

PERAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PUSTAKAWAN PADA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI

M. Arif Hakim

Dosen STAIN Kudus

E-mail :

Abstrak: Tuntutan peningkatan kualitas kinerja pustakawan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi telah diamanatkan dalam UU No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam keputusan MENPAN No. 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya. Tuntutan tersebut merupakan konsekuensi logis dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin maju, serta perkembangan tuntutan reformasi di tanah air terutama terhadap pelaksanaan tugas aparatur negara termasuk dalam hal ini pustakawan.

Tuntutan reformasi ini pada dasarnya adalah terciptanya aparatur negara yang profesional dalam memberikan pelayanan, pengayomaan dan pemberdayaan masyarakat. Dengan makin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, pustakawan perguruan tinggi dituntut untuk lebih profesional, berkualitas, berpengalaman, berketerampilan yang tinggi dan memiliki sikap yang menunjang terlaksananya progam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mewujudkan hal ini perlu upaya pengembangan pengetahuan dan kemampuan (keterampilan) pustakawan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya di bidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi (pusdokino).

Selain itu tak kalah penting harus disertai implementasi nilai-nilai etika kerja Islam oleh individu pustakawan bersangkutan. Pengembangan diri ini merupakan proses yang terkait dengan motivasi, sikap, profesi, dan ciri-ciri kepribadian lain yang harus dimiliki pustakawan. Dengan memiliki pengetahuan keterampilan dan pengembangan diri yang tinggi, memungkinkan peningkatan kinerja pustakawan yang lebih profesional dan berkualitas, sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas pula terhadap pemakai (pengguna) perpustakaan perguruan tinggi.

Kata kunci: Etika kerja Islam, kinerja pustakawan dan perpustakaan perguruan tinggi.

A. Pendahuluan

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan tinggi yang layanannya diperuntukkan bagi civitas akademika perguruan tinggi yang bersangkutan. Perpustakaan perguruan tinggi, sesuai dengan buku pedoman (2006) memiliki berbagai fungsi yaitu: fungsi edukasi, fungsi informasi, fungsi riset, fungsi rekreasi, fungsi publikasi, fungsi deposit dan fungsi interpretasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, fungsi-fungsi tersebut saling bertautan satu sama lain. Untuk melihat keberhasilan perpustakaan perguruan tinggi dalam menjalankan fungsinya, perlu untuk dinilai kinerja perpustakaan bersangkutan. Ada banyak cara yang dapat digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja perpustakaan perguruan tinggi. Salah satunya adalah mengukur berbagai kriteria yang dipaparkan melalui buku pedoman perpustakaan perguruan tinggi yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional RI.

Beberapa contoh penting pengukuran kinerja tersebut seperti kepuasan pengguna, persentase populasi target yang memanfaatkan perpustakaan, biaya per-pengguna, ketersediaan judul bahan perpustakaan, tingkat penggunaan bahan perpustakaan, waktu rata-rata temu kembali bahan perpustakaan, tingkat ketepatan jawaban, ketersediaan fasilitas, dan lain-lain.

Dengan mengevaluasi kinerjanya, perpustakaan diharapkan akan terus meningkatkan dirinya. (Shixng, 2005) menuliskan dengan keterbatasan dana yang dimiliki perpustakaan dan dengan tuntutan pengguna yang semakin meningkat, bahkan adanya ancaman mulai terpinggirkannya perpustakaan oleh internet, dibutuhkan alat yang tepat bagi perpustakaan perguruan tinggi untuk tetap dapat berkompetisi.

Dengan meningkatkan kinerjanya, diharapkan perpustakaan dapat tetap berkompetisi. Etika kerja Islam merupakan salah satu alat yang dapat menolong perpustakaan dalam kondisi ini. Sesuai tujuan etika kerja Islam yaitu penggunaan etika kerja Islam untuk meningkatkan implementasi nilai-nilai kerja Islam agar dapat berkompetisi, diharapkan penerapannya akan dapat meningkatkan kinerja perpustakaan perguruan tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahiriah akan ditentukan oleh ada tidaknya

etos kerja, sedang kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual. Karenanya etos kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan.

