maupun peraturan yang terkait dengan kepegawaian.

Adapun implementasi terkait dengan indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu seluruh pegawai mengikuti aturan jam masuk kerja yaitu dimulai pukul 07.30 dan jam pulang kerja pukul 16.00 terkecuali pada hari jumat pegawai baru dapat pulang kerja pada pukul 16.30. Dari aturan masuk kerja yang telah ditetapkan, berdasarkan observasi dilapangan didapati bahwa pegawai kurang disiplin dalam hal ini. Selama penelitian berlangsung penulis menemukan bahwa banyak pegawai yang telat masuk kerja di jam tersebut dan waktu pulang

kerja juga lebih awal dari ketentuan yang ditetapkan. Setiap senin pagi pada pukul 07.30 seluruh pegawai melakukan apel pagi dan pada hari jumat pukul 16.30 melaksanakan apel sore. Dalam hal pelaksanaan apel pagi ini penulis juga menemukan bahwa kurangnya kedisiplinan pegawai karena terpantau bahwa terdapat beberapa pegawai yang telat dan bahkan tidak mengikuti apel pagi. Seluruh pegawai mengikuti aturan berpakaian yang telah ditetapkan oleh instansi yaitu pemakaian baju hitam putih untuk hari senin hingga hari selasa, pemakaian baju batik untuk hari rabu hingga jumat. Selain itu juga pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan. Hal ini terbukti dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan mulai dari memproses surat masuk dan surat keluar, perjalanan dinas, menghadiri rapat dan pekerjaan lainnya yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Apabila ditilik dalam Al-Quran bahwa terdapat ayat yang memerintahkan untuk bersikap disiplin dalam artian patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Salah satu ayat Al-Quran yang terkait dengan perintah patuh dan taat yaitu Surh An-Nisa ayat 59. Dalam surah ini Allah memberi seruan kepada orang yang beriman untuk taat kepada Allah dan Rasul. Namun Allah juga memberi seruan untuk taat kepada ulil amri yaitu pemimpin. Dari seruan tersebut sudah jelas bahwa terungkapnya pesan untuk patuh dan taat kepada pemimpin. Dan dalam hal ini seluruh aturan yang telah dikeluarkan merupakan produk atau hasil kesepakatan para pemimpin instansi maka dari itu wajib bagi para pegawai untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang menjadi ketetapan Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Dalam perspektif ekonomi islam kerja dipandang bukan hanya sekedar untuk pemenuhan kebutuhan hidup namun sebagai sebuah ibadah dan kewajiban syara'.

### **Ketaatan Pada Standar Kerja**

Indikator selanjutnya yaitu ketaatan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dalam hal ini Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang baik maka akan mengikuti standar atau cara kerja instansi. Standar kerja atau biasa juga dikenal dengan standar operasional prosedur (SOP) merupakan acuan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. SOP merupakan alur kerja yang sudah terstandarisasi dan memiliki kekuatan sebagai petunjuk kerja. Tentu saja setiap perusahaan ataupun instansi pemerintah memiliki standar kerja yang ditetapkan agar memperoleh hasil kinerja yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap pegawai di kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara mengenai ketaatan mereka atas standar kerja diketahui bahwa seluruh pegawai melaksanakan hal itu dengan baik.

Hal ini tercermin dari implementasi yang terjadi dilapangan. Seluruh pegawai melaksanakan pekerjaan mereka sebagaimana yang tertera dalam standar operasional prosedur. Misalkan pengelolaan pada surat masuk dan surat keluar, hal ini berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kemudian dalam melakukan perjalanan dinas, pelaksanaan program kerja yang telah dirumuskan, pendokumentasian informasi publik dan lain-lain. Sudah jelas bahwa seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan standar operasional prosedur yang telah menjadi ketetapan kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

### **Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Kewaspadaan tinggi yang dimaksud dalam hal ini adalah ketelitian. Kewaspadaan menjadi indikator yang keempat dalam mengukur tingkat disiplin kerja para pegawai. Melaksanakan pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan dengan penuh kehati-hatian, cermat dan tidak tergesa-gesa.

