

**IMPLEMENTASI AL-ISLAM  
KEMUHAMMADIYAHAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KUPANG**



**TESIS**

Diajukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar  
Magister Agama (M.Ag.)

**Disusun Oleh:**

**TAUFIQ KURAHMAN RASYID MUKIN**

**NPM: 2018920028**

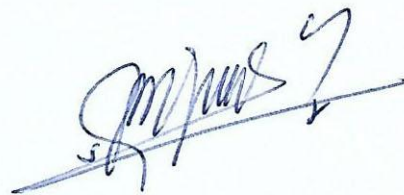
**PROGRAM STUDI MAGISTER STUDI ISLAM  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA  
2021/1442H**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis yang berjudul **“Implementasi Al-Islam Kemuahmadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang”** yang ditulis oleh Taufiq Kurahman Rasyid Mukin, Nomor Pokok 2018920028 Magister Studi Islam fakultas Agama Islam Muhammadiyah Jakarta

Jakarta, 22 Maret 2021

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Saiful Bahri Lc.', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Saiful Bahri Lc., MA

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Taufiq Kurahman Rasyid Mukin

NPM : 2018920028

Program Studi : Magister Studi Islam

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Jakarta, 22 Maret 2021 M  
Yang Menyatakan pernyataan,



(Taufiq Kurahman R Mukin)

NPM 2018920028

## LEMBAR PENGESAHAN

### IMPLEMENTASI AL-ISLAM KEMUHAMMADIYAHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KUPANG

Disusun oleh:

**TAUFIQ KURAHMAN RASYID MUKIN**

Nomor pokok 2018920028

Diperintahkan di depan Tim Penguji Tesis  
Program Studi Islam FAI-UMJ  
Tanggal 15 April 2021

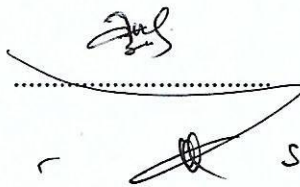
#### TIM PENGUJI

M. Hilali Basya, MA..Ph.D  
(Ketua/Penguji)



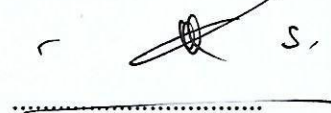
30-8-2021

Angger Kusumodewi, SE.  
(Sekretaris)



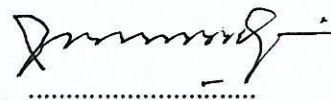
30-8-2021

Dr. Farihen, M. Ag  
(Penguji Utama)



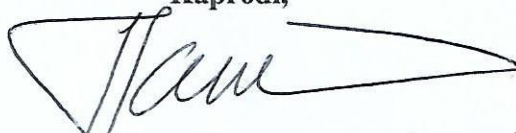
26-08-2021

Dr. Mahmudin Sudin, MA  
(Penguji Utama)



26-8-2021

Jakarta, 15 April 2021  
Program Studi magister Studi Islam  
Fakultas Agama Islam UMJ  
Kaprodi,



M. Hilali Basya MA. PhD

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta ummatnya yang menjalankan segala ajarannya.

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Srata Satu (S1) pada program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tahun 2019

Tidak sedikit kendala yang diharapkan dalam proses penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil terlebih kedua orangtua Bapak Rasyid Ridha Mukin dan Ibu Siti Hawa Mukin , sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimah kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut:

1. Dr Ma'mun Murod, M.Si., Pengganti Sementara Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta
2. Dr. Sopa, M.Ag., Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. M. Hilali Basya, MA.,Ph.D., Ketua Program Studi Magister Studi Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Dr. Saiful Bahri, Lc.,MA., Dosen Pembimbing Tesis yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dalam proses bimbingan.

5. Kepada dosen penguji, Dr. Farihen, M. Ag dan Dr. Mahmudin Sudin, MA, yang telah menguji dan memberikan masukan terhadap tesis yang telah di buat.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Agama Islam universitas Muhammadiyah Jakarta, yang telah memberikan pelayanan terbaik.
7. Rektor Universitas Muhammadiyah Kupang. Yang telah memberikan ijin penelitian di Universitas Muhammadiyah Kupang.
8. Kepada Pimpinan Fakultas (Dekan), Pegawai Fakultas, dan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang.

Sangat disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan baik dalam metodologi maupun kedalam isi, namun demikian diharapkan banyak memberikan manfaat pada semua pihak yang berkementingan.

Aamiin

Jakarta, 7 Syakban 1442 H

22 Maret 2021 M

Taufiq Kurahman R Mukin

**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
Program Studi Magister Studi Islam

**Taufiq Kurahman Rasyid Mukin**  
2018920028

**IMPLEMENTASI AL-ISLAM KEMUHAMMADIYAHAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KUPANG**

xii + 75 halaman + 3 tabel + 1 gambar

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai (2) Strategi UMK dalam meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah (3) Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis data berupa kalimat atau kata. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi sumber data yang di peroleh adalah sumber data primer maupun sumber data sekunder data analisis dengan pengumpulan data, mereduksi data, penyajian data dan penyajian kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah meliputi: pelayanan yang di berikan pegawai kepada mahasiswa sudah baik dan tidak ada pegawai yang membedakan antara mahasiswa yang muslim dan non muslim. akan tetapi masih ditemukan pegawai yang belum menerapkan AIK secara utuh. (2) Strategi UMK dalam meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah meliputi: Memberikan pelatihan-pelatihan seperti Darul Arqom Dasar dan pemahaman mengenai AIK, mengadakan kajian dan pengajian rutin mengenai AIK, Mengadakan diskusi antar dosen dan karyawan, Membimbing dan mengingatkan karyawan dan dosen mengenai pentingnya bekerja sepenuh hati, Memberikan contoh kepada karyawan perilaku islami dan disiplin, memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah di buat. (3) Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah, adapun faktor pendukung meliputi: (1) Pelatihan pelatihan yang di lakukan oleh UMK, (2) Adanya dukungan penuh dari Universitas dan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kupang, (3) Adanya kesadaran dari para karyawan dalam mengimplementasi AIK dalam kehidupan sehari hari, (4) Motivasi dan bimbingan yang diberikan pimpinan Universitas dan Fakultas (Dekan), adapun faktor penghambat meliputi: (1) Covid 19 yang membuat kegiatan rutinitas menjadi terhenti pengajian dan Pelatihan mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah, (2) Kurangnya inisiatif pimpinan Universitas dan fakultas dalam menangani permasalahan. Seperti, dilakukanya kajian atau pengajian mengenai AIK melalui media online.

كلية الدراسات الإسلامية

تطبيق الإسلام كمحمديحان في تحسين أداء الموظفين في جامعة محمدية كوفغ

### ملخص

الغرض من هذا البحث هو معرفة 1 تطبيق الإسلام و المحمدية في تحسين أداء الموظفين 2 إستراتيجية جامعة محمدية كوفغ في تحسين التنفيذ الإسلام و المحمدية 3 العوامل الداعمة وتغوق التنفيذ الإسلام و المحمدية.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي النوعي لتحليل البيانات في شكل جمل أو بيانات. تقنيات جمع البيانات في شكل الملاحظة والمقابلات وتوثيق مصادر البيانات التي تم الحصول عليها هي مصادر البيانات الأولية أو مصادر البيانات الثانوية تحليل البيانات من خلال جمع البيانات وتقليل البيانات وتقديم البيانات وتقديم الاستنتاجات

نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن : (1) التنفيذ الإسلام و المحمدية أغلفة : الخدمات التي يقدمها الموظفون للطلاب جيدة بالفعل ولا يوجد موظفين يفرقون بين الطلاب المسلمين وغير المسلمين. ومع ذلك ، لا يزال هناك موظفون لم يتقدموا الإسلام و المحمدية بالكافة. (2) الاستراتيجيات الجامع محمدية كوفغ في تحسين تنفيذ الإسلام و المحمدية ما يلي: تقديم التدريب - مثل التدريب دار الأرقام أساسي وفهم الإسلام و المحمدية ، دراسات وتلاوة منتظمة للإسلام محمدحان ، وإجراء مناقشات بين المحاضرين والموظفين ، إرشاد وتذكير الموظفين والمحاضرين بأهمية العمل بإخلاص ، وإعطاء أمثلة على السلوك الإسلامي والانضباط ، فرض عقوبات صارمة على الموظفين الذين ينتهكون القواعد التي تم وضعها. (3) العوامل الداعمة والمعوقات لتطبيق الإسلام و المحمدية ، فيما تشمل العوامل الداعمة ما يلي: (1) التدريبات الذي أجراه الجامعة محمدية كوفغ، (2) هناك دعم كامل من الجامعة وقيادة منطقة المحمدية في كوفغ (3) هناك وعي ذاتي لدى الموظفين في تطبيق الإسلام و المحمدية في الحياة اليومية، (4) الدافع والتوجيه الذي يقدمه قادة الجامعات وأعضاء هيئة التدريس (العمداء) ، بينما تشمل العوامل المثبطة: (1) مرض فيروس كورونا 19 مما يجعل الأنشطة الروتينية توقف التلاوة والتدريب على الإسلام كمحمديحان (2) عدم وجود مبادرة من قبل قيادات الجامعة وأعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات. مثل إجراء دراسة أو تلاوة الإسلام و المحمدية عبر وسائل الإعلام الإلكترونية.