Islam juga memberikan perhatian terhadap etos kerja serta mendorong umatnya agar bekerja dan selalu berusaha. Islam tidak berharap seseorang itu menganggur. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki kondisi keluarga maupun sosial lainnya. Bekerja dan berusaha dinilai ibadah.

B. Konsep Dasar Etika Islam

Menurut (Rafik Issa Beekun, 2004), etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu. Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai atau norma yang ada (Muhammad, 2004).

Adapun terma yang berhubungan dengan etika dalam al-Qur'an secara langsung adalah al-khuluq, yang berasal dari kata dasar *khaluqa-khuluqan* yang berarti tabi'at, budi pekerti, kebiasaan, kesatriaan, keprawiraan. Kata dasar *khuluq* yaitu *khaluqa* sangat berdekatan sekali dengan kata dasar *khalaqa-khalqan* yang berarti menjadikan, menciptakan. Dari kata *khalaqa* berubah-ubah dalam bentuknya menjadi *al-Khaliq* (yang menciptakan) dan *al-makhluk* (yang diciptakan). Sedangkan dari *khaluqa-khuluq* perubahannya menjadi *al-akhlaq* yang kemudian dikenal sebagai disiplin ilmu yang berdiri sendiri.

Adalah menarik diperhatikan tentang adanya kedekatan bahkan kesamaan asal kata dan perubahannya antara *akhlaq-khuluq* dan *khalaqa-khuluqan*. Dalam *akhlaq* pada hakikatnya harus ada kehendak dan i'tikad manusia dalam menciptakan perbuatannya. Dengan demikian *akhlaq* sebagai perangai tidak akan terwujud bila manusia tidak berupaya untuk menciptakannya baik dengan niat dan i'tikad maupun dengan usaha terus-menerus, yang dari proses ini kemudian akan menjadi kesadaran dan pengarah secara otomatis.

Dalam tradisi pemikiran Islam dari kata *khuluq* ini kemudian lebih dikenal dengan terma *akhlaq, al-falsafah al-adabiyah*. Menurut Ahmad Amin, *akhlaq* adalah ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia kepada yang lainnya, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang

harus diperbuat. Atau merupakan gambaran rasional mengenai hakikat dan dasar perbuatan dan keputusan yang benar serta prinsip-prinsip yang menentukan klaim bahwa perbuatan dan keputusan tersebut secara moral diperintahkan dan dilarang (Majid Fakhry, 1996).

Menurut Komaruddin Hidayat (dalam Budhi Munawwar Rachman, 1995), etika al-Qur'an bersifat humanistik dan rasionalistik. Humanistik dalam artian mengarahkan manusia pada pencapaian hakikat kemanusiaan yang tertinggi dan tidak bertentangan dengan fitrah manusia itu sendiri. Sebaliknya bersifat rasionalistik bahwa semua pesan-pesan yang diajarkan al-Qur'an terhadap manusia sejalan dengan prestasi rasionalitas manusia yang tertuang dalam karya-karya para filosof. Pesan-pesan al-Qur'an seperti ajakan kepada kebenaran, keadilan, kejujuran, kebersihan, menghormati orang tua, bekerja keras, cinta ilmu semuanya tidak ada yang berlawanan dengan kedua sifat di atas.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa secara normatif, etika dalam al-Qur'an belum memperlihatkan sebagai struktur yang berdiri sendiri dan terpisah dari struktur lainnya, sebagaimana dipahami dari ilmu akhlaq struktur etika dalam al-Qur'an lebih menjelaskan tentang nilai-nilai kebaikan dan kebenaran baik pada tataran niat atau ide hingga perilaku dan perangai. Hal ini lebih tegas lagi bila dilihat dari penggambaran sikap dan perilaku Nabi Muhammad yang disebut al-Qur'an sebagai orang yang memiliki akhlak yang agung. Keberadaan nilai-nilai ini bersifat terbuka, menjelajah memasuki semua lini bidang kehidupan.

