BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam tindakan. Salah satu tindakannya itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan tugas atau tindakan baik mental maupun fisiologikal untuk mencapai tujuan tertentu yang bernilai, baik untuk individu yang bersangkutan maupun untuk orang lain.

Menurut Blum dan Naylor (dalam Buntaran, 1989), bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang selain mempunyai arti sosial, juga dilakukan karena dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi individu, seperti mencipta, memperoleh gengsi dan prestasi dan sering kali juga untuk mendapatkan uang.

Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia, semua itu karena ada beberapa alasan yang penting : Pertama, adanya nilai tukar atau imbalan berupa material maupun non material. Kedua, kerja memberi fungsi sosial. Ketiga, jabatan seseorang sering merupakan sumber status atau tingkat sosial dalam masyarakat. Keempat, secara psikologis kerja dapat merupakan sumber penting dari identitas, harga diri dan aktualitas diri, memberikan rasa pemenuhan yaitu memberi rasa yang bertujuan dan mengubah nilai seseorang di masyarakat atau sebaliknya dapat pula menjadi

sumber frustrasi, kebosanan dan perasaan tak berarti (Gilmer dalam Wismayanti, 1988)

Terry (dalam Buntaran, 1989), berpendapat bahwa pada dasarnya manusia melaksanakan suatu hal karena manusia ingin memenuhi suatu kebutuhan yang tidak atau belum terpenuhi. Manusia dalam hal ini mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam dan kompleks. Disebutkan bahwa manusia secara sadar atau tidak sadar telah melakukan pemenuhan yang pada akhirnya berhubungan dengan pekerjaan dan segala aspek-aspek yang terkandung didalamnya.

Pendapat tersebut didukung oleh Luth (2001). Ia berpendapat sebagai mahkluk sosial interaksi sosial sudah pasti menjadi aktivitas keseharian manusia termasuk kerja. Di dalam interaksi sosial itu pasti ada *vested interest* (kepentingan yang tertanam). Entah itu ingin diterima oleh orang lain atau ingin memperoleh sejumlah keuntungan materiil. Kepentingan semacam itu tidaklah salah, dan kalau perlu dibudayakan secara berkesinambungan, karena pada dasarnya manusia ingin mendapatkan sesuatu itulah yang mendorongnya untuk beraktivitas.

Kerja tidak dapat dipertimbangkan hanya dari prilakunya saja tetapi juga motif, pengalaman dan hubungan sosial baik dengan keluarga, lingkungan maupun perusahaan, karena dibalik semua aktivitas manusia senantiasa dilandasi oleh motivasi tertentu, sebagaimana disebutkan diatas.

Seperti uraian di atas, perilaku manusia senantiasa diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu *(goal oriented),* tetapi kemampuan kerja setiap

manusia terbatas, baik fisik, daya pikir, waktu, tempat, pendidik.
faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keten.
menyebabkan manusia tidak dapat mencapai sebagian besar tujuanny
melalui kerjasama dengan orang lain. Hal itulah yang merupakan Q>
penting mengapa manusia selalu hidup dalam berbagai macam organisasi, seperti perusahaan, pemerintahan, sekolah, rumah sakit, militer, serikat buruh, perkumpulan-perkumpulan hobi, kelompok pengajian, lembaga-lembaga dan organisasi-organisasi lainnya (Reksohadiprodjo dan Handoko,1999).

Menurut Schein (As'ad, 1995), organisasi merupakan koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko. (1999), organisasi adalah perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dalam suatu sistem dan pembagian kerja, dimana pekerjaan itu diperinci manjadi tugas-tugas, dibagikan di antara pemegang peranan dan kemudian digabung ke dalam beberapa bentuk hasil (organisasi sebagai suatu sistem peranan).

Akhir-akhir ini makin dirasakan pentingnya peranan manusia sebagai suatu sumber daya yang potensial dalam suatu organisasi produksi. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan Bethel (dalam Sihombing, 1990), bahwa manusia merupakan elemen sentral dalam organisasi. Demikian halnya pendapat Plunkett dan Attner (dalam Sihombing, 1990), yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga

dan sangat mempengaruhi sumber daya lain dan juga produksi yang dihasilkan.

Kesadaran ini menyebabkan banyaknya penelitian mengenai perilaku manusia dalam situasi kerja, dan sebagai konsekwensinya adalah semakin bertambahnya pengertian mengenai faktor-faktor dinamis yang sangat mendasari perilaku, serta bertambahnya penghargaan terhadap sikap, perasaan, motivasi dan moralitas kerja.

Dalam dunia industri, motif yang mendukung karyawan untuk bekerja rumit sifatnya, karena insentif (imbalan) yang ingin mereka peroleh tidak hanya menyangkut gaji. Karyawan sebagai bagian dan suatu kelompok sosial memiliki moralitas dan motivasi kerja tertentu.

Kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan saat ini tidak hanya tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja, tetapi yang lebih utama adalah tenaga kerja yang loyal dan mau berkerja dengan baik, oleh karena itu yang perlu dikembangkan saat ini adalah sikap moral karyawan dalam bekerja.