Program Studi Magister Studi Islam

**Taufiq Kurahman Rasyid Mukin**

2018920028

**IMPLEMENTASI AL-ISLAM KEMUHAMMADIYAHAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KUPANG**

xii + 75 halaman + 3 tabel + 1 gambar

**ABSTRAK**

The purpose of this research is to find out (1) Implementation of Al-Islam Kemuhammadiyah in improving employee performance, (2) UMK strategy in increasing the implementation of Al-Islam Kemuhammadiyah, (3) Supporting factors and obstacles to the implementation of Al-Islam Kemuhammadiyah.

This study uses a descriptive qualitative approach to analyze data in the form of sentences or words. Data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation of data sources obtained are primary data sources and secondary data sources of data analysis with data collection, data reduction, data presentation and presentation of conclusions.

The results showed that: (1) The services provided by employees to students are good and there are no employees who differentiate between Muslim and non-Muslim students. however, there were still employees who had not fully implemented AIK, (2) UMK strategies in increasing the implementation of Al-Islam Kemuhammadiyah include: Providing training such as basic Darul Arqom and understanding of AIK, conducting regular studies and recitations on AIK, holding discussions between lecturers and friends, Guiding and reminding employees and lecturers about the importance of working wholeheartedly, Providing examples of Islamic behavior and discipline, providing strict sanctions for employees who violate the rules that have been made. (3) Supporting factors and obstacles to the implementation of Al-Islam Kemuhammadiyah, while the supporting factors include: (1) Training training conducted by UMK, (2) There is full support from the University and Regional Leaders of Muhammadiyah Kupang, (3) There is awareness of the Karyawan in implementing AIK in everyday life, (4) Motivation and guidance given by the leaders of universities and faculties (dekan), The inhibiting factors include: (1) Covid 19, which stopped routine activities of recitation and training on Al-Islam Kemuhammadiyah, (2) Lack of initiative by the University leadership and fakulas in dealing with problems. For example, conducting a study or recitation of AIK through online media.

**PEDOMAN TRANSLITERASI**

1. Konsonan			
ء	,	ط	TH
ب	B	ظ	ZH
ت	T	ع	'
ث	TS	غ	GH
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	KH	ك	K
د	D	ل	L
ذ	DZ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	SY	ي	Y
ص	SH	ة	H
ض	DL		

2. Vokal Pendek		3. Vokal Panjang	
بَ	A	بَا	Ā
بِ	I	بِي	Ī
بُ	U	بُو	Ū

4. Diftong		5. Pembauran	
ـوـ	Au	ال	al- ...
ـيـ	Ai	الش	al-sy ...
		وال	wa al- ...

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Fokus dan Sub Fokus .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka	
1. Pengertian Implementasi .....	14
2. Kemuhammadiyaham .....	15
a. Latar Belakang Berdirinya Muhammadiyah .....	15
b. Pengertian Kemuhammadiyaham .....	17
c. Maksud dan Tujuan Muhammadiyah .....	19
d. Muhammadiyah Sebagai dasar dan Amal Usaha.....	25
e. Kepribadian Muhammadiyah.....	26
f. Sifat Muhammadiyah .....	30
g. Matan Keyakinan dan Cita-Cita Hidup Muhammaiayah.....	31
h. Pedoman Hidup warga Muhammadiyah.....	36
3. Pengertian Kerja.....	59
4. Kinerja Pegawai .....	61

a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	61
b. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai .....	63
c. Standar Kinerja Pegawai .....	43
d. Manfaat Kinerja Pegawai .....	45
e. Penilaian Kinerja Pegawai .....	47
B. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	72
C. Kerangka Berpikir .....	75
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	56
B. Tempat dan waktu penelitian .....	56
C. Latar Penelitian .....	57
D. Metode dan Prosedur Penelitian .....	58
E. Data dan Sumber Data .....	60
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	61
G. Teknik Analisis Data .....	64
H. Validitas Data .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi data .....	67
1. Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Kupang .....	67
B. Temuan Penelitian .....	73
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	89
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	105
B. Saran-saran .....	106

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan dan Dosen UMK Berdasarkan Unit Kerja dan Status.....	6
Tabel 3.2	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	38
Tabel 4.2	Fakor Pendukung dan Penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahahan.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	37
------------	-------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Pedoman Wawancara
Lampiran 3	Pedoman Wawancara
Lampiran 4	Pedoman Wawancara

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perguruan tinggi merupakan suatu institusi pendidikan yang menduduki posisi sangat strategis dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Artinya kemajuan SDM suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat kemajuan institusi perguruan tingginya. Hal ini disebabkan lulusan perguruan tinggi banyak menduduki posisi kunci sebagai penentu kebijakan baik tingkat atas maupun menengah, di lembaga pemerintahan maupun swasta. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi merupakan suatu kemestian agar lulusan mampu bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lain.

Perguruan tinggi sebagai organisasi yang sangat penting membutuhkan karyawan yang kreatif, memiliki kinerja tinggi, produktif dan berkomitmen untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Peran karyawan bagi perguruan tinggi sangat penting, peran para Administrasi Umum, tenaga administrasi akademik, pustakawan, pengelola keuangan, satpam, dan arsiprasi sangat mempengaruhi proses pendidikan di perguruan tinggi. Dosen dan mahasiswa tidak bisa bekerja sendiri, mereka sangat membutuhkan pelayanan karyawan untuk kegiatan akademik. Karena itu, kualitas pelayanan karyawan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan Tri Darma perguruan tinggi, yaitu pendidik dan pengajar, penelitian, pengembangan dan pengabdian masyarakat.



Sebagai salah satu kampus Muhammadiyah, Universitas Muhammadiyah Kupang memiliki Catur Darma Perguruan Tinggi yang berfungsi sebagai institusi perguruan tinggi. Berbeda dengan PTN atau PTS non Muhammadiyah, Muhammadiyah Kupang tidak saja mewujudkan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian, tetapi harus melakukan proses pembentukan karakter yang berbasis pada nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah. Disisi lain, juga sebagai amal usaha Muhammadiyah, Muhammadiyah Kupang menjalankan fungsi sebagai sarana dakwa amar ma'ruf nahi munkar guna dapat mewujudkan masyarakat islam yang sebenar-benarnya.