Implementasi dari indikator ini tercermin melalui pelaksanaan kerja yang ditugaskan. Dalam hal ini peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa kesalahan yang dilakukan oleh

pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya saja, peneliti menemukan beberapa kesalahan yang dilakukan oleh pegawai diantaranya terjadinya pencetakan print-an yang berulang-ulang dari surat tugas ataupun laporan yang telah dibuat dan salah penghitungan terhadap biaya yang dikeluarkan mengenai program kerja yang dilaksanakan. Hal ini diakibatkan kesalahan oleh pegawai yang kurang teliti dalam menulis atau mengetik hal-hal yang perlu dicantumkan dalam isi surat atau laporan tersebut. Kesalahan seperti ini merupakan kesalahan yang paling sering dilakukan oleh pegawai dan yang paling banyak penulis temui selama penelitian dilakukan. Kesalahan ini bukan hanya disebabkan oleh kurangnya ketelitian namun sikap tergesa-gesa dan ingin cepat selesai yang akhirnya berujung kepada kesalahan dalam pelaksanaannya.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk bersikap teliti dalam melakukan setiap pekerjaan. Karena Allah tidak menyukai hamba-Nya yang bekerja dengan sikap tergesa-gesa dan akan membawa kepada kesalahan. Dan sebagaimana ajaran yang telah diketahui bahwa sesungguhnya sifat tergesa-gesa datangnya dari setan. Sebagaimana didapati dari Hadist Nabi riwayat Al-Baihaqi yang menjelaskan bahwa sikap pelan-pelan itu datangnya dari Allah dan sikap tergesa-gesa datangnya dari setan.

### **Implementasi Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Berdasarkan penjelasan diawal mengenai teori tentang produktivitas dapat dimaknai bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk melihat kualitas serta kuantitas hasil pekerjaan. Produktivitas kerja akan terwujud apabila para karyawan atau orang yang bekerja memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini juga berarti bahwa pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga tujuan dapat tercapai dengan apa yang diharapkan. Kemudian produktivitas juga erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan atau nama lainnya disebut dengan etos kerja. Karyawan dengan semangat/etos kerja yang tinggi maka akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dan bahkan dimungkinkan pekerjaan tersebut dilakukan dengan tepat waktu dan melebihi ekspektasi atau melampaui harapan.

Berikut ini uraian mengenai implementasi dari produktivitas kerja oleh para pegawai yang bekerja di kantor Kementrian Agama Provinsi Sumatera Utara berdasarkan enam indikator dari efektivitas kerja dan disandarkan pada kerja dalam pandangan ekonomi Islam yaitu:

#### **Kemampuan**

Yang menjadi tolak ukur untuk melihat produktivitas karyawan salah satu indikatornya adalah kemampuan. Hakikatnya kemampuan yang dimiliki setiap orang tidaklah sama melainkan berbeda satu dengan yang lainnya. Suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat terbentuk melalui kompetisi yang telah dilalui. Kemampuan dalam hal ini merupakan awal dari terbentuknya profesionalisme dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan juga dapat diartikan sebagai suatu keterampilan yang dimiliki. Dan hal ini menjadi pembeda seorang karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan adapun implementasi dari indikator ini adalah pegawai yang bekerja pada kantor Kemenag Provinsi Sumatera Utara merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan serta terampil dalam bidangnya. Jelas saja, karena pegawai yang bekerja merupakan mereka yang terdaftar sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah teruji kemampuan serta kelayakannya. Selain itu mereka yang bekerja di kantor Kemenag juga merupakan orang-orang yang memiliki pendidikan rata-rata strata satu atau sarjana. Berdasarkan data yang diperoleh didapati bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada kantor Kemenag Provinsi Sumatra Utara berjumlah 179



pegawai. Dan apabila ketika para pegawai sudah bekerja dan mereka dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan sejalan dengan jobdesk bidangnya masing-masing maka telah memenuhi indikator kemampuan ini.

### Hasil yang dicapai

Hasil yang dicapai merupakan sesuatu manfaat yang dapat dirasakan baik dari orang yang mengerjakan maupun pihak yang menikmati hasil tersebut. Hasil ini menjadi salah satu tolak ukur untuk melihat tingkat produktivitas kerja para pegawai karena dengan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan kita dapat melihat seberapa produktif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila hasil yang dicapai telah memenuhi target dan pencapaian yang ditetapkan maka tingkat produktivitas pegawai baik. Semakin baik hasil yang pekerjaan yang diberikan itu berarti bahwa semakin produktif pula pegawai dalam bekerja.