Sejumlah parameter kunci sistem etika Islam dapat dirangkum sebagai berikut (Rafik Issa Beekun, 2004) :

1. Berbagai tindakan ataupun keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya. Allah SWT pasti mengetahui apa pun niat kita sepenuhnya dan secara sempurna.
2. Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah. Niat yang halal tidak dapat mengubah tindakan yang haram menjadi halal.
3. Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan apapun keinginannya, namun tidak dalam hal tanggungjawab dan keadilan.
4. Percaya kepada Allah SWT memberi individu kebebasan sepenuhnya dari hal apapun atau siapa pun kecuali Allah.

5. Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung berarti bersifat etis dalam dirinya. Etika bukanlah permainan mengenai jumlah.
6. Islam mempergunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup, dan berorientasi diri sendiri. Egoisme tidak mendapat tempat dalam ajaran Islam.
7. Keputusan etis harus didasarkan pada pembacaan secara bersama-sama antara al-Qur'an (*qauliyyah*) dan alam semesta (*kauniyyah*).
8. Tidak seperti sistem etika yang diyakini banyak agama lain, Islam mendorong umat manusia untuk melaksanakan tazkiyah melalui partisipasi aktif dalam kehidupan ini. Dengan berperilaku secara etis di tengah godaan ujian dunia, umat Islam harus mampu membuktikan ketaatannya kepada Allah SWT.

Berbeda dengan semua pendekatan etika yang ada, sistem etika Islam tidak terfragmentasi namun juga tidak berdimensi tunggal. Sistem etika Islam merupakan bagian dari pandangan hidup Islami dan karenanya bersifat lengkap. Terdapat konsistensi internal, *al-'adl* dan keseimbangan dalam konsep nilai-nilai penuntun individu.

- Aksioma-aksioma atau Filsafat Etika Islam

Ada lima konsep kunci yang membentuk sistem etika Islam, yaitu: keesaan, keseimbangan, kehendak bebas, tanggungjawab dan kebajikan (Rafik Issa Beekun, 2004).

a. Keesaan

Keesaan (konsep *tauhid*) merupakan dimensi vertikal Islam yang menggabungkan ke dalam sifat homogen semua aspek dalam kehidupan seorang muslim serta menekankan gagasan mengenai konsistensi dan keteraturan. Konsep keesaan memiliki pengaruh yang paling mendalam terhadap diri seorang muslim.

b. Keseimbangan

Keseimbangan atau *'adl*, menggambarkan dimensi horisontal ajaran Islam dan berhubungan dengan harmoni segala sesuatu di alam semesta. Hukum dan keteraturan yang kita lihat di alam semesta merefleksikan konsep keseimbangan yang rumit ini. Sifat ini lebih dari sekedar karakteristik alam, tetapi ia merupakan karakter dinamik yang harus diperjuangkan oleh seorang muslim dalam kehidupannya. Kebutuhan akan keseimbangan dan kesetaraan ditekankan oleh Allah ketika Dia menyebut umat Islam

sebagai *ummatan wasathan*.

c. Kehendak bebas

Pada tingkat tertentu, manusia diberikan kehendak bebas untuk mengendalikan kehidupannya sendiri manakala Allah menurunkannya ke bumi. Dengan tanpa mengabaikan kenyataan bahwa ia sepenuhnya dituntun oleh hukum yang diciptakan Allah, manusia diberi kemampuan untuk berpikir dan membuat keputusan, untuk memilih apapun jalan hidup yang ia inginkan dan bertindak berdasarkan aturan apapun yang ia pilih. Tidak seperti ciptaan Allah yang lain, manusia dapat memilih perilaku etis ataupun tidak etis yang akan dilakukan. Konsep kehendak bebas berkedudukan sejajar dengan konsep kesatuan dan keseimbangan.