Dalam firman Allah SWT surat Ali-Imran 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

*Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.<sup>1</sup>*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (UUPT) Pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa “Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Al-Qahhar* (Jakarta Timur: Maghfirah Pustaka, 2006)

doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia”. Sedangkan perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang terdiri dari perguruan tinggi negeri (PTN) yaitu perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh pemerintah; dan perguruan tinggi swasta (PTS) yaitu perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat. Menurut Pasal 59 bentuk perguruan tinggi terdiri atas universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi, dan akademi komunitas. Selanjutnya universitas terdiri atas unit kerja: universitas, senat universitas, fakultas, senat fakultas, sekolah pascasarjana, program studi, jurusan, lembaga penelitian/ pengabdian masyarakat, laboratorium, perpustakaan, bengkel, pusat kajian, lembaga manajemen, dan lembaga penjaminan mutu.<sup>2</sup>

Salah satu masalah yang cukup menarik dan penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan perguruan tinggi adalah masalah penerapan Al-Islam Kemuhammadiyah kepada karyawan atau tenaga administratif dan tenaga fungsional lainnya sebagai penunjang keberhasilan tenaga edukatif. penerapan Al-Islam Kemuhammadiyah kepada karyawan sangat besar manfaatnya bagi individu karyawan dan lembaga perguruan tinggi itu sendiri dalam mewujudkan visi dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Sebagai manusia, karyawan berhak

---

<sup>2</sup> Sri Budi Cantika, Nilai Islami Pada Proses Rekrutmen Karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang Jurnal Of Economics Business Aseanomics (JEBA) , Volume 4 No 1, Juni 2019. hlm 57.

diperlakukan dengan adil dan hormat. penerapan Al-Islam Kemuhammadiyah terhadap kenerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik karena sebagai manusia harus diperhatikan masalah emosional atau kesehatan psikologisnya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai juga tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan universitas dan unit-unit kerjanya. Pimpinan merupakan ujung tombak yang memberikan dorongan pada para karyawan untuk melaksanakan fungsinya. Firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah (2 : 30) menyatakan:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ  
 قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ  
 نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۗ

*Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: " Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" {QS. 2 : 30 }.*<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Al-Qahhar* (Jakarta Timur: Maghfirah Pustaka, 2006)

Pimpinan berperan sebagai motor penggerak dari segala sumber daya yang ada di perguruan tinggi. Keberhasilan perguruan tinggi mencapai tujuannya akan sangat bergantung kepada kepemimpinan di setiap unit kerja yang ada di lingkungan universitas. Kepemimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab menjaga dan memotivasi para pegawai agar mau dan mampu mengimplementasikan Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kehidupan sehari-hari dan melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Universitas Muhammadiyah Kupang (UMK) adalah salah satu Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang merupakan salah satu bentuk amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan. Pada tahun 2020 UMK memiliki 194 karyawan, terdiri atas 189 karyawan tetap, 5 karyawan tidak tetap (kontrak) Karyawan tersebut tersebar di 5 (Lima) fakultas dan 1 (satu) unit kerja yaitu Rektorat. Distribusi karyawan per unit kerja dan statusnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Karyawan dan Dosen UMK Berdasarkan Unit Kerja dan Status**

Unit Kerja	Status		Jumlah
	Tetap	Tidak Tetap	
Rektorat	4	-	4
BAAKPSI	8	-	8

BAUK	12	-	12
UPT	15	-	15
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50	-	50
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	24	-	24
Ilmu Hukum	12	-	12
Fakultas Ekonomi	24	-	24
Fak. Agama Islam	15	-	15
Fak. Perikanan	12	-	12
Satpam	8	-	8
Cleaning Service	5	-	5
Pustakawan	-	3	3
Konsultan hukum	-	2	2
<b>Jumlah</b>	<b>189</b>	<b>5</b>	<b>194</b>

Sumber: Dokumen BAUK UMK, September 2021.<sup>4</sup>

Mencermati pengelolaan karyawan UMK, nampaknya karyawan belum menerapkan Al-Islam Kemuhammadiyah dalam pelayanan. Karyawan kurang menunjukkan perhatian, terutama dalam pelayanan terhadap mahasiswa. Terdapat beberapa mahasiswa yang mengeluh terhadap pelayanan karyawan. Seperti, kurang ramah dalam melayani mahasiswa dan juga tidak menampilkan wajah yang enak untuk di lihat.

Seperti hasil wawancara dengan Fiqih menunjukkan bahwa banyak mahasiswa yang mengeluh terhadap pelayanan yang lakukan di bidang akademik BAUK. Dimana banyak mahasiswa yang dilayani kurang memuaskan, masih ada pegawai akademik yang memasang muka yang tidak enak untuk dilihat dan pelayanan yang lambat.<sup>5</sup> Padahal sudah ada

<sup>4</sup> Sumber: Dokumen BAUK UMK, September 2021

<sup>5</sup> Hasil Wawancara dengan Fiqih mahasiswa semester 7, tanggal 15 Januari 2021 Pukul 13.00

pelatihan-pelatihan yang di lakukan oleh kampus terhadap Pimpinan, karyawan maupun mahasiswa. Tetapi masih banyak yang tidak menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Kurangnya penerapan Al-Islam Kemuhammadiyah pada kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan kemampuannya secara berjenjang dan bersinambungan, kesempatan untuk maju juga baik. Fasilitas kerja sudah sesuai dengan tuntutan pelayanan yang semakin cepat dan mudah. Pengakuan terhadap prestasi kerja (*reward and punishment*), dan pelibatan dalam pengambilan keputusan penting masih kurang. Seperti hasil wawancara dengan Uly Tae mengatakan, pelayanan yang dilakukan oleh pegawai UMK lambat dalam merespon sesuatu yang dibutuhkan oleh mahasiswa, mungkin karena pegawainya kurang<sup>6</sup>

Pada kenyataannya, hasil pengamatan di UMK nampak bahwa masih banyak ditemukan karyawan yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kurang berusaha membangun komunikasi antar karyawan, pimpinan dan juga dengan mahasiswa, kurang berusaha memahami visi UMK, kurang peduli dengan perilaku yang dapat mengganggu citra UMK, cenderung kurang mau menampilkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, kurang tanggap terhadap tuntutan pelayanan yang baik, dan kurang disiplin dalam bekerja seperti menunda pekerjaan. Seperti hasil wawancara dengan IT faktor yang kurang baik yaitu ada sebagian

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Uly Tae Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 16.38 WIT

pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi ketimbang melayani mahasiswa ketika membayar regis. Dan disini ada pegawai yang pilih kasih ketika mahasiswa ingin membayar regis. Ada juga pegawai yang memasang muka masam dan tidak enak untuk pandang.<sup>7</sup>

Di pihak lain, pimpinan kurang memberi perhatian dan memberi penjelasan visi, misi, dan tujuan UMK, kurang upaya memelihara rasa kebersamaan antar karyawan secara intensif, kurang menumbuhkan rasa bangga sebagai karyawan UMK. Kebijakan atau peraturan yang sering kali diabaikan seperti tidak diterapkannya sanksi yang tegas dan adil kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran, baik pelanggaran ringan, sedang, maupun berat, karyawan juga tidak menerapkan Al-Islam Kemuhmadiyah dalam kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan kampus maupun di luar kampus. Seperti hasil wawancara dengan FS sebagai pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang bahwa pimpinan kurang melakukan pelatihan mengenai kemuhmadiyah yaitu baru sekali dalam satu tahun, dan kurangnya sanksi tegas dari pimpinan kepada pegawai yang lalai dalam bekerja dan tidak mengikuti kegiatan mengenai kemuhmadiyah.<sup>8</sup>

Setelah latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Implementasi Al-Islam**

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan IT Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 20.38 WIT

<sup>8</sup> Hasil Wawancara dengan FS pegawai UMK, 15 Januari 2021 Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 09.00 WIT

## **Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang”.**

### **B. Identifikasih masalah**

Dari latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya perilaku ramah dalam melayanin mahasiswa dan juga tidak menampilkan wajah yang enak untuk di lihat.
2. Kurangnya penerapan Al-Islam Kemuhammadiyah pada kehidupan sehari-hari.
3. Masih banyak karyawan yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Kurang berusaha membangun komunikasi antar karyawan, pimpinan dan juga dengan mahasiswa.
5. Kurang berusaha memahami visi dan misi UMK.
6. Pemimpin kurang memberikan perhatian dan memberikan penjelasan visi, misi, dan tujuan UMK
7. Kurang peduli dengan perilaku yang dapat mengganggu citra UMK
8. Cenderung kurang mau menampilkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.
9. Kurangnya sangsi yang tegas dari pimpinan kepada pegawai yang lalai
10. Kurang disiplin dalam bekerja seperti menunda perkerjaan.



### **C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian**

Agar masalah ini tidak menyimpang dari apa yang diteliti, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada masalah:

#### **Fokus:**

Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

#### **Sub Fokus:**

1. Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini dilakukan pada Pimpinan, Pegawai dan Mahasiswa terhadap kinerja Pegawai UMK
3. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai UMK

### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah: “

1. Bagaimana Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang?
2. Bagaimana Strategi UMK dalam meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan kinerja Pegawai?
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UMK?

