



Etos Kerja Kaum Tarekat

— Endang Syarif —



Etos Kerja Kaum Tarekat

Aku bekerja, maka aku ada. Amal menjadi modus eksistensial manusia. Seperti itulah spirit yang diajarkan Islam. Buku yang ditulis Saudara Endang Syarif, MM hendak mematahkan tesis keliru yang selama ini kerap dilekatkan pada tarekat sebagai ekspresi keagamaan yang tidak berpihak pada kerja. Wujud pelarian diri dari hiruk pikuk dunia. Lewat penelitian yang dilakukannya penulis tiba pada kesimpulan bahwa tarekat justru identik dengan etos kerja, memberikan penghormatan yang tinggi terhadap aktivisme. Bahkan pada kaum tarekat ditemukan semangat kerja yang optimal: dijangkarkan pada alas ilahiah. Kerja sebagai tindakan yang tidak melulu terkait urusan jangka pendek kebendaan tapi ada visi profetik: pelibatan kesadaran spiritual.

(Dr. Asep Salahudin, Rektor IAILM Suryalaya Tasikmalaya)

ETOS KERJA KAUM TAREKAT

Endang Syarif



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

ETOS KERJA KAUM TAREKAT

Penulis : Endang Syarif

Editor : Darmawan Edi Winoto, S.Pd., M.Pd.

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Umniyyatuz Zakiyah

ISBN : 978-623-151-860-6

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul “Etos Kerja Kaum Tarekat”. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Buku ini mencoba memulai dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berbasis TQN adalah kompetensi pegawai, motivasi pegawai, dan budaya organisasi.

Adapun buku ini terdiri dari tiga bab, yaitu bab 1 tentang pendahuluan, bab 2 tentang kinerja pegawai, dan bab 3 tentang tasawuf, tarekat, dan ajaran tarekat qodiriyah naqsabandiyah.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
BAB 2 KINERJA PEGAWAI.....	10
A. Pengertian Kinerja Pegawai	10
B. Kinerja dalam Pandangan Islam	12
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	13
D. Standar Kinerja Pegawai.....	16
E. Pengukuran Kinerja Pegawai.....	18
F. Dimensi Kinerja Pegawai berbasis Ajaran TQN.....	20
BAB 3 TASAWUF, TAREKAT, DAN AJARAN TAREKAT QODIRIYAH NAQSABANDIYAH	24
A. Pengertian Tasawuf dan Tarekat	24
B. Pengertian TQN Pondok Pesantren.....	27
C. Amalan TQN.....	28
D. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kinerja Berbasis Ajaran TQN.....	32
E. Kompetensi Pegawai Berbasis Ajaran TQN di Perguruan Tinggi	52
DAFTAR PUSTAKA	58
TENTANG PENULIS.....	64

BAB

1

PENDAHULUAN

Berada pada abad ke-21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar perusahaan, organisasi atau lembaga tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2006: 199) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu badan organisasi baik itu perusahaan atau bentuk lainnya. Untuk mencapai tujuannya diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap badan organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

BAB

2

KINERJA PEGAWAI

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai/pegawai atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67).

Gibson dkk (2004: 70) menyatakan bahwa: “kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku”, sedangkan Hasibuan (2005: 52) menyebutkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan keunggulan waktu. Oleh karena itu, kinerja dapat digolongkan menjadi dua, yaitu yang bersifat konkrit adalah hasil kerja yang mudah

BAB 3

TASAWUF, TAREKAT, DAN AJARAN TAREKAT QODIRIYAH NAQSABANDIYAH

A. Pengertian Tasawuf dan Tarekat

Sebelum mengkaji ajaran Tarekat Qodiriyah Naqsabandiyah (TQN) PP. Suryalaya yang berhubungan dengan faktor-faktor kinerja, terlebih dahulu akan dikaji mengenai tasawuf dan hubungannya dengan tarekat, sebab sebagian orang sering tumpang-tindih dalam memahami tasawuf dan tarekat (thariqah). Kadang, keduanya juga dianggap berdiri sendiri dan terpisah. Mazhab dalam tasawuf disebut tarekat.

