

## Meningkatkan Kinerja SDM Komunitas Fokma Malaysia Melalui Islamic Work Ethic

Suharni Rahayu, Risza Putri Elburdah, Nurdinni Tilova

Dosen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email : [dosen00964@unpam.ac.id](mailto:dosen00964@unpam.ac.id), [dosen02216@unpam.ac.id](mailto:dosen02216@unpam.ac.id), [risza01022@unpam.ac.id](mailto:risza01022@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dari Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Darma Perguruan Tinggi. Selain itu melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, diharapkan menjadi kesempatan bagi Komunitas FOKMA di Malaysia untuk berdiskusi dengan narasumber terkait dengan manajemen pengembangan organisasi dalam peningkatan kualitas organisasi FOKMA di Malaysia. Tujuan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran strategi yang dapat dilakukan dalam upaya melakukan pemetaan pengetahuan yang ada di lingkup organisasi FOKMA yang berada di Malaysia. Selain itu diharapkan dengan pengabdian kepada masyarakat ini keberadaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi besar kepada pengembangan dan penerapan keilmuan kepada organisasi FOKMA di Malaysia dan sekitarnya.

Metode yang kegiatan yang dilaksanakan adalah kami mendatangi langsung ke lokasi PKM yaitu di organisasi FOKMA di Malaysia. Hasil pengabdian kepada masyarakat yang diperoleh yakni pengetahuan tentang kompetensi seperti apa yang umumnya dibutuhkan. Ilmu yang didapatkan pada Pengabdian Kepada Masyarakat kali ini diharapkan mampu memberikan semangat baru bagi dosen dalam upaya mengembangkan diri memberikan pengarahan, penyampaian materi dan motivasi serta berkontribusi bagi generasi muda baik di dalam lingkungan kampus, keluarga dan masyarakat secara luas

**Kata Kunci: Kinerja, SDM**

### ABSTRACT

*The aim of this Community Service Activity is to implement one of the Tri Dharma of Higher Education. Apart from that, through this community service activity, it is hoped that it will be an opportunity for the FOKMA Community in Malaysia to discuss with resource persons related to organizational development management in improving the quality of the FOKMA organization in Malaysia. The aim of this Community Service activity is to implement one of the Tri Dharmas of Higher Education and the main aim is to provide an overview of strategies that can be implemented in an effort to map existing knowledge within the scope of the FOKMA organization in Malaysia. Apart from that, it is hoped that with this community service, the existence of universities can make a major contribution to the development and application of science to the FOKMA organization in Malaysia and its surroundings.*

*The method used for the activities was that we went directly to the PKM location, namely the FOKMA organization in Malaysia. The results of community service obtained are knowledge about what competencies are generally needed. The knowledge gained in Community Service this time is expected to be able to provide new enthusiasm for lecturers in an effort to develop themselves by providing*

*direction, delivering material and motivation as well as contributing to the younger generation both within the campus, family and society at large.*

**Keywords: Performance, HR**

## PENDAHULUAN

Konsep Etika Kerja Prosedur kerja yang sistematis dan praktik antara majikan dan pekerja penting dalam menghasilkan produk akhir berkualitas tertinggi. Namun, terdapat perbedaan dalam pendekatan antara praktik Barat dan Islam, dalam hal sumber nilai dan metode implementasi.

Definisi Etika Kerja Istilah etika merupakan istilah dalam bahasa Inggris yang berasal dari bahasa Yunani, ethos yang mengacu pada nilai-nilai dan sikap, yang menunjukkan karakter atau sikap masyarakat (Garner, R.T. 1984: 610). Dari sudut pandang lain, etika juga didefinisikan sebagai filsafat moral yang membedakan antara baik dan buruk yang meliputi tradisi dan norma yang diterima oleh masyarakat (Gwin, R.P. 1985: 627). Para sarjana Barat menempatkan pentingnya etika kerja karena berperan besar dalam memperkuat administrasi sebuah organisasi. Sebagai hasilnya, hal ini mengarah pada lahirnya bidang manajemen baru - Manajemen Sumber Daya Manusia, (Osman Ayub, 1989: 14). Elemen-elemen agama dapat dilihat dalam etika kerja Barat dan sebagian besar didasarkan pada Etika Kerja Protestan (PWE). Prinsip ini populer melalui Weber (1958) dalam esainya berjudul Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme. Pendorongnya tentang pentingnya etika keagamaan dalam memperkuat ekonomi terbukti melalui hubungan antara PWE dan pertumbuhan kapitalisme. Dia memberikan lebih banyak penekanan pada etika Protestan-Calvinis, yang menjadi tulang punggung ideologi kapitalisme, yang diimplementasikan dalam meningkatkan pendapatan masyarakat Barat, terutama pertumbuhan ekonomi Amerika pada periode awal (Freidel, D.C. 1984: 55).