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teortik maupun praktik

### **1. Teoritis**

- a. Hasil penelitian dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Al-Islam Kemuhammdiyaham, khususnya tentang Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahahan dalam meningkatkan kinerja Pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan
- c. bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

### **2. Praktis**

- a. Bagi pimpinan Universitas Muhammadiyah Kupang  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Universitas untuk perumusan kebijakan Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Peningkatan kinerja pegawai UMK
- b. Bagi para pegawai UMK  
Hasil penelitian memberi masukan bagi kariyawan UMK dalam penarapan Al-Islam Kemuhammadiyahahan dalam kehidupan sehari hari.
- c. Bagi masyarakat  
Hasil penelitian ini dapat digunakan masyarakat sebagai bahan informasi untuk mendorong masyarakat atau pemuda untuk mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan isi penulisan dalam penelitian ini, penulis menguraikan secara singkat sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah yang menguraikan alasan dan motivasi penelitian, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, kegunaan hasil penelitian dan sistimatis penulisan.

### **BAB II          LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang deskripsi konseptual fokus dan sub fokus, hasil penelitian yang relevan, serta kerangka berpikir.

### **BAB III        METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi tujuan oprasional penelitian, tempat dan waktu penelitian, latar penelitian/setting penelitian, metode dan prosedur pengumpulan data, metode dan prosedur penelitian, sumber data, teknik dan instrumen pengumpulan data, teknik analisis data dan validitas data.

### **BAB IV        HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi data yang menjelaskan mengenai gambaran umum Universitas

Muhammadiyah Kupang, temuan penelitian dan juga pembahasan hasil penelitian

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan penelitian dan juga saran-saran terhadap tempat penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERTANYAAN PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Konseptual dan Subfokus Penelitian**

##### **1. Pengertian Implementasi**

Pengertian Implementasi berdasarkan kamus Besar Bahasa Indonesia pelaksanaan; penerapan.<sup>9</sup> Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah tersusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman, Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>10</sup>

Sementara Guntur Setiawan mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang paling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.<sup>11</sup>

Dari pengertian-pengertian implementasi di atas, maka dengan begitu dapat disimpulkan implementasi yaitu pelaksanaan kegiatan yang

---

<sup>9</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, (Jakarta: PT Gramedia pustaka utama, 2015), hlm. 529.

<sup>10</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindo 2002), hlm 70.

<sup>11</sup> Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm 39.

terencana melalui tahapan-tahapan yang efektif agar tujuan kegiatan dapat tercapai dengan baik.

## **2. Kemuhammadiyah**

### **a. Latar Belakang Berdirinya Muhammadiyah**

Secara umum faktor pendorong kelahiran Muhammadiyah bermula dari beberapa kegelisahan dan keprihatinan social religius, dan moral. Kegelisahan social ini terjadi disebabkan oleh masyarakat yang kurang pendidikan, kemiskinan, dan keterbelakangan umat. Kegelisahan religius muncul karena melihat praktik keagamaan yang mekanistik tanpa terlihat kaitannya dengan perilaku social dan positif disamping sarat dengan takhayul, bid'ah dan khurafat. Kegelisahan moral disebabkan oleh kurangnya batas antara yang baik dan yang buruk, pantas dan tidak pantas. Ditinjau dari berbagai faktor, menurut M. Kamal Pasha dan A. Adaby Darban dalam bukunya "Muhammadiyah sebagai gerakan Islam dalam perspektif Historis dan Idiologis" latar belakang berdirinya Persyarikatan Muhammadiyah secara garis besar dapat dibedakan menjadi 2 faktor penyebab, yaitu:

#### 1) Faktor Individu KH.Ahmad Dahlan (Subyektif)

Faktor subyektif yang sangat kuat bahkan dapat dikatakan sebagai faktor utama dan penentu dalam mendorong berdirinya Organisasi Muhammadiyah

adalah pendalaman dan kajian KH. Ahmad Dahlan terhadap al-Qur'an QS. Ali-Imran: 104

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

*Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung. (QS. Ali Imron: 104)<sup>12</sup>*

Ayat tersebut benar-benar dapat menginspirasi KH. Ahmad Dahlan sehingga tergerak hatinya untuk membangun sebuah perkumpulan, organisasi, atau persyarikatan yang tugasnya melaksanakan misi dakwah Islam amar makruf nahi munkar di tengah-tengah masyarakat luas.

## 2) Faktor Eksternal (obyektif)

Faktor eksternal yang mempengaruhi KH. Ahmad Dahlan dalam membangun organisasi muhammadiyah yaitu: (a) Ketidak murnian dan tidak selarasnya Amalan Islam dengana Al-Qur'an dan Sunnah, (b) Tidak terdapat Lembaga Pendidikan Islam yang memadai, (c) Kelemahan kepemimpinan Islam, (d) Meningkatnya

---

<sup>12</sup> Depertemen Agama RI, *al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung: Jamanatul, Ali-art, 2005)

gerakan misi agama lain ke masyarakat Indonesia, (e) Tekanan Dunia Barat, terutama bangsa Belanda ke Indonesia (f) Pengaruh dari gerakan pembaharuan Dunia Islam.<sup>13</sup>

#### **b. Pengertian Muhammadiyah**

Muhammadiyah sebagai organisasi masyarakat (Ormas) keagamaan sudah diketahui keberadaannya oleh hampir seluruh bangsa Indonesia, bahkan sangat populer di manca negara. Namun demikian, tidak banyak orang yang mengetahui secara lebih mendalam dan komprehensif, apalagi hakikatnya. Pengetahuan tentang Muhammadiyah biasanya lebih karena amal usahanya terutama pada bidang pendidikan, kesehatan dan panti asuhan, dan melalui amalan ritual yang dikembangkan secara perbandingannya dengan Ormas Islam lainnya, terutama Nahdlatul Ulama (NU). Muhammadiyah selama ini dikenal sebagai Ormas Islam modernis, tetapi ada juga yang menganggap Muhammadiyah itu salafi (puritan) dan bahkan wahabi.

Atas dasar itulah diperlukan penjelasan yang tepat, mudah dipahami tentang hakikat Muhammadiyah agar yang selama ini jauh menjadi dekat dan bahkan melekat di hatinya,

---

<sup>13</sup> Mustafa Kamal Pasha dan Adabi Darban, *Muhammadiyah Sebagai Gerakan Islam dalam Perspektif Historis dan Idiologis*. (Yogyakarta: LPPI UMY 2003). hlm 120



dan agar yang belum dikenal menjadi dikenal dan kemudian mencintai dan bahkan membelanya.

Secara etimologi, kata Muhammadiyah di bentuk dari isim nisbah” menjadi Muhammadiyah dan kemudian disederhanakan menjadiah Muhammadiyah yang berarti pengikut nabi Muhammad SAW yang setia, mencintai, mengidolakan, mengamalkan, dan memperjuangkan misi dan ajarn-ajarannya sebagaimana yang termaksud dalam Al-Qur’an dan Al-Hadits .<sup>14</sup>

Pengambilan nama Muhammadiyah sebagai nama gerakan Islam diambil berdasarkan Al-Qura’an Surat Ali-Imran (3:31)

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: *katakanah: jika kamu benar-benar mencintai allah, ikutilah aku (Muhammad), niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosa mu. Allah Maha pengampun Lagi Maha Penyayang.*<sup>15</sup>

Muhammadiyah adalah suatu persyarikatan yang merupakan gerkan Islam, maksud gerkannya iyalah Dakwa

<sup>14</sup> A. Rasyid DKK, *Al-Islam dan kemuhammadiyah*, (Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2016), hlm 2.

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Tajwid Al-Qahhar* (Jakarta Timur: Maghfirah Pustaka, 2006)

Islam dan Amar Ma'ruf Nahi Munkar yang ditunjukkan kepada dua bidang yaitu perseorangan dan masyarakat.

Dakwa amar am'ruf nahi mungkar pada terbagi menjadi dua golongan: 1) kepada yang telah Islam bersifat pembaruan (Tajdid) yaitu mengembalikan kepada ajaran ajaran Islam yang murni, 2) kepada yang belum Islam, bersifat seruan dan ajakan agar dapat memeluk Islam.

Adapun dakwa amar ma'ruf nahi munkar, ialah kepada masyarakat yang bersifat perbaikan, bimbingan dan peringatan. Semuanya dilaksanakan decara bermusyawara atas dasar taqwa dan mengharap keridahan Allah SWT semata.