Jika kita cermati situasi yang terjadi di tanah air akhir-akhir ini, tampak sekali bahwa persoalan yang muncul baik yang bersifat politik maupun ekonomi semuanya bermuara pada persoalan rendahnya moralitas bangsa (Riyardi dan Prayitno. 1999) baik yang punya jabatan tinggi maupun yang rendah. Fakta yang terjadi ditingkat atas, para konglomerat yang konon menguasai asset materiil *global village* (desa sejagat), temyata utangnya tidak terhitung jumlahnya. Salah satu fakta yang terjadi yaitu kasus BPPN (Badan Penyehatan Perbankan Nasional) dan penyalahgunaan atau penyelewengan

dana BLBI (Bantuan Likuiditas Bank Indonesia) yang melibatkan konglomerat-konglomerat kelas atas di negara kita, di sana ada pemilik Texmaco Group dan pemilik Barito Pacific yang menyebabkan sejumlah bank nyaris kolaps. Hutang Texmaco yang macet di BPPN kini mencapai Rp. 19,8 triliun atau hampir separuh subsidi BBM pada tahun anggaran 2000, yang mencapai Rp. 44 triliun, hutang Barito Pacific tak kalah besamya sekitar Rp. 9,8 triliun dan hutang pemilik BDNI yang terlibat kasus penyelewengan dana BLBI yang menurut laporan BPK pada bulan Juli 2000 lalu terungkap, BDNI menyelewengkan Rp. 24,5 triliun dari Rp. 37 triliun BLBI yang diterimanya (Tempo, 2000). Ditingkat bawah, kasus penggelapkan tabungan nasabah yang dilakukan oleh karyawan BCA (Surya, 1997), kasus korupsi di Asrama Haji Donohudan (Kompas, 2000), Penipuan beberapa yayasan yang berkedok Islam (Sabili, 2002) dan masih banyak peristiwa pelanggaran lainnya seperti korupsi, kolusi, absensi, keterlambatan, demo bahkan keluar dari pekerjaan yang semuanya itu merupakan perbuatan atau tindakan yang mencerminkan moralitas kerja rendah.

Azwar (2000) mengatakan bahwa faktor yang memperngaruhi pembentukan sikap pada diri seseorang adalah pengalaman pribadi, orang lain yang dianggap penting, kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan dan lembaga keagamaan dan emosional. Hal ini termasuk sikap moral dalam bekerja.

Sungguhnya faktor yang amat penting dari semua faktor yang mempengaruhi terbentuknya sikap dalam hal ini sikap moral karyawan dalam

bekerja adalah nilai-nilai dalam studi perilaku organisasi yang ada dalam diri pekerja. Manajemen itu berurusan dan mengurus manusia, dan bukan benda, maka manajemen tanpa nilai, tanpa komitmen dan tanpa keyakinan, hanya akan menghasilkan bencana.

Nilai-nilai dalam studi organisasi menjadi penting karena nilai-nilai menjadi pondasi bagi pemahaman sikap *(attitude),* motivasi *(motivation)* dan mempengaruhi persepsi manusia. Ketika individu memasuki suatu organisasi, ia memiliki prakonsep mengenai apa yang "harus atau boleh" dan "tidak boleh" untuk dilakukan. Lebih penting lagi suatu nilai akan dipegang teguh oleh seseorang, dampaknya pada perilaku individu berjangka panjang. Hal ini dikarenakan sifat nilai-nilai yang cenderung stabil dan tahan lama. Dan satu faktor yang dianggap kuat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja adalah sisitem nilai yang dianut (Abdulrahim dalam Ahmad. 1995).

Nilai merupakan perangkat moralitas yang paling abstrak. Nilai adalah suatu perangkat keyakinan ataupun perasaan yang diyakini sebagai suatu identitas yang memberikan corak khusus kapada pola pemikiran, perasaan, keterikatan, dan prilaku seseorang (Nurdin dkk. 1995).

Studi Robbin (dalam Ahmad. 1995) menunjukan bahwa minimal terdapat enam nilai utama dalam diri seseorang, yaitu nilai teoritis, nilai ekonomis, nilai estetik, nilai sosial, nilai politis, dan nilai religius. Dari enam nilai orientasi tersebut Clark (dalam Ahmad. 1995) berpendapat bahwa nilai-nilai religius atau nilai-nilai agama memiliki fungsi yang amat sentral dan mendalam dalam diri seseorang. Agama merupakan *sense* (perasaan) yang

paling kuat dalam diri seseorang. Perasaan keagamaan dan keyakinan beragama merupakan representasi hal paling pribadi.

Islam sebagai agama memiliki hubungan yang sangat erat dengan moral atau akhlak (dalam hal ini termasuk sikap moral dalam bekerja). Ini karena Islam diturunkan oleh Allah swt. untuk membangun dan mendidik manusia agar bermoral atau berakhlak baik. Nabi Muhammad saw. Sendiri tugas utamanya adalah membangun moral manusia, sebagaimana sabdanya *"Tidaklah aku diutus, melainkan untuk menyempumakan akhlak manusia"* (Rohanady. 2000).