d. Tanggungjawab

Kebebasan yang tidak terbatas adalah sebuah absurditas yang mengimplikasikan tidak adanya sikap tanggung jawab atau akuntabilitas. Untuk memenuhi konsep keadilan dan kesatuan seperti yang kita lihat dalam ciptaan Allah, manusia harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya. Dalam konsep tanggungjawab, Islam membedakan antara *farḍlu 'ain* dan *farḍlu kifayah*. Tanggungjawab dalam Islam bersifat *multilevel* dan terpusat baik pada tingkat mikro maupun tingkat makro. Tanggungjawab dalam Islam bahkan juga secara bersama-sama ada dalam tingkat mikro maupun makro.

e. Kebajikan

Kebajikan (*ihsan*) atau kebaikan terhadap orang lain didefinisikan sebagai tindakan yang menguntungkan orang lain lebih dibanding orang yang melakukan tindakan tersebut dan dilakukan tanpa kewajiban apapun. Islam sangat mendorong umatnya untuk melakukan kebaikan.

• Keterkaitan antara Etos Kerja dan Etika Kerja

Menurut (Koentjoroningrat, 1980) dalam (Ahmad Janan Asifudin, 2004) mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.

Menurut (Nurcholish Madjid, 1995) etos ialah karakter dan

sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk yakni etika.

Menurut (Suparman Syukur, 2004) istilah etika sering digunakan dalam tiga perbedaan yang saling terkait, yang berarti (1) merupakan pola umum atau jalan hidup (2) seperangkat aturan atau kode moral dan (3) penyelidikan tentang jalan hidup dan aturan-aturan perilaku, atau merupakan penyelidikan filosofis tentang hakekat dan dasar-dasar moral. Ia merupakan salah satu cabang filsafat, maka pengertian etika menurut filsafat adalah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dengan memperhatikan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh pikiran.

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya: kegiatan melakukan sesuatu. (El-Qussy, 1974) dalam (Ahmad Janan Asifudin, 2004), menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis pertama perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu.

Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (random movement) atau gerakan

Reflek yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materiil atau non materiil.

Etos kerja, menurut (Mochtar Buchori, 1995) dalam (Ahmad Janan Asifudin, 2004) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etos kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian juga etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan

kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata.

Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja. Adapun etos kerja menurut arti yang bertolak dari etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, ia dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai *code of conduct*. Kode etik inilah kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseorang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik.

C. Etika Kerja Islam

Menurut (Ahmad Janan Asifudin, 2004) menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang yang bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup sebagai tersebut di atas baik disertai kesadaran yang mantap maupun kurang mantap. Sikap hidup yang mendasar tersebut menjadi sumber komitmen yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja tertentu.

Bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keimanan ini identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami. Etos kerja ini selalau mendapat pengaruh dari berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung.

Etika kerja Islam diungkapkan (Iwan Triwuyono, 2000) bahwa

tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Etika kerja Islam ditegaskan (Iwan Triwuyono, 2000), terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah, Ijma' dan Qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syari'ah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua. Al-Qur'an dan sunnah merupakan pegangan dan landasan utama dalam etika Islam, sebab pandangan umum dalam masyarakat Islam tentang berbagai perilaku yang benar dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban agama, pemahaman yang benar tentang doktrin-doktrin keagamaan tidak bisa dipisahkan dari berbagai unsur pokok dalam kehidupan moral. Struktur yang komprehensif ini, bagaimanapun berbagai bentuk tingkah laku dalam Islam, secara khusus dibentuk dalam term adab, dimana diskursus adab dalam konteks keagamaan yang paling awal secara khusus memiliki konotasi etik (*ethical connotation*).

Menurut (Ahmad Janan Asifudin, 2004), Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) Kerja merupakan penjabaran *aqidah* (2) Kerja dilandasi ilmu (3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya. Terkait dengan

aqidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasanya untuk mendekatkan diri serta memperoleh ridha Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Dia, yakni dengan memurnikan tauhid.