## Sumber Daya dan Nilai Etika Kerja

## Menurut Perspektif Islam

Menurut al-Syatibi (tt: 6), etika kerja dalam Islam didasarkan pada dua jenis sumber daya, yaitu sumber daya utama yang disebut al-Quran dan al-Sunnah; dan jenis lain yang bersumber dari pendapat yang diajukan oleh ulama Muslim (fuqaha'). Mereka dapat diterima sebagai pedoman dan penentu etika kerja selama tidak menantang sumber dasar dan tujuan syariah yang bertujuan untuk menegakkan perdamaian dan harmoni dalam masyarakat.

Dalam konteks etika kerja, sumber al-Sunnah terutama berfungsi dalam menentukan dan menjelaskan aturan yang dianjurkan dalam al-Quran. Ini juga memberikan panduan dalam membantu pemimpin, administrator, dan karyawan dalam menjalankan fungsi pekerjaan yang sesuai dengan harapan agama, seperti yang tercantum dalam Al-Quran, dalam surah al-Ahzab, ayat 2; 'Sungguh telah ada contoh yang baik bagi kalian dalam Rasulullah, bagi semua orang yang mengharap Allah dan Hari Akhir dan banyak mengingat Allah. Dalam menentukan jenis profesi dan budaya kerja, Nabi (SAW) mempropagandakannya baik melalui kata-katanya (Qauliyyah) maupun tindakannya (Fi'liyyah). Pernyataan Nabi (SAW) tentang etika kerja disampaikan melalui nasehat, pernyataan, atau peringatan. Dalam memberikan tugas administrasi kepada pembantunya yang dipercayakan, perhatian utama adalah menanamkan kebajikan positif saat menjalankan tugas. Sebagai contoh, ketika Nabi (SAW) mengirim utusannya Muaz bin Jabal ke Yaman untuk meredakan konflik etnis, dia diarahkan untuk melakukannya dengan damai dan sabar (Afzalur Rahman, 2000: 1199). Tentang hubungan antara majikan dan karyawan, Nabi (SAW) menganjurkan kepada majikan untuk memberi upah kepada pekerja segera setelah pekerjaan

selesai. Namun, jumlah upah tidak ditetapkan, karena bergantung pada keadaan saat itu (al-Qazini, 1984: 63). Tindakan Nabi (SAW) dalam menanamkan kebajikan positif dalam praktik administrasi dan pemerintahannya meluas dalam pemilihan gubernur, pemimpin militer, dan pengambilan keputusan. Saat menunjuk seorang gubernur, Nabi (SAW) sangat memilih pemimpin berkualitas tinggi, seperti yang ditunjukkan dalam tindakannya ketika dia menolak permohonan sahabatnya, Abu Zhar untuk memerintah wilayah Islam baru. Ini karena kurangnya kualifikasi Abu Zhar untuk memegang posisi tersebut, karena pekerjaan ini membutuhkan seseorang yang kompeten, bijaksana, toleran, dan mampu memperhatikan dan adil (Ahmad Abu Sin, 1986: 44). Untuk masalah yang tidak secara langsung dijelaskan dalam ayat-ayat al-Qur'an dan al-Sunnah, Islam memberikan penguasa dan administrator organisasi kebebasan untuk menggunakan metode ijtihad<sup>1</sup> seperti Qiyas<sup>2</sup> dan yang lainnya dalam menentukan konsep etika kerja. Diskusi berikut akan menyoroti jenis budaya kerja yang dianut oleh sahabat Nabi (SAW) dalam menjalankan tugas administrasi dan militer mereka. Selama masa pemerintahan Saidina Abu Bakar al-Siddiq r.a., organisasi administratif negara Islam diperkuat dengan memperkuat hubungannya dengan umat Muslim dari semua wilayah. Etika kerja yang efektif, kehati-hatian, dan jihad yang tulus dalam membela keagungan Islam telah menghasilkan kesuksesannya dalam menekan murtad yang disebabkan oleh beberapa faksi yang menolak membayar zakat mereka, dan munculnya nabi palsu ('Amru, Abdul Fatah, 1998: 38).

meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang tinggi dapat mempercepat pertumbuhan bangsa, agar menjadi sumber daya yang maju dan produktif penduduk harus mempunyai kualitas yang memadai sehingga dapat menjadi modal

pembangunan yang efektif khususnya kaum.