Ada perbedaan yang sangat mencolok antara pekerja yang beragama dengan yang tidak beragama, atau beragama hanya sekadar simbol. Pekerja yang beragama menjadikan agamanya sebagai bimbingan atau pedoman dalam bekerja sehingga dia terbebaskan dari apa yang disebut "*al-ghayah tubarriru al-washilah"* (tujuan menghalalkan segala cara). Baginya, agama adalah *conditio sine quo non* "persyaratan yang tidak bisa dipisahkan sama sekali" dari pekerjaan yang ditekuni. Agama adalah *principle* "prinsip yang membimbing" setiap perilaku dalam bekerja (Luth. 2001).

Maslow dan Marx tidak memasukan agama sebagai kebutuhan dasar manusia karena mereka tidak mengakui, bahkan mereka membenci agama. Maslow menetapkan kebutuhan manusia dengan teorinya *Five Satisfactions* (lima kebutuhan), yaitu fisiologik, rasa aman, sosial, ego dan realisasi diri *(self actualization).* Sedangkan Marx dengan teorinya *Three Satisfictions* yang mengatakan bahwa manusia hanya mempunyai tiga kebutuhan, yaitu

sandang-pangan, papan dan seks. Bahkan Marx mengatakan bahwa agama adalah *the opium of the people* (candu bagi masyarakat), mereka sama sekali tidak memasukan agama dalam kebutuhan manusia bahkan menyingungpun tidak (Luth. 2001).

Dalam ajaran agama Islam berkerja adalah ibadah, sehingga dalam bekerja harus memiliki beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh orang Islam sebagai landasan moral bekerja mereka. *Ikhlas,* yaitu menyatukan badan *(body),* pikiran *(mind)* dan hati *(heart)* dalam tugas atau aktivitas seraya menyucikan niat karena Allah semata. Bukan untuk mencari prestise atau mencari keuntungan saja (QS. 98 : 5). *Cinta,* yaitu adanya rasa rindu untuk mendapatkan ketenangan dan kebahagiaan, mencintai pekerjaan adalah satu keharusan, karena didalamnya kita dapat memperoleh nilai tambah secara materi dan spiritual berupa pengalaman untuk memenuhi hajat hidup kita (QS. 3 : 31). *Istiqamah,* yaitu tetap tekun dengan berpihak pada kebenaran. Karena bekerja adalah ibadah maka kita harus istiqamah, tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memperoleh penghasilan (QS. 11 : 112). *Rela berkorban,* ibadah adalah perjuangan di jalan Allah, oleh karena itu, kerelaan berkorban dan keikhlasan menerima cobaan dalam bekerja juga sebagai ibadah (QS. 3 : 142). *Membelanjakan harta di jalan yang benar,* yaitu mengeluarkan sebagian rejeki yang kita terima dalam bentuk zakat, infaq, sedekah dan lain-lain. Perbuatan ini tidak lebih sebagai wujud rasa syukur kita atas nikmat Allah yang diberikan kepada kita (QS. 63 :10).

Uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa agama memiliki posisi yang vital pada diri manusia dalam menjalankan kehidupannya termasuk kerja. tindakan-tindakan yang dilakukan manusia pada dasarnya tidak lepas dari motivasi dan nilai-nilai yang mendasari tindakan tersebut, sehingga apa yang dilakukan manusia akan selalu disesuaikan dengan apa yang sudah menjadi kepercayaannya. Diharapkan agama Islam yang berisikan ajaran-ajaran yang mengajarkan tentang prinsip-prinsip bagaimana seorang muslim itu bekerja akan berpengaruh pada individu dalam bekerja. Individu yang mempunyai religiusitas tinggi akan menunjukkan sikap moral dalam bekerja yang tinggi pula (baik).

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan di atas penulis tertarik untuk memperjelas hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap moral individu dalam bekerja. Ulasan diatas itulah yang menjadi alasan kenapa penelitihan ini dilaksanakan dengan mengambil judul Hubungan antara Religiusitas dan Sikap Moral Karyawan dalam Bekerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah mencermati fungsionalitas nilai-nilai agama dalam membentuk sumber daya yang berkualitas dalam artian memiliki sikap moral dalam bekerja yang tinggi. Adapun tujuan khususnya yakni melihat hubungan antara religiusitas dan sikap moral subjek dalam bekerja.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan memperjelas sumbangan efektif nilai-nilai agama terhadap pekerja yang mempunyai sikap moral dalam bekerja yang tinggi yang kemudian membentuk sumber daya yang berkualitas dan produktif. Hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai pertimbangan pihak manajemen untuk mengevaluasi kebijaksanaan yang berkaitan dengan nilai-nilai agama dalam dunia kerja dalam rangka peningkatan sikap moral karyawan dalam bekerja. Manfaat akademis ilmiah penelitian ini diharapkan memperluas wilayah sikap hubungan antara variabel religiusitas dengan aspek-aspek perilaku kerja dalam hal ini adalah sikap moral dalam bekerja yang mengoptimalkan produktifitas *(Out put).*