Terdapat banyak ayat dalam al-Qur'an yang menekankan pentingnya kerja. Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya (QS. An-Najm: 39). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya (QS. An-Nisa: 32 dan QS. Al-Anfal: 53).

Menurut (Ahmad Janan Asifudin, 2004) dengan bekerja orang membangun kepribadian dalam rangka memperoleh peran kemanusiaanya. Bekerja menjadi proses pembebasan serta peneguhan humanitas orang yang bersangkutan. Bekerja dapat dijadikan media untuk mengembangkan pribadi dan kreatifitasnya secara optimal dengan cara membuka usaha, menciptakan serta memperluas lapangan pekerjaan sehubungan dengan kedalaman penguasaan dirinya yang bermuatan cahaya Ilahi.

Unsur utama etika kerja Islami ialah petunjuk syari'ah bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja demikian menurut pandangan Islam adalah sebanding dengan nilai amaliyah wajib. Jadi, kerja positif bercorak keduniaan juga merupakan tugas keagamaan. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian dia memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya daripada menunaikan amaliyah-amaliyah sunnah. Dengan catatan pekerjaan yang dilakukan tetap dijiwai oleh motivasi ibadah dan kegiatannya tidak menjadikan dia menelantarkan amal-amal ibadah yang hukumnya wajib (Ahmad Janan Asifudin: 2004).

D. Kinerja Pustakawan

Pendapat (Robbins, 2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2001) prestasi kerja berasal dari kata

job performance atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat (Handoko, 1995) mendefinisikan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui upaya organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Pendapat (Faustino Cardosa Gomes, 1995) yang dikutip (Anwar Prabu, 2005) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut (Anwar Prabu, 2005) bahwa kinerja karyawan (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut UU Republik Indonesia No. 47 Tahun 2007, yang dimaksud pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Kinerja pustakawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses layanan perpustakaan di perguruan tinggi. Menurut (Prawirosentono, 1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja pustakawan baik, maka kinerja perpustakaan perguruan tinggi juga akan menjadi baik.

E. Pengukuran Kinerja dalam Organisasi

Menurut (Mahmudi, 2005) menjelaskan bahwa kinerja akan diukur dari tingkat kepuasan pengguna jasa terhadap kualitas yang diberikan. Sedangkan tujuan dilakukannya penilaian kinerja di sektor publik antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan
5. Memotivasi pegawai (meningkatkan motivasi pegawai)
6. Menciptakan akuntabilitas publik.

Selain itu pengukuran kinerja juga merupakan alat untuk menilai kesuksesan organisasi, melalui penilaian indikator-indikator kinerja dapat berfungsi untuk mengukur kinerja organisasi untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu, dan merupakan sarana atau alat untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses (Mahmudi dalam LAN, 2000), menyebutkan pengukuran kinerja mempunyai makna ganda, yaitu pengukuran kinerja sendiri dan evaluasi kinerja, di mana untuk melaksanakan kedua hal tersebut terlebih dahulu harus ditentukan tujuan dari suatu program secara jelas. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas, sehingga suatu organisasi/instansi yang dapat dikatakan berhasil jika terdapat bukti-bukti atau indikator-indikator atau ukuran-ukuran capaian yang mengarah pada pencapaian misi. Teknik dan metode yang digunakan dalam menganalisis kinerja kegiatan, yang pertama-tama dilakukan adalah dengan melihat sejauh mana adanya kesesuaian antara program dan kegiatannya.

Pendapat (Mardiasmo, 2001) mengatakan bahwa dalam mengukur kinerja suatu program, tujuan dari masing-masing program harus disertai dengan indikator-indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan/ atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja. Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja (keberhasilan atau kegagalan) kebijaksanaan program/kegiatan pada akhir kinerja instansi/unit kerja yang melaksanakan.