Dengan majunya dunia teknologi dan sistem informasi saat ini seyoganya dapat dimanfaatkan dengan baik oleh untuk meningkatkan daya saing terutama usaha mikro dalam berwirausaha. Tidak dapat dipungkiri saat ini wirausahawan masih didominasi oleh kaum laki-laki, sehingga waktunya ibu-ibu dapat berpartisipasi banyak dalam peningkatan usaha mikro yang secara nilai/value suatu usaha untuk menjual, memasarkan dan mencari segmen guna menjual produk barang dan jasa yang dihasilkan. Sehingga keberadaan UKM yang dirintis oleh sebagai ujung tombak kemajuan usaha mikro

## **RUMUSAN MASALAH**

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah diutarakan diatas kami berinisiatif untuk membentuk pengabdian masyarakat bagi para khususnya masyarakat melalui peningkatan sumber daya manusia sebagai pendorong usaha mikro. Agar kualitas dan kuantitas Masyarakat dapat memanfaatkan teknologi wirausaha guna meningkatkan kreatifitas, keterampilan, pendapatan agar mampu bersaing dengan produk usaha lainnya.

## **TUJUAN PELAKSANAAN**

Tujuan dari PKM ini adalah:

1. Memberikan pengetahuan
2. Memberikan pengetahuan mengenai jenis permasalahan
3. Tujuan lain dilakukannya PKM ini adalah sebagai bentuk kepedulian dan pemenuhan Tri Dharma Perguruan tinggi Universitas Pamulang (UNPAM) Tangerang Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama dalam setiap organisasi, termasuk dalam konteks komunitas seperti Federasi Kolej-kolej Matrikulasi Malaysia (FOKMA). Kinerja SDM memiliki peran yang krusial dalam

menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu entitas, baik dari segi akademis maupun pengembangan komunitas secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM agar komunitas tersebut dapat mencapai potensi tertinggi mereka. Laporan keuangan memiliki peran yang sangat penting bagi beberapa pihak yang membutuhkan informasi mengenai laporan tersebut.

Salah satu pendekatan yang semakin diperhatikan dalam pengelolaan SDM adalah penerapan Islamic Work Ethic (IWE) atau Etika Kerja Islam. IWE mendasarkan prinsip-prinsipnya pada ajaran agama Islam dan nilai-nilai etika yang mengatur perilaku individu dalam lingkungan kerja. Prinsip-prinsip ini meliputi aspek-aspek seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, kerjasama, dan integritas, yang semuanya diarahkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bermoral dan produktif. Penelitian telah menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat menyebabkan peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan (Azhari, 2023). Selain itu, efek mediasi motivasi intrinsik terhadap hubungan antara etika kerja Islam dan kinerja kerja telah ditekankan (Hoeroni, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam menerjemahkan etika kerja Islam menjadi peningkatan kinerja kerja. Secara kesimpulan, integrasi etika kerja Islam ke dalam praktik Sumber Daya Manusia (SDM) Komunitas FOKMA Malaysia dapat mengarah pada peningkatan kinerja kerja dengan memupuk motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan mempromosikan etika kerja Islam dan nilai-nilai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip agama, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Dalam konteks

komunitas FOKMA Malaysia, penerapan Islamic Work Ethic dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Dengan memperkuat nilai-nilai etika Islam dalam aktivitas sehari-hari, anggota komunitas dapat diharapkan untuk menjadi individu yang lebih tangguh, bertanggung jawab, dan berkinerja tinggi. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kepemimpinan yang berkualitas. Melalui pendekatan ini, peningkatan kinerja SDM komunitas FOKMA Malaysia dapat menjadi lebih terarah dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran Islamic Work Ethic dalam meningkatkan kinerja SDM komunitas FOKMA Malaysia, serta untuk mengidentifikasi strategi implementasi yang efektif untuk mencapai tujuan ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan manajemen SDM berbasis nilai-nilai etika Islam di lingkungan pendidikan tinggi Malaysia.