Hasil wawancara serta dokumentasi diatas yang diperoleh oleh penulis diketahui bahwa para pegawai telah memenuhi target atau pencapaian yang ditetapkan oleh Kemenag Povinsi Sumatera Utara. Hasil ini tercermin melalui data statistik Kanwil Kemenagsu Tahun 2020 dan Renstra Kemenag 2020-2024. Setiap lima tahun sekali Kemenag Provinsi Sumatera membuat rencana strategi yang meliputi target-target dan rencana kerja dalam lima tahun kedepan. Berdasarkan data statistik dan rencana strategi tersebut terlihat bahwa hasil kerja yang telah dicapai oleh Kemenag Provinsi Sumatera Utara sudah cukup memuaskan. Seluruh pencapaian serta data-data yang berkaitan dengan pekerjaan Kemenag Provinsi Sumatera Utara dicantumkan dengan baik dalam statistik tersebut. Hal ini juga berfungsi sebagai informasi kepada msyarakat tentang apa saja pencapaian dan data-data terkait yang ingin diketahui oleh masyarakat. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kemenag Provinsi Sumatera Utara transparan dan akuntabel. Dari publikasi tersebut juga dapat dilihat bahwa para pegawai telah melakukan pekerjaannya dan memberikan hasil yang baik dengan ditampilkannya data-data serta informasi yang diinput.

Berikut ini gambaran dari hasil kinerja pegawai Kemenag Provinsi Sumatera Utara dalam beberapa tahun terakhir.

**Tabel 3.** Capaian Kinerja Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara

No	Sasaran Strategis	Capaian Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Meningkatkan kualitas kehidupan umat beragama	71,46%	75,74%	78,60%	81,45%	85,73%
2	Meningkatkan harmoni sosial dan kerukunan antar umat beragama	96,38%	95,19%	95,19%	87,28%	83,18%
3	Meningkatkan kualitas pelayanan keagamaan	99,69%	99,66%	99,68%	99,21%	97,47%
4	Meningkatkan akses layanan pendidikan	91,04%	96,60%	90,765	94,63%	94,39%
5	Meningkatkan harmoni sosial dan kerukunan antar umat beragama	98,49%	97,70%	97,57%	98,77%	97,765
	Rerata capaian	71,56%	75,82%	78,67%	78,67%	85,78%

Sumber: Kemenag 2022

Berdasarkan dokumentasi diatas terlihat bahwa setiap tahunnya kinerja Kemenag mengalami peningkatan. Mulai dari tahun 2015 hingga tahun 2019 kinerja Kemenag mengalami tren kenaikan yang positif. Dimulai dari tahun 2015 yang menunjukkan rerata capain kinerja sebesar 71,56% dan hingga tahun 2019 terus mengalami kenaikan rerata capaian kinerja hingga mencapai angka 85,78%. Hal ini membuktikan bahwa implementasi dari produktivitas melalui indikator hasil sudah cukup memuaskan.

### **Semangat kerja**

Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadikan diri lebih baik dari hari kemarin dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari atau satu bulan dan kemudian dibandingkan dengan hari berikutnya atau bulan berikutnya.

Berdasarkan gambar 1 pada penjelasan sebelumnya terlihat bahwa kinerja pegawai menunjukkan kenaikan. Hal ini berarti bahwa semangat kerja para pegawai mengalami kenaikan. Semangat kerja pegawai yang meningkatkan akan berdampak terhadap hasil kinerja yang juga mengalami peningkatan. Selain itu implementasi dari semangat kerja ini terlihat dari frekuensi kehadiran pegawai. Sebagaimana penjelasan sebelumnya pada indikator kehadiran dijelaskan bahwa tingkat kehadiran pegawai cukup tinggi. Selain itu implementasi lainnya terlihat dari partisipasi para pegawai dalam mengikuti atau menjalankan setiap program kerja yang dilaksanakan.