### **c. Maksud dan Tujuan Muhammadiyah**

Sebagai organisasi pembaharuan, Muhammadiyah memiliki karakteristik yang khas yakni pola pembaruan yang dilakukan melalui penataan organisasi yang rapi dan terencana. Pokok-pokok pemikiran Muhammadiyah diaplikasikan dalam kehidupan amal usaha, baik pada bidang keagamaan, pendidikan, maupun kemasyarakatan. Usaha-usaha Muhammadiyah yang menonjol sejak awal kehadirannya di Nusantara ini adalah kegiatan-kegiatan dakwah yang langsung menyentuh kepada kepentingan masyarakat, yang terdiri atas

kegiatan pendidikan, social, ekonomi, dan kesehatan. Jumlah amal usaha Muhammadiyah dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Pertambahan amal usaha yang secara kuantitatif ini diimbangi oleh usaha-usaha peningkatan kualitatif agar mampu berkembang secara lebih baik di masa mendatang.

Pembaharuan muhammadiyah dilakukang melalui amal usaha yang mempunyai bidang masing-masing dalam hal pembaharuan.

#### 1) Bidang Keagamaan

Pembaruan dalam bidang keagamaan berarti penemuan kembali ajaran atau prinsip dasar yang berlaku abadi seperti yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah yang karena waktu, lingkungan, situasi dan kondisi, mungkin menyebabkan dasar-dasar tersebut kurang jelas dan tertutup oleh kebiasaan dan pemikiran lain. Dalam masalah akidah, Muhammadiyah bekerja untuk tegaknya akidah Islam yang murni, bebas dari gejala-gejala kemusyrikan, bid'ah dan khurafat tanpa mengabaikan prinsip-prinsip toleransi menurut ajaran Islam. Sedangkan dalam ibadah, Muhammadiyah bekerja untuk tegaknya ibadah sebagaimana yang dituntunkan oleh Rasulullah SAW, tanpa tambahan dan perubahan dari manusia.

Pada bidang ini sesungguhnya pusat seluruh kegiatan Muhammadiyah, dasar, dan jiwa setiap amal usaha Muhammadiyah. Dan apa yang dilaksanakan dalam bidang-bidang lainnya tak lain dari dorongan keagamaan semata-mata, karena baik kegiatan bersifat kemasyarakatan, perekonomian, pendidikan, sampai yang digolongkan pada politik semuanya tak dapat dipisahkan dari jiwa, dasar dan semangat keagamaan.<sup>16</sup>

Dalam merealisasikan program bidang ini, Muhammadiyah telah melakukan usaha-usaha, sebagai berikut:

- a) Membentuk Majelis Tarjih (1927), suatu lembaga yang menghimpun ulama-ulama Muhammadiyah yang secara tetap mengadakan pembahasan dan memberi fatwa-fatwa, serta memberi tuntunan mengenai hukum bagi warga persyarikatan dan masyarakat muslim pada umumnya
- b) Menseponsori dan memelopori pendirian mushalla khusus bagi wanita, yang merupakan

---

<sup>a</sup> Agus Muswanto, M Zahron, Seri Studi Islam Dan Kemuhammadiyah, ( Pusat Pembinaan dan Pengembangan Studi Islam UM Magelang, 2012), hlm 58.

usaha pertama kali diselenggarakan oleh umat Islam Indonesia.

- c) Menseponsori dan memelopori usaha-usaha untuk meluruskan arah kiblat yang ada di masjid-masjid dan mushalla sehingga sesuai dengan arah yang benar menurut garis lintang.
- d) Melaksanakan dan menseponsori pengeluaran zakat pertanian, perikanan, peternakan dan hasil perkebunan, serta mengatur pengumpulan dan pembagian zakat fitrah sehingga benar-benar sampai ke tangan yang berhak.
- e) Memelopori usaha penyempurnaan pengangkutan jama'ah haji Indonesia. H. Syudjak sebagai tokoh PKU Muhammadiyah, tak bisa dilupakan atas jasa-jasanya, karena hingga saat ini umat Islam Indonesia bisa menikmati perintisanya..<sup>17</sup>

## 2) Bidang Pendidikan

Dalam bidang pendidikan, Muhammadiyah merupakan organisasi masa Islam terdepan dan terbesar dibandingkan dengan organisasi yang lainnya. Bagi Muhammadiyah, pendidikan mempunyai arti penting,

---

<sup>17</sup> Ibid, hlm 59

karena melalui bidang inilah pemahaman tentang ajaran Islam dapat diwariskan dan ditanamkan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika program nyata yang paling awal dilakukan oleh Muhammadiyah adalah menggembirakan pendidikan.

Di bidang ini, paling tidak ada dua segi yang menjadi sasaran pembaruan, yaitu cita-cita dan teknik pengajaran. Dari segi pertama, KH. Ahmad Dahlan menginginkan bahwa cita-cita pendidikan Islam adalah untuk membentuk manusia Muslim yang baik budi, alim dalam agama, luas dalam pandangan dan paham masalah ilmu keduniaan serta bersedia berjuang untuk kemajuan masyarakatnya. Sedangkan pembaruan segi yang kedua berkaitan dengan cara-cara penyelenggaraan pengajaran. Dengan mengambil unsur-unsur yang baik dari system pendidikan Barat dan system pendidikan tradisional.

Muhammadiyah berhasil membangun system pendidikan sendiri seperti sekolah model Barat, tetapi dimasukkan materi pelajaran agama di dalamnya, sedangkan sekolah agama dengan menyertakan pelajaran sekuler. Dalam penyelenggaraannya, proses belajar mengajar tidak lagi diadakan di masjid atau langgar, tapi

di gedung yang khusus, yang dilengkapi dengan meja, kursi dan papan tulis, sehingga tidak lagi duduk di lantai.

### 3) Bidang Kemasyarakatan

Sedangkan dalam bidang kemasyarakatan usaha yang dilakukan oleh Muhammadiyah, yaitu dengan mendirikan berbagai rumah sakit, poliklinik, rumah yatim-piatu, yang dikelola melalui lembaga-lembaga, bukan secara individual sebagaimana yang dilakukan orang pada umumnya di dalam memelihara anak yatim piatu. Usaha pembaruan dalam bidang sosial kemasyarakatan ini ditandai dengan didirikannya Pertolongan Kesengsaraan Oemoem (PKO) pada tahun 1923. Ide di balik pembangunan dalam bidang ini karena banyak di antara orang Islam yang mengalami kesengsaraan. Hal ini merupakan kesempatan kaum Muslimin untuk saling menolong.

Perkembangan amal usaha Muhammadiyah tidak ada tanda-tanda untuk surut. Bahkan, hingga kini, amal usaha Muhammadiyah dan pengaruhnya tidak pernah ada bandingnya dalam berbagai gerakan Islam modernis di belahan bumi manapun. Bahkan gerakan Muhammadiyah di Indonesia telah mengilhami lahirnya

gerakan Muhammadiyah di beberapa negara ASEAN, seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand.

Sebagai suatu organisasi jami'iyah (perserikatan) dan harakah. Muhammadiyah memegang teguh lima doktrin, yaitu tauhid, pencerahan umat, menggembarakan amal saleh, kerja sama untuk kebajikan, dan tidak berpolitik praktis.<sup>18</sup>

#### **d. Muhammadiyah sebagai Dasar dan Amal Usaha**

Dalam perjuangan melaksanakan tujuan terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya, dimana kesejahteraan, kebaikan dan kebahagiaan yang merata kepada seluruh masyarakat, Muhammadiyah mendasarkan segala gerak dan amal usahanya atas prinsip-prinsip yang tersimpul dalam Muqaddimah Anggaran Dasar.

Dasar amal usaha Muhammadiyah, adalah perjuangan melaksanakan usaha menuju terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya, dimana kesejahteraan, kebaikan, kebahagiaan luas merata. Muhammadiyah mendasarkan segala gerak dan amal usahanya atas prinsip-prinsip yang tersimpul dalam Muqaddimah Anggaran Dasar Muhammadiyah, yaitu sebagai berikut.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm 61



- 1) Hidup manusia harus berdasarkan tauhid, Ibadah dan taat kepada Allah SWT.
- 2) Hidup Bermasyarakat.
- 3) Memahami ajaran-ajaran agama Islam dengan keyakinan bahwa ajaran Islam itu satu-satunya landasan kepribadian dan ketertiban bersama untuk kebahagiaan dunia akhirat.
- 4) Menegakan dan menjunjung tinggi agama Islam dalam masyarakat dan kewajiban beribadah kepada Allah SWT dan ihsan kepada manusia.
- 5) Ittiba kepada perjuangan Nabi Muhammad SAW
- 6) Melancarkan amal usaha dan perjuangan dengan ketertiban organisasi.