Harun Nasution memandang tarekat dari sisi institusi. Ia beranggapan bahwa tarekat adalah organisasi para pengamal ajaran Syaikh pendiri tarekat termaksud. K.H.A. Sahibulwafa Tajul'arifin (Abah Anom) menjelaskan bahwa tasawuf adalah proses pendekatan diri kepada Tuhan sedangkan tarekat adalah metodenya. Dengan demikian TQN adalah salah satu metode tasawuf untuk mendekati diri kepada Allah guna dapat keridoan-Nya.

Banyak para pakar yang memberikan definisi terhadap istilah tasawuf. Definisi satu dengan yang lainnya berbeda-beda tergantung dari sisi mana si pakar tadi meninjaunya. Ada yang melihat dari sisi sejarah kemunculannya, ada yang melihat dari sisi fenomena sosial di abad klasik dan pertengahan, juga ada yang melihatnya dari sisi substansi ajarannya dan ada juga yang melihat dari sisi tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe, 2009, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia:Memotivasi Pegawai*,. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Abudin, Nata. Prof. Dr. M.A, 2006 *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta :Rajawali Press
- Alba, Cecep. (2009). *Cahaya Tasawuf*. Bandung:Wahana Karya Grafika
- Alex, S., Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya:Bandung
- As'ad, M.,2003, *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Daradjat, Zakiah, 2009, *Pendidikan Agama dalam Pembinaan Mental*, Jakarta:Bulan Bintang
- Daudy, Ahmad,1983. *Kuliah Filsafat Islam*, Jakarta : Bulan Bintang,
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Dina, Nurhayati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci. Keberhasilan*. Jakarta :Haji Masagung
- Djarwanto Ps, 2001, *Pokok-pokok Analisa Laporan Keuangan, Edisi Pertama*,. Cetakan Kedelapan, Yogyakarta: BPF
- Gibson, dkk. 2004. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ketujuh, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih*, Erlangga, Jakarta.
- _____, dkk. terj. Djarkasih. 2006. *Organisasi*. Jakarta; Erlangga

- Goleman, D. 2003. *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional, Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T Hani, 2000. *Manajemen*. BPFE. Jogjakarta
- Harbani Pasolong. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung :Alfabeta
- Harber, Daphne G, Neal M. Ashkanasy dan Victor J Callan, 2007, *Implementing Quality Service in A Public Hospital Setting, A Path-Analytic Study of the Organizational Antecedent of employee Perceptions and Outcomes, Public Productivity & Management Review*, Vol 21
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- _____, 2005, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta
- _____, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta
- _____, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung: Jakarta
- Ilyas, 2001, *fungsi Manajemen*, Gramedia, Jakarta
- Karjantoro, Handoko, 2004, *Mengelola Kinerja:Suatu Tinjauan Praktis*, Jakarta:PT. Mahakam
- Luthans, Fred, 2006, *"Perilaku Organisasi"*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi:Yogyakarta
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A.A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya .
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung:PT Remaja Rosdakarya .

- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung:PT Remaja Rosdakarya .
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedelapan. Bandung:PT Remaja Rosdakarya .
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosadakarya.
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kelima. Jakarta:Refika Aditama
- Mohammad A. Ghani. 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Prospektif*:Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moehariono 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : Ghalia. Indonesia.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja. Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) 1*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Qardhawi, Yusuf, 1997, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta:Gema Insani Press,
- Rachman, Maman., 1999. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. Semarang:CV. IKIP Semarang Press.
- Rahmatullah, A. 2003. *Kedisiplinan dan Ketegasan*. Bandung :Fakultas Ekonomi Uninus.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta

- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :dari. Teori dan Praktik*, PT. Remaja Rosda Karya
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YPKN . Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan kelima STIE YPKN . Jakarta.
- Skoog, Douglas A., dkk., (1996), *Principles of Analysis*, 5 th ed, Saunders College Publishing
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan kedua Bandung:Alfabeta
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Keenam Bandung:Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan kedelapan Bandung:Alfabeta
- Sulistyo Basuki. 2006. *Metode Penelitian* . Jakarta:Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia
- Sunarto, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Amus, Yogyakarta
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Suci Press
- Swasto. B. 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bayu Media, Malang
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.

Referensi lain:

- Andriani Kristien, Bisri Slamet Riyadi dan Maryam Siti. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan pada Penerapan Program Keluarga Sadar Gizi di Kabupaten Sukoharjo*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No:01/Th.VII
- Anggraeni, Nenny 2007. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal ISSN 1412-565X.
- Eko Agus Alfianto, Bambang Swasto dan Achmad Sudiro 2004. *Pengaruh kompensasi dana pelatihan terhadap motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan studi pada karyawan bagian pemimpin perjalanan kereta api PT. Kereta Api (Persero) daerah operasi VIII Surabaya*. Jurnal
- Insani Tabitha, Simbolon Maranatha dan Sumadi I Kadek. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak di KPP Pratama Denpasar Timur dan Badung Selatan*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 3.3 (2013):198- 215
- Kemala Dewi, Putri 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating di Lingkungan Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 12 No . 2.
- Latief Baharuddin 2012. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo di Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1, Nomor 2
- Makikama, Olivia S. 2013. *Analisis Perbandingan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas X Dan Fakultas Y Berdasarkan Motivasi Kerja*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4
- Muhammad Arif dan Khadim Jan. 2009. *Dampak seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam sektor telekomunikasi* Jurnal Marwat Zubair Aslam,
- Permata Dewi, Sarita. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb. Group)* Jurnal Nominal / Volume I Nomor I

- Pramudyo, Anung. 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Jurnal JBTI Volume I nomor 1
- Sabarulin, Darmawansyah, dan Abdullah Rasyidin. 2013. *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu*. Jurnal AKK, Vol 2 No 3
- Sinay, Philipus. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bumakumawa di Kota Sorong*. Jurnal Vol. 6 No. 2:176 – 182
- Sumardjoko, Bambang 2010. *Bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi terbesar terhadap peran dosen dalam penjaminan mutu*. Jurnal Varia Pendidikan, 22 (1). pp. 1-11. ISSN 0852-0976
- Syabrus Hardisem, dan Riadi R. M. 2009. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu*. Jurnal Pekbis, Vol.1, No.3, November 2009:168-179
- Wahyudin, S.Ag, M.Si, Larisa Pradisti, SE, M.Si, Drs. Sumarsono, M.Si, Siti Zulaikha Wulandari, SE, M.Si. *Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. Jurnal Onsoed
- Wahyuni,Sri. H. Adam Idris, Noor Muhammad. 2013. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur*.Journal Administrative Reform, 2013, 1 (2):444-457

TENTANG PENULIS



Endang Syarif, SHI., MM, adalah sosok penulis yang lahir dari keluarga sederhana di Desa Kertamukti Kecamatan Ciawi Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat. Penulis Lulus Program Magister Manajemen (S2) dari Universitas Negeri Siliwangi (2015) dan Program Sarjana (S1) dari Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah (2007).

Ada beberapa jabatan yang pernah di embannya antara lain; Bidang Kemahasiswaan, Sekretaris LPPM, dan Ketua LPPM sampai sekarang, Anggota Senat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah. Sekarang menjadi Dosen tetap pada Prodi Perbankan Keuangan (D3) dengan jabatan Lektor . Di samping memberi kuliah, aktif juga menjadi tim maupun tenaga ahli di pemerintah daerah Kabupaten Tasikmalaya.