Dalam surah At-Taubah Allah swt secara tegas memerintahkan kepada hambaNya untuk bekerja sebagai dasar untuk memperoleh rezeki dan mencari nafkah. Karena Allah swt akan memberikan pertolongan terhadap hambaNya yang senang hati dalam melaksanakan pekerjaan didorong dengan semangat serta motivasi yang tinggi bahwa bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan namun juga sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada sang pencipta Allah swt. Sebagaimana juga yang terdapat dalam surah Al-Jumuah Allah menyerukan kepada hambaNya untuk menyeimbangkan antara nilai ibadah dan kegiatan muamalah. Karena Allah menyebutkan bahwa laksanakanlah ibadah dan setelah selesai urusan dengan Allah maka silahkan untuk bertebaran dimuka bumi untuk mencari penghidupan (Wahyudin Maguni, 2018).

### **Pengembangan diri**

Indikator berikutnya yaitu pengembangan diri. Pengembangan diri ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan memberikan hasil yang maksimal. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan mengambil tantangan dan peluang yang ada. Dengan menjalani kedua hal tersebut maka kemampuan yang dimiliki akan terupgrade atau mengalami peningkatan. Sebab apabila tantangan yang dihadapi semakin sulit dan dapat diselesaikan dengan baik itu berarti bahwa kemampuan diri semakin meningkat.

Kenyataannya dilapangan menunjukkan bahwa implementasi pengembangan diri ini dilakukan oleh Balai Diklat Keagamaan Medan. Adapun kegiatan pengembangan diri ini berbentuk pelatihan yang berlangsung di Balai Diklat tersebut. Pelatihan yang dilakukan oleh Balai Diklat ini memiliki tiga bentuk pelatihan yaitu penilaian kinerja PNS, pengelolaan keuangan dan guru sosiologi MA. Pelatihan ini bertujuan untuk membangun serta menumbuhkan sensitivitas yang sama dalam merespon permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat dengan melakukan pembenahan diri sehingga para pegawai Kemenag dapat memberikan pelayanan yang tepat, cepat, dan tidak mempersulit masyarakat. Dengan adanya pelatihan tersebut diharapkan para pegawai memiliki kompetensi manajerial yang terdiri dari sikap komunikasi yang positif, berintegritas, menjalin kerja sama yang baik, mengutamakan pelayanan publik, berorientasi kepada hasil, mengelola perubahan dan mengambil keputusan.

### **Mutu**

Indikator mutu ini terkait dengan hasil yang dicapai. Para pegawai dituntut untuk menghasilkan pekerjaan yang bermutu atau memiliki kualitas yang baik. Dan hal ini sangat erat kaitannya dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Maka dari itu jika seorang pegawai memiliki kemampuan dan keahlian yang mumpuni maka akan menghasilkan kinerja

yang berkualitas. Oleh sebab itu, sebenarnya dari indikator-indikator produktivitas kerja ini memiliki hubungan dan keterkaitan antar indikator.

Hasil wawancara serta pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa implementasi dari mutu ini dapat ditemui dari penetapan standar kerja oleh instansi dalam hal ini adalah Kemenag Provinsi Sumatera Utara. Standar kerja atau yang lebih dikenal dengan sebutan SOP merupakan ketetapan oleh instansi dalam penyelenggaraan atau pelaksanaan pekerjaan. Hal ini bertujuan agar hasil pekerjaan dicapai dengan kualitas atau memiliki mutu yang baik. Dikarenakan seluruh pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang berlaku sudah dapat dipastikan bahwa hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan memiliki kualitas atau mutu yang baik.

### **Efisiensi**

Efisiensi berarti bahwa segala sesuatu yang dikerjakan dilakukan dengan tepat, akurat dan benar. Efisiensi merupakan indikator yang menjadi tolak ukur untuk melihat tingkat produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan bukan hanya dilakukan dengan waktu yang cepat tapi perlu ketepatan, tingkat akurat yang tinggi serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Itulah mengapa dalam mengukur tingkat efektivitas kerja efisiensi menjadi salah satu indikatornya.