Lebih lanjut Mardiasmo menjelaskan bahwa pada umumnya sistem ukuran kinerja dipecah dalam 5 (lima) kategori sebagai berikut:

1. Indikator *input*, mengukur sumber daya yang diinvestasikan dalam suatu proses, program, maupun aktivitas untuk menghasilkan keluaran (*output* maupun *outcome*).
2. Indikator *output*, adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan /atau nonfisik.
3. Indikator *outcome*, adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya *output* (efek langsung) pada jangka menengah.

4. Indikator benefit, menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator outcome.
5. Indikator *impact* memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari benefit yang diperoleh.

F. Perpustakaan Perguruan Tinggi

Pada dasarnya keberadaan perpustakaan perguruan tinggi sangat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, karena dengan adanya perpustakaan setiap civitas akademika dapat mencari dan memperoleh informasi pengetahuan yang dibutuhkannya. Perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang tergabung dalam lingkungan lembaga pendidikan tinggi seperti perpustakaan universitas, perpustakaan akademi, perpustakaan sekolah tinggi, dan lain-lain.

Menurut Buku Pedoman Umum Perpustakaan Perguruan Tinggi 1994 perpustakaan perguruan tinggi adalah suatu unit pelaksanaan teknis perguruan tinggi yang bersama-sama dengan unit lain, turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengolah, merawat serta melayani sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.

Selain pengertian di atas masih ada pendapat lain tentang perpustakaan perguruan tinggi oleh (Sulistyo Basuki, 1993), yang menyatakan bahwa perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya. Tujuan perguruan tinggi di Indonesia dikenal dengan nama Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat) maka perpustakaan perguruan tinggi pun bertujuan membantu melaksanakan ketiga dharma perguruan tinggi.

G. Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

Sebagai bagian integral dari suatu perguruan tinggi, perpustakaan perguruan tinggi haruslah mempunyai tujuan, dan tujuan perpustakaan perguruan tinggi hendaknya sejalan dengan tujuan lembaga induknya.

Menurut (Sulistyo Basuki, 1993), tujuan perpustakaan perguruan tinggi adalah :

1. Memenuhi keperluan informasi masyarakat perguruan tinggi,

lazimnya staf pengajar dan mahasiswa seiring pula mencakup tenaga administrasi perguruan tinggi.

2. Menyediakan bahan pustaka rujukan (referensi) pada semua tingkatan akademis artinya dari mulai mahasiswa tahun pertama hingga mahasiswa program pasca sarjana dan pengajar.
3. Menyediakan ruang belajar untuk pemakai perpustakaan.
4. Menyediakan jasa peminjaman yang tepat guna bagi berbagai jenis pemakai.
5. Menyediakan jasa informasi aktif yang tidak hanya terbatas pada lingkungan perguruan tinggi tetapi juga lembaga industri lokal.

Buku Pedoman Perpustakaan Perguruan Tinggi 1994 menyatakan bahwa tujuan diselenggarakannya Perpustakaan Perguruan Tinggi adalah untuk mendukung, mempelancar serta mempertinggi kualitas pelaksanaan program kegiatan perguruan tinggi melalui pelayanan informasi yang meliputi lima aspek yaitu :

1. Pengumpulan informasi
2. Pelestarian informasi
3. Pengolahan informasi
4. Pemanfaatan informasi
5. Penyebarluasan informasi.

H. Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Menurut Buku Pedoman Umum Perpustakaan Perguruan Tinggi 1994 fungsi perpustakaan perguruan tinggi dapat ditinjau dari berbagai segi yaitu:

1. Fungsi perpustakaan perguruan tinggi ditinjau dari segi proses pelayanan:
 - a. Sebagai pusat pengumpulan informasi
 - b. Sebagai pusat pelestarian informasi
 - c. Sebagai pusat pengolahan informasi
 - d. Sebagai pusat pemanfaatan informasi
 - e. Sebagai pusat penyebarluasan informasi
2. Ditinjau dari segi program kegiatan perguruan tinggi yang didukung sesuai dengan perannya, perpustakaan perguruan tinggi mempunyai tiga macam fungsi, yaitu:

- a. Sebagai pusat pelayanan informasi untuk program pendidikan dan pengajaran.
 - b. Sebagai pusat pelayanan informasi untuk program penelitian.
 - c. Sebagai pusat pelayanan informasi untuk program pengabdian kepada masyarakat
3. Ditinjau dari segi pelaksanaannya, pada setiap fungsi perpustakaan perguruan tinggi tersebut di atas dapat dibedakan dua macam sifat fungsi, yaitu:
- a. Fungsi yang bersifat akademis-edukatif.
 - b. Fungsi yang bersifat administrasi teknis

I. Koleksi Perpustakaan Perguruan Tinggi

Perpustakaan perguruan tinggi perlu menyediakan koleksi yang lengkap dan memadai sesuai dengan kebutuhan pengguna agar koleksi tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pengguna perpustakaan.

Menurut (Sutarno, 2003) menyatakan bahwa pendorong bagi bangkitnya minat baca ialah kemampuan membaca, dan pendorong bagi berseminya budaya baca adalah kebiasaan membaca, sedangkan kebiasaan membaca terpelihara dengan tersedianya bahan bacaan yang baik, menarik, memadai, baik jenis, jumlah, maupun mutunya.

Buku Pedoman Umum Perpustakaan Perguruan Tinggi 1994 menyebutkan bahwa yang termasuk komponen koleksi perpustakaan perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Buku teks, baik untuk mahasiswa maupun untuk dosen, baik yang diwajibkan maupun yang dianjurkan untuk mata kuliah tertentu.
2. Buku referensi, termasuk buku referensi umum, referensi bidang studi khusus, alat-alat bibliografi seperti indeks, abstrak, laporan tahunan, kamus, ensiklopedia, katalog, buku pegangan dan lain-lain.
3. Pengembangan ilmu, yang melengkapi dan memperkaya pengetahuan pemakai selain dari bidang studi dasar.
4. Penerbitan berkala seperti majalah, surat kabar dan lain-lain.
5. Penerbitan perguruan tinggi yaitu penerbitan yang diterbitkan oleh perguruan tinggi, baik perguruan tinggi di mana perpustakaan tersebut bernaung maupun penerbitan perguruan tinggi lainnya.
6. Penerbitan pemerintah yaitu penerbitan resmi baik yang bersifat umum maupun yang menyangkut kebutuhan perguruan tinggi yang

bersangkutan.

7. Koleksi khusus, yang berhubungan dengan minat khusus perpustakaan, seperti koleksi tentang kebudayaan daerah tertentu, subjek tertentu dan sebagainya.
8. Koleksi bukan buku yaitu berupa koleksi *audio visual* seperti film, tape, kaset, piringan hitam, video tape dan sejenisnya.

Adapun keberadaan koleksi di perpustakaan pada dasarnya harus dapat memuaskan kebutuhan informasi pengguna. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh (Gelfand, 1971) yang menyatakan bahwa *collection should satisfy all curricular needs of both graduate and undergraduate students and enable the faculty to keep abreast of new developments in their fields of interest.*

J. Ketersediaan Koleksi Perpustakaan

Ketersediaan koleksi adalah suatu kebutuhan pokok yang ada di perpustakaan perguruan tinggi karena disitulah informasi itu didapatkan. Untuk memberikan pelayanan informasi yang maksimal kepada penggunanya, perpustakaan berusaha untuk menyediakan koleksi sesuai dengan kebutuhan penggunanya. Adapun pengertian ketersediaan koleksi perpustakaan menurut Sutarno (2003: 85) adalah adanya sejumlah koleksi atau bahan pustaka yang dimiliki oleh suatu perpustakaan dan cukup memadai jumlah koleksinya dan koleksi tersebut disediakan agar dapat dimanfaatkan oleh pengguna perpustakaan tersebut.