**e. Kepribadian Muhammadiyah**

Kepribadian Muhammadiyah adalah rumusan yang menggambarkan hakekat Muhammadiyah, serta apa yang menjadi dasar dan pedoman amal usaha dan perjuangan Muhammadiyah, serta sifat-sifat yang dimilikinya.<sup>19</sup> Kepribadian Muhammadiyah merupakan salah satu dari beberapa rumusan resmi persyarikan yang disyahkan oleh Muktamar Muhammadiyah yang ke 35 pada tahun 1962 di Jakarta, atau sering disebut muktamar setengah abad. Perumusan

---

<sup>19</sup> Muqadimah Anggaran Dasar Muhammadiyah ( PP Muhammadiyah, 1990) hlm.4

kepribadian Muhammadiyah sesungguhnya tidak lepas dari situasi negara pada saat itu.

Diawali dari pidato KH. Faqih Usman yang sengaja menyampaikan ceramah dengan judul Apakah Muhammadiyah itu?. Menjawab pertanyaan apakah Muhammadiyah itu, ketika itu merupakan keharusan sejarah. Karena pada waktu itu diperlukan penegasan identitas untuk menjadi pegangan warga Persyarikatan dalam menghadapi situasi yang tidak menentu tersebut. Sebagaimana diketahui bahwa dua tahun sebelum itu, akibat jalan buntu yang ditemui oleh Konstituante dalam merumuskan dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia, Presiden Soekarno mengeluarkan Dekrit yang dikenal dengan nama Dekrit 5 Juli 1959. Isi pokok Dekrit tersebut adalah kembali ke UUD 1945. Dengan dikeluarkannya Dekrit tersebut, diberlakukannya Demokrasi Terpimpin dalam arti demokrasi yang dipimpin oleh Pancasila dan UUD 1945.

Dengan kelicikan Partai Komunis Indonesia (PKI), pelaksanaan Demokrasi tidak lagi dengan konsepkan semula dan telah bergeser kepada pengertian demokrasi yang dipimpin oleh Pemimpin Besar Revolusi atau Panglima tertinggi ABRI Bung Karno. Akibatnya mulai terjadi berbagai penyimpangan dalam pelaksanaan Pancasila dan UUD 1945, antara lain disetujuinya ide pembentukan NASAKOM (Nasional, Agama

dan Komunis). Presiden seumur hidup, Pancasila diperas menjadi Trisila dan Eka sila yang intinya adalah Gotrong Royong.

Puncak dari berbagai penyimpangan tersebut adalah terputusnya seluruh kekuasaan tengah Presiden Soekarno. Semua kekuatan social politik yang secara terang-terangan menentang konsepsi ini dibubarkan atau dipaksa membubarkan diri. Inilah yang dialami oleh Partai Islam Masyumi dan Parta Sosialis Indonesia.

Pimpinan Pusat Muhammadiyah mendiskusikan ceramah tersebut bersama Pimpinan Wilayah Jawa Timur (HM. Saleh Ibrahim). Wilayah Jawa Tengah (R.Darsono) dan Wilayah Jawa Barat (H.Adang Affandi). Dari hasil diskusi tersebut PP Muhammadiyah kemudian membentuk tik yang terdiri dari : KH. Moh. Wardan Diponingrat. Prof. KH. Faried Ma'ruf, M. Djarnawi Hadikusumo, Prof. Dr. Hamka, M. Djindar Tamimy, M. Saleh Ibrahim, Kasman Singodimedjo dan KH. Faqih Usman.

Hasil rumusan tim ini kemudian disajikan ke dalam Sidang Tanwir pada tanggal 25-28 November 1962 yang diselenggarakan di Jakarta. Siding Tanwir kemudian merekomendasikan rumusannya untuk di bawa ke dalam Muktamar ke-35 tahun 1962 juga berlangsung di Jakarta.

Muktamar ini adalah Muktamar Setengah Abad. muktamar rumusan Tanwir itu diterima dengan penyempurnaan, kemudian disahkan menjadi Kepribadian Muhammadiyah.

Kepribadian Muhammadiyah terdiri atas 4 butir, sebagai berikut: (1) Apakah Muhammadiyah itu? (2) Dasal amal usaha Muhammadiyah. (3) Pedoman Amal Usaha dan Perjuangan Muhammadiyah. (4) Sifat Muhammadiyah. Dalam menjawab pertanyaan apakah Muhammadiyah itu. Kepribadian Muhammadiyah menjelaskan yaitu Muhammadiyah adalah suatu Persyarikatan yang merupakan Gerakan Islam. Maksud Gerakan meruakan dakwah Islam dan amar ma'ruf nahi mungkar yang ditujukan kepada dua bidang perseorangan dan masyarakat. Dakwah dan amar ma'ruf nahi mungkar pada bidang pertama terbagi kepada dua golongan : (a) kepada yang telah Islam bersifat pembaruan (tajdid), yaitu mengembalikan kepada ajaran Islam yang asli dan murni, (b) kepada yang belum Islam, bersifata ; seruan atau ajakan untuk memeluk agama Islam.<sup>20</sup>

Hal tersebut merupakan awal terbentuknya kepribadian Muhammadiyah yang diawali dengan gejolaknya kebencian

---

<sup>20</sup> M. Yunan Yusuf, *Ensiklopedi Muhammadiyah*, (Jakarta: Rajawali Pers dan Majelis Dikdasmen PP. Muhammadiyah, 2005), hlm. 193.

pemerintah terhadap organisasi-organisasi islam yang ada di indonesia pada waktu itu.

**f. Sifat Muhammadiyah**

Pedoman amal usaha dan perjuangan Muhammadiyah menilik dasar prinsip. maka apapun diusahakan dan bagaimanapun cara perjuangan Muhammadiyah untuk mencapai tujuan tunggalnya harus berpedoman : Berpegang teguh akan ajaran-ajaran Allah dan rasul-Nya, bergerak membangun di segenap bidang dan lapangan dengan menggunakan cara serta menempuh jalan yang diridhai Allah SWT.<sup>21</sup>

Muhammadiyah memiliki dan wajib memelihara sifat-sifatnya, terutama yang yang terjalin di bawah ini:

- 1) Beramal dan berjuang untuk perdamaian dan kesejahteraan.
- 2) Memperbanyak kawan dan mengamalkan ukhuwah Islamiyah
- 3) Lapang dada, luas pandangan, dengan memegang teguh ajaran Islam
- 4) Bersifat keagamaan dan kemasyarakatan.
- 5) Mengindahkan segala hukum, undang-undang, peraturan, serta dasar dan falsafah negara yang sah.
- 6) Amar ma'ruf nahi munkar dalam segala lapangan serta menjadi contoh teladan yang baik.

---

<sup>21</sup> Ibid, hlm. 194.

- 7) Aktif dalam perkembangan masyarakat dengan maksud islah dan pembangunan, sesuai dengan ajaran Islam.
- 8) Kerjasama dengan golongan Islam manapun juga dalam usaha menyiarkan dan mengamalkan agama Islam serta membela kepentingannya
- 9) Membantu pemerintah serta bekerjasama dengan golongan lain dalam memelihara dan membangun Negara untuk mencapai masyarakat adil dan makmur yang diridhai Allah SWT.
- 10) Bersifat adil serta kolektif ke dalam dan keluar dengan bijaksana.

Untuk menjadi masyarakat Islam yang sebenar-benarnya maka harus mengamalkan dan menerapkan sepuluh sifat kepribadian Muhammadiyah dalam kehidupan sehari-hari.<sup>22</sup>

**g. Matan Keyakinan dan Cita Hidup Muhammadiyah (MKCH)**

MKCH adalah singkatan dari Matan Keyakinan dan cita-cita Hidup yang dipunyai oleh Muhammadiyah. MKCH mengandung prinsip-prinsip dasar pandangan Muhammadiyah yang bersifat idiologis, paham agama dan bagaimana fungsi dan misi Muhammadiyah dimanifestasikan dalam kerangka Negara

---

<sup>22</sup>Hamdan Hambali, *Idiologi dan Strategi Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2006), hlm 39-42.

Republik Indonesia. MKCH Muhammadiyah diputuskan oleh Sidang Tanwir di Ponorogo pada tahun 1969. Rumusan Ponorogo tersebut diolah kembali oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah berdasarkan nkuasa Tanwir tahun 1970 di Yogyakarta. Akhirnya disempurnakan kembali berdasarkan Keputusan Muktamar Muhammadiyah ke-41 tahun 1985 yang berlangsung di Surakarta.