### **Kesimpulan**

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul : “Meningkatkan Kinerja SDM Komunitas FOKMA Malaysia Melalui Islamic Work Ethic secara umum berjalan dengan lancar dan tertib. Anggota FOKMA antusias dalam menyimak penjelasan materi teori dan peragaan yang diberikan. Antusiasme pun berlanjut saat sesi tanya jawab. Kegiatan PKM ini dinilai berjalan efektif karena tingkat ketertarikan peserta cukup tinggi terhadap pembelajaran tentang budaya organisasi. Permasalahan lain yang timbul yaitu tidak adanya media pembelajaran yang memadai untuk menjelaskan suatu konsep di luar praktikum. Hal ini akan mempersulit masyarakat dalam memahami konsep sehingga tak jarang masyarakat memahami di luar konsep yang sebetulnya. Jadi dosen harus kreatif dan inovatif.

### Saran

Dengan diselenggarakan kegiatan PKM ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja yang solid dan kinerja yang optimal dosen di Prodi Manajemen. Selanjutnya tantangan dari Pengurus **Komunitas FOKMA Malaysia** agar para dosen bisa memberikan dan memberikan semangat untuk pelatihan yang selama ini sudah di dapat dari narasumber lain namun kurang berjalan. Sehingga para dosen diharapkan bisa belajar dan memberikan materi tersebut dalam PKM yang akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abu al-'Ala al-Maududi. (1967). Islamic way of life. Karachi: Islamic Research Academy.
- Abu Abdulah Muhammad Ibnu Yazzid al-Qazini. (1984). Sunan Ibnu Majah fi bab al-ahkam. Juzuk 2, Riyadh: Shaukah al-Tabā'ah al-Arabiyyah.
- Abu Bakar Ahmed. (2008). Hubungan antara etika kerja Islam, konflik kerja, ganjaran dan kepuasan kerja (The relationship between Islamic work ethics, work conflicts, rewards and job satisfaction). In Komunikasi organisasi: Isu dan cabaran alaf baru (Organizational communication: Issues and challenges of the new millennium). Universiti Utara Malaysia.
- Afzalur Rahman. (2000). Ensaiiklopaedia sirah: Sunnah, dakwah dan Islam (Encyclopedia sirah: Sunnah, and Islamic missionary). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Ibnu Maskawyh. (1961). Tadhīb al-akhlāq. DarMaktabah al-Hayah.
- Ahmad Abu Sin. (1986). Al- idārah fi Islām. Qaherah: al-Muba'ah al-'Asriyyah.
- Shalaby, A. (1980). Al-Mausuah al-tarikh al-Islam wa al-hadharah al-Islamiyyah. Kahirah: Maktabah al-Nahdah al-Misriyyah. Vol. 1.
- Al-Attas, SMN. (1978). Islam and secularism. Kuala Lumpur: Angkatan Belia Islam Malaysia. [
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. In The Journal of social psychology, Vol. 128. No. 5.
- Ibrahim, A. (t.t). Al-tarikh al-Islami al-Am. Kahirah: Makatabah al-Nahdah Mesir. Vol. 1.
- Al-Syatibi. (t.t). Al-Muwāfaqāt. Vol. 2. Mesir: Matba'ah al-Muktabah alTijāriyyah.
- 'Amru, A.F. (1998). al-Tatbiqāt al-siyāsah al-syar'iiyyah fi al-ahwāl alsyakhsiyyah. Jordan: Dār al-Nafāis.
- Cherrington. D.J. (1980). The work ethic: Working values and values that work. New York: AMACOM. [14] David, G. (2004). The American journey: A history of the United States. New Jersey: Upper Saddle River.
- Furnham, A. (1990). A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the protestant work ethic. In Human relations. Vol. 43. No. 4.
- Garner, R.T. (1984). The encyclopaedia Americana. Vol. 10. Connecticut: Grollier Incorporated.
- Glazer, N. & Daniel, P.M. (1976). Beyond the melting pot. The MIT Press.
- Gwinn, R.P. (1985). The encyclopaedia Britannica. Chicago: Encyclopaedia Britannica
- Huntington, S. P. (2005). Who are we? The challenges to America's national identity, Simon & Schuster.
- Isa, A.A.I, (tt). Al-Amal fi al-Islam. Kaherah: Dar al-Ma'rifah. 12
- Ismail, A.R, (1989). Strategi dan pelaksanaan dasar penerapan nilai-nilai Islam masa kini (Implementation of strategies of Islamic values). In Bengkel program pelaksanaan dasar penerapan nilai-nilai Islam dalam pentadbiran (Workshop on implementation of values of Islam in administration). Bahagian Hal Ehwal Islam: Jabatan Perdana Menteri.

### FOTO KEGIATAN