Selanjutnya (Sutarno, 2003) menyatakan ketersediaan koleksi mencakup:

1. Ketersediaan koleksi bahan pustaka seperti informasi, ilmu pengetahuan teknologi dan budaya selalu terjadi setiap informasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang di butuhkan para pengguna perpustakaan, dan selalu terjadi setiap saat (*explosion of information*).
2. Setiap perpustakaan harus efektif untuk menghimpun, mengoleksi, dan menyajikan koleksi bahan pustaka untuk dilayankan kepada para pemakai, sesuai dengan kebutuhan pengguna.
3. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian koleksi bahan pustaka yang tidak sesuai dengan kebutuhan pengguna serta masyarakat yang dilayani, hanya akan menimbulkan ketiak efesienan dan pemborosan sumber daya perpustakaan.

Ketersediaan koleksi perpustakaan seharusnya berusaha untuk mengembangkan dan menambah koleksi bahan pustaka sesuai dengan kemampuan perpustakaan dan kebutuhan pemakainya. Menurut Siregar (2004) yang menyatakan bahwa ketersediaan koleksi adalah pengorganisasian koleksi yang tersedia akan memberikan kemudahan kepada pengguna dan staf perpustakaan, dan bertujuan agar koleksi tetap sesuai dengan kebutuhan masyarakat, pemakai dan jumlah bahan pustaka selalu mencukupi.

K. Peran Etika Kerja Islam dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan

Untuk meningkatkan kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi, maka pustakawan harus mengimplementasikan nilai-nilai etika Islam, yakni keesaan, keseimbangan, kehendak bebas, tanggungjawab dan kebajikan, dalam perilaku kehidupannya.

Di samping itu, pustakawan juga harus menerapkan indikator-indikator etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerjanya pada perpustakaan perguruan tinggi, yaitu (Abdul Aziz, 2013): (1) Menghargai waktu (2) Memiliki moralitas yang bersih (3) Jujur (4) Memiliki komitmen (5) Kuat pendirian (istiqamah) (6) Disiplin tinggi (7) Berani menghadapi tantangan (8) Percaya diri (9) Kreatif dan inovatif (10) Bertanggung jawab (11) Suka melayani (12) Memiliki harga diri (13) Memiliki jiwa kepemimpinan (14) Berorientasi ke depan (15) Hidup berhemat dan efisien (16) Memiliki jiwa entrepreneur (17) Memiliki insting berkompetisi/ *fastabiqul khairat* (18) Keinginan untuk mandiri (19) Haus terhadap ilmu (20) Memiliki semangat merantau (21) Memperhatikan kesehatan dan gizi (22) Tangguh dan pantang menyerah (23) Berorientasi pada produktivitas (24) Memperkaya jaringan silaturahmi dan (25) Memiliki *spirit of change*.

Demikian pembahasan ini, semoga para pustakawan pada perguruan tinggi dapat meneladani dan menerapkan etika kerja Islam sehingga kinerjanya dapat meningkat. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad Janan Asifudin. 2004. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Budhi Munawwar Rachman. 1995. *Kontekstualisasi Doktrin Islam dalam Sejarah*. Jakarta: Paramadina.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2004. *Perpustakaan Perguruan Tinggi: Buku Pedoman*. Edisi Ketiga. Jakarta. Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi.
- Iwan Triyuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syaria'ah*. Cetakan pertama. Yogyakarta: LKiS.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2000. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Ke-2*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Majid Fakhry. 1996. *Etika dalam Islam*. Terj. Zakiyuddin B. Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan Pusat Studi Islam UMS.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nurcholish Majid. 1995. *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina.
- Rafik Issa Beekun. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Terj. Muhammad. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistyo Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Suparman Syukur. 2004. Etika Religius. Cetakan pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutarno. 2003. Perpustakaan dan Masyarakat. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Tani H. Handoko. 1995. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.