Matan keyakinan dan cita-cita hidup Muhammadiyah terdiri dari lima butir yaitu:

- 1) Muhammadiyah adalah Gerakan Islam dan Da'wah Amar Ma'ruf Nahi Mungkar, berakidah Islam dan bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah, bercita-cita dan bekerja untuk terwujudnya masyarakat utama, adil, makmur yang diridhai Allah SWT. Untuk meksanakan fungsi dan misi manusia sebagai hamba dan khalifah Allah di muka bumi.
- 2) Muhammadiyah berkeyakinan bahwa Islam adalah agama Allah yang diwahyukan kepada Rasul-Nya, sejak Nabi Adam, Nuh, Ibrahim, Musa, Isa dan seterusnya sampai kepada Nabi penutup Muhammad SAW., sebagai hidayah dan rahmat Allah kepada umat manusia sepanjang masa.

- 3) Muhammadiyah dalam mengamalkan Islam berdasarkan : (a) Al-Qur'an Kitab Allah SWT yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW. (b) Sunnah Rasul. Penjelasan dan pelaksanaan ajaran-ajaran Al-Qur'an yang diberikan oleh Nabi Muhammad SAW, dengan menggunakan akal pikiran sesuai dengan jiwa ajaran Islam.
- 4) Muhammadiyah bekerja untuk terlaksananya ajaran-ajaran Islam yang meliputi bidang-bidang: Aqidah, Akhlak, Ibadah, Muamalah Duniawiyah. (a) Muhammadiyah bekerja untuk tegaknya akidah Islam yang murni, bersih dari gejala-gejala kemusyrikan, bid'ah dan khurafat, tanpa mengabaikan prinsip toleransi menurut ajaran Islam. (b) Muhammadiyah bekerja untuk tegaknya nilai-nilai akhlak mulia dengan berpedoman kepada ajaran-ajaran Al-Qur'an dan Sunnah rasul, tidak bersendi kepada nilai-nilai ciptaan manusia. (c) Muhammadiyah bekerja untuk tegaknya ibadah yang dituntunkan oleh Rasulullah SAW, tanpa tambahan dan perubahan dari manusia. (d) Muhammadiyah bekerja untuk terlaksananya mu'amalat duniawiyah pengelolaan duniawi dan pembinaan masyarakat



dengan berdasarkan ajaran Agama serta menjadikan semua kegiatan dalam bidang ini sebagai ibadah kepada Allah SWT

- 5) Muhammadiyah mengajak segenap lapisan bahwa Indonesia yang telah mendapat karunia Allah berupa tanah air yang mempunyai sumber kekayaan, kemerdekaan bangsa dan Negara Republik Indonesia yang berdasar pada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, untuk berusaha bersama-sama menjadikan suatu Negara yang adil dan makmur dan diridhai Allah SWT. *Baldatun thayyibah wa rabbun ghafur.*

Sebagai rumusan dari prinsip-prinsip yang bersifat ideologis, paham agama, fungsi, dan misi Muhammadiyah dalam masyarakat Negara Republik Indonesia tersebut, maka MKCH menegaskan hal-hal berikut. Muhammadiyah berakidah Islam, bercita-cita untuk terwujudnya masyarakat Islam yang sebenarnya. Untuk mencapai cita-cita tersebut Muhammadiyah meletakkannya pada pelaksanaan ajaran Islam yang diyakini sebagai hidayah dan rahmat Allah SWT kepada umat manusia sepanjang masa yang

menjamin kesejahteraan hidup materil spiritual, duniawi dan ukhrawi.<sup>23</sup>

Dalam perkembangan Muhammadiyah Islam itu adalah agama yang diturunkan oleh Allah SWT kepada para Rasul-Nya, sejak Nabi Adam sampai Nabi terakhir, Muhammad SAW sebagai nabi terakhir, Muhammad SAW, diutus dengan membawa syariat agama yang sempurna, untuk seluruh umat manusia sepanjang masa. Oleh karena itu, agama yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW itulah yang tetap berlaku sampai sekarang dan untuk masa-masa yang selanjutnya.

Dasar agama Islam itu adalah Al-Qur'an dan Sunnah Rasul sebagai penjelasan dan pelaksanaan ajaran Al-Qur'an yang diberikan oleh Nabi Muhammad SAW. dengan menggunakan akal pikiran sesuai dengan jiwa ajaran Islam. Muhammadiyah berpendirian bahwa pintu ijtihad senantiasa terbuka, bahwa dalam beragama hendaklah berdasarkan pengertian yang benar, dengan ijtihad atau ittiba.

Muhammadiyah menyadari kewajibannya, berjuang dan mengajak segenap golongan dan lapisan bangsa Indonesia, untuk mengatur dan membangun tanah air dan Negara Republik

---

<sup>23</sup> M. Yunan Yusuf, Ensiklopedi Muhammadiyah, (Jakarta: Rajawali Pers dan Majelis Dikdasmen PP. Muhammadiyah, 2005), hlm.258-260

Indonesia, sehingga merupakan masyarakat dan negara yang adil dan makmur, sejahtera bahagia, materil spirituil yang diridhai Allah Swt.

Mengingat perkembangan sejarah dan kenyataan bangsa Indonesia sampai dewasa ini, semua yang ingin dilaksanakan dan dicapai oleh Muhammadiyah daripada keyakinan dan cita-cita hidupnya, bukanlah hal yang baru, dan hakikatnya adalah sesuatu yang wajar. Sedang pola perjuangan Muhammadiyah dalam melaksanakan dan mencapai keyakinan dan cita-cita hidupnya dalam masyarakat Negara Republik Indonesia, Muhammadiyah menggunakan dakwah Islam dan amar ma'ruf nahi mungkar dalam arti dan proporsi yang sebenar-benarnya.<sup>24</sup>

#### **h. Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah**

##### **1) Kehidupan Pribadi**

Dalam kehidupan pribadi terdapa tiga pedoman yang harus dilakukan oleh setiap warga Muhammadiyah yaitu :

##### **a) Dalam Aqidah**

- Setiap warga muhammadiyah harus memiliki prinsip hidup dan kesadaran imani berupa tauhid kepada Allah Swt yang benar, ikhlas,

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm 71-72

dan penuh kertundukan sehingga terpancar sebagai Ibad ar-rahman yang menjalani kehidupan dengan benar-benar menjadi mukmin, muslim, muttaqin, dan muhsin yang sempurna.

- Warga Muhammadiyah wajib menjadikan iman dan tauhid sebagai sumber seluruh kegiatan hidup, tidak boleh mengingkari keimanan berdasarkan tauhid dan tetap menjauhi serta menolak syirik, takhayul, bid'ah dan khurafat yang menodai iman kepada Allah Swt

b) Dalam Akhlak

- Warga muhammadiyah dituntut untuk meneladani perilaku Nabi Muhammad saw dalam mempraktikkan akhlak mulia, sehingga menjadi uswah hasanah.
- Warga Muhammadiyah dalam melakukan amal dan kegiatan hidup harus senantiasa didasarkan pada niat yang ikhlas, serta menjauhkan diri dari perilaku riya, sombong, ishraf, fasad, dan kemungkar.

- Warga muhammadiyah dituntut untuk menunjukan akhlak yang mulia sehingga disukai dan diteladani dan menjauhkan diri dari akhlak tercela
- Warga Muhammadiyah dimanapun bekerja harus benar-benar menjauhkan diri dari perbuatan korupsi dan kolusi serta praktik-praktik buruk yang merugikan hak-hak publik

c) Dalam Ibadah

- Warga Muhammadiyah dituntut untuk senantiasa membersihkan jiwa dan hati agar terbentuknya pribadi yang mutaqqin dengan beribadah yang tekun dan menjauhkan diri dari jiwa dan napsu yang buruk.
- Warga Muhammadiyah melaksanakan ibadah mahdhah dengan sebaik-baiknya dan menghidup suburkan ibadah sunah sesuai dengan tuntunan Rasulullah serta menghiiasi diri dengan iman yang kokoh, ilmu yang luas, dan amal yang shalih.

d) Dalam Mu'amamah Duniawiyah

- Warga muhammadiyah harus selalu menyadari dirinya sebagai abdi dan khilafah di muka bumi, sehingga memandang kehidupan dunia secara aktif dan positif serta tidak menjauhkan diri dari pergaulan kehidupan dengan landasan iman, islam, dan ihsan.
- Warga Muhammadiyah senantiasa berpikir secara burhani, bayani, dan irfani yang mencerminkan cara berpikir yang islami yang dapat membuahakan karya-karya pemikiran maupun amaliah.
- Warga muhammadiyah harus mempunyai etos kerja Islami, seperti kerja keras, disiplin tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal untuk mencapai suatu tujuan.<sup>25</sup>

## **2) Kehidupan dalam Keluarga**

### **a) Kedudukan Keluarga**

- Keluarga merupakan tiang utama kehidupan umat dan bangsa sebagai tempat sosialisasi nilai-nilai yang paling intensif dan menentukan,

---

<sup>25</sup> Pimpinan Pusat Muhammadiyah, *Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah*, Cetakan perama, (yogya: Suara Muhammadiyah, 2001), hlm 13-16

karena menjadi setiap anggota Muhammadiyah untuk mewujudkan kehidupan keluarga yang sakina, mawaddah warahmah.