Adapun implementasi dari indikator ini didapati bahwa selama kurang lebih 8 jam bekerja dalam satu hari yang sudah menjadi ketetapan oleh kantor Kemenag Provinsi Sumatera Utara, para pegawai sudah cukup efisien dalam melakukan pekerjaannya walaupun terkadang terjadi beberapa kesalahan. Dari segi waktu, selama penulis melakukan penelitian beberapa kali penulis menjumpai karyawan melakukan kerja lembur. Pegawai melakukan lembur biasanya sering terjadi di awal atau akhir bulan dikarenakan pada waktu-waktu tersebut pegawai melakukan rekap bulanan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama. Dan lembur juga terjadi karena misalkan suatu bidang yang ada di Kemenag tersebut melaksanakan program kerja yang berlangsung berhari-hari yang pelaksanaannya diluar kantor Kemenag bahkan hingga keluar kota.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan pada bagian-bagian sebelumnya dan melihat hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai implementasi disiplin kerja serta produktivitas kerja disimpulkan bahwa seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara telah mengimplementasikan disiplin kerja dan produktivitas kerja namun dengan tingkat penilaian yang berbeda-beda. Implementasi disiplin kerja dilihat berdasarkan empat indikator sebagai pengukurnya yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja serta tingkat kewaspadaan tinggi. Dalam hal ini terdapat dua indikator yang menjadi perhatian dimana masih kurangnya kedisiplinan pegawai yang terletak pada indikator ketaatan pada peraturan dan tingkat kewaspadaan dikarenakan masih kurang baik pelaksanaannya dilapangan. Kemudian implementasi produktivitas kerja dilihat berdasarkan enam indikator yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Pada produktivitas ini hampir seluruhnya dikatakan baik hanya saja efisiensi yang perlu ditingkatkan kembali. Ekonomi Islam mengisyaratkan kerja bukan hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup sebagai manusia. Namun dalam pandangan ekonomi Islam kerja adalah sebagai sebuah eksistensi diri sebagai manusia dan bentuk penghambaan diri kepada Allah swt. Kerja tidak hanya sebagai urusan keduniawian melainkan dilihat untuk tujuan akhirat. Dikarenakan apa yang dikerjakan akan dimintai pertanggungjawaban.

## REFERENSI

- Abdul Rachman Saleh, H. U. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inkojava Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Bate'e, M. M. (2020). Peranan kedisiplinan Kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 3(1), 98–110.
- Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Endang Kustini, N. S. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 303–311.
- Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, R. H. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria*, 9(2), 24–36.
- Fuaddi, H. (2018). Etos kerja dalam perspektif islam. *Jurnal Al-Amwal*, 7(1), 20–31.
- Iskamto, D. (2019). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru divisi Unicharm. *Ekobis-Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12–20.
- Juliana, Felia Felicia, Excel Ghozali, Herlin Ellen, W. F. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja ex trainee program studi pengelolaan perhotelan Universitas Pelita Harapan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 116–121.
- Kirom, C. (2018). Etos kerja dalam islam. *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57–72.
- Kurniawan, R. (2019). Urgensi bekerja dalam Alquran. *Jurnal Transformatif*, 3(1), 42–67.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Moelong, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Qomar, M. N. (2019). Kritik Karl Marx terhadap konsep buruh kapitalis kajian komparatif ekonomi syariah atas buku Das Kapital. *Annual Conference for Muslim Scholars*, 1003–1009.
- Rozikan, M. Z. (2019). Pengaruh religiusitas dan tanggung jawab sosial terhadap etos kerja islami pada karyawan lembaga filantropi. *Islamadina Jurnal Pemikiran Islam*, 20(2), 191–209.
- Saimatun Nisak, A. (2021). Analisis pengaruh etos kerja islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economic and Business*, 1(1), 28–42.
- Satrya Yudha Arrizky, Wasis Budiarto, I. P. (2021). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Brataco cabang Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 182–193.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (10th ed.). Alfabeta.
- Tarigan, A. A. (2019). *Tafsir ayat-ayat ekonomi "tela'ah atas simpul-simpul ekonomi dan bisnis dalam Al-Qur'an"* (2nd ed.). Febi Uinsu Press.
- Wahyudin Maguni, H. M. (2018). Teori motivasi, kinerja dan prestasi kerja dalam Al-Quran serta fleksibilitas penerapannya pada manajemen perbankan islam. *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124.

Yuli Yantika, Toni Herlambang, Y. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.