- Keluarga di lingkungan Muhammadiyah dituntut untuk benar-bener dapat mewujudkan keluarga sakinah, yang terkait dengan pembentukan Gerakan Jama'ah dan Dakwa Jama'ah menuju terwujudnya Masyarakat Islam sebenar-benarnya

b) Fungsi Keluarga

- Keluarga di lingkungan Muhammadiyah perlu difungsikan selain dalam mensosialisasikan nilai-nilai ajaran Islam juga melaksanakan fungsi kaderisasi sehingga anak-anak tumbuh menjadi generasi muslim Muhammadiyah yang dapat menjadi pelangsung dan penyempurna gerakan dakwa di kemudian hari.
- Keluarga-keluarga di lingkungan Muhammadiyah dituntut teladanan dalam mempraktikan kehidupan yang islami yakni tertanamnya ihsan dan bergaul dengan ma'ruf, saling menyayangi dan mengasihi, menghormati hak hidup anak,saling menghargai dan

menghormati antar anggota keluarga, memberikan pendidikan akhlak yang mulia.

c) Aktifitas Keluarga

- Di tengah arus media elektronik dan media cetak yangakin terbuka. Keluarga di lingkungan Muhammadiyah dituntut perhatian medidik anak dan menciptakan suasana yang harmonis agar terhindar dari pengaruh negatif .
- Keluarga Muhammadiyah dituntut keteladanya untuk menunjukan penghormatan dan perlakuan yang ihsan terhadap anak-anak perempuan serta menjauhkan diri dari praktik-praktik kekerasan.
- Keluarga di lingkungan Muhammadiyah perlu memiliki kepedulian sosial dan membangun hubungan sosial yang ihsah, dan ma'ruf dengan tetangga-tetangga sekitar maupun dalam kehidupan sosial yang lebih luas.
- Pelaksanaan sholad alam kehidupan keluarga harus menjadi prioritas utama, dan kepala



keluarga jika perlu memberikan saksi yang berifat mendidik.<sup>26</sup>

### 3) **Kehidupan Bermasyarakat**

- a) Islam megajarkan agar setiap muslim menjalankan persaudaraan dan kebaikan dengan sesama sperti tetangga maupun anggota masyarakat dengan memelihara hak dan kehormatan baik dengan sesama muslim maupun dengan non muslim.
- b) Setiap keluarga dan anggota keluarga Muhammadiyah harus menunjukan keteladanan dalam bersikap baik kepada tetangga, memelihara kemuliaan dan memuliakan tetangga, bermurah hati kepada tetangga , menjenguk bila tetangga sakit, mengasihi tetangga sebagaimana mengasihi keluarga dan menjenguk atau melayat bila ada tetangga yang meninggal.
- c) Dalam bertetangga dengan yang berlainan agama juga diajarkan untuk bersikap baik dan adil, mereka berhak memperoleh hak-hak dan kehormatan sebagai tetangga, memberikan makanan yang halal, dan boleh pula menerima makanan dari mereka. Harus

---

<sup>26</sup> Pimpinan Pusat Muhammadiyah, *Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah*, Cetakan perama, (yogya: Suara Muhammadiyah, 2001), hlm 16-18

memelihara toleransi sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajarkan agama islam.

- d) Dalam hubungan sosial yang lebih luas setiap anggota Muhammadiyah baik sebagai individu, maupun jama'ah harus menunjukkan sikap sosial yang didasarkan pada prinsip menjunjung tinggi nilai kehormatan manusia, memupuk rasa persaudaraan dan kesatuan kemanusiaan.
- e) Melaksanakan gerakna jama'ah dan dak'wa jamaah sebagai wujud dari melaksanakan dakwa islam di tengah-tengah masyarakat untuk perbaikan hidup baik lahir maupun batin sehingga dapat mencapai cita-cita masyarakat islam yang sebernar-benarnya<sup>27</sup>

#### **4) Kehidupan Berorganisasi**

- a) Persyarikatan Muhammadiyah merupakan amanat yang didirikan oleh K.H Ahmad Dahlan untuk kepentingan menjunjung tinggi dan menegakan agama islam sehingga terwujud masyarakat islam yang sebenar-benarnya. Oleh karena itu menjadi tanggung jawab seluruh warga muhammadiyah terutama Impinan Muhammadiyah diberbagai

---

<sup>27</sup> *Ibit*, hlm 18-21

tingkatan dan bagian untuk benar-benar menjadikan organisasi sebagai gerakan dakwa.

- b) Satiap anggota, kader, dan Pimpinan Muhammadiyah berkewajiban memelihara, melangsungkan, dan menyempurnakan gerakan dan langkah Persyarikatan dengan penuh komitmen yang istikomah, kepribadian yang mulia, wawasan pemikiran dan visi yang luas, sehingga Muhammadiyah menjadi gerakan islam yang sebanar-benarnya
- c) Dalam menyelesaikan masalah-masalah dan konflik yang timbul di Persyarikatan hendaknya mengutamakan musyawarah dan mengacu pada pertuaran- peraturan organisasi yang memberikan kemaslahatan.
- d) Menggairahkan ruh al-islam dan ruh al-ijihad dalam seluruh pergerakan Persyarikatan dan suasana di lingkungan Persyarikatan, sehingga muhammadiyah benar-benar tampil sebagai gerakan islam yang istiqomah.
- e) Anggota pimpinan Persyarikatan hendaknya menunjukan keteladanan dalam bertutur kata dan bertingkah laku, bermal dan berjuang, disiplin dan

tanggung jawab, dan memiliki kemampuan belajar dalam aspek yang diperlukan.

- f) Dalam lingkungan Persyarikatan hendak melakukan disiplin seperti tepat waktu dalam menyelenggarakan rapat-rapat, pertemuan-pertemuan dan kegiatan lainnya yang selama ini menjadi ciri khas dari Muhammadiyah
- g) Dalam acara-acar dan pertemuan-pertemuan di lingkungan persyarikatan hendak ditumbuhkan kembali pengajian-pengajian singkat dan selalu mengindahkan waktu sholat dan menunaikan sholat jama'ah tepat waktu sehingga tumbuh gairah keberagaman yang tinggi.
- h) Pimpinan Muhammadiyah hendak gemar mengikuti dan menyelenggarakan kajian-kajian keislaman, memakmurkan masjid dan melakukan ibadah sesuai ajaran Al-Qur'an dan Sunnah.
- i) Wajib menumbuhkan dan menggairahkan perilaku amanat dalam memimpin dan mengelola organisasi dengan segala urusanya, sehingga milik dan kepentingan Persyarikatan dapat di pelihara dan dipergunakan sebesar besarnya unuk kepentingan dak'wa.

- j) Setiap anggota Muhammadiyah terutama pimpinan hendaknya jangan mengejar jabatan dalam persyarikatan tetapi jangan menghidakan diri apabila memperoleh amanat sehingga jabatan dan amat merupakan sesuatu yang wajar sekaligus dapat ditunaikan dengan sebaik-baiknya.
- k) Setiap anggota pimpinan Muhammadiyah hendak menjauhkan diri dari fitnah, sikap sombong, aniyya, dan perilaku-perilaku tercela lainnya.
- l) Lingkungan Persyarikatan hendaknya dibudayakan tradisi membangun imamah da ikatan jama'ah serta jam'iyah sehingga Muhammadiyah dapat tumbuh dan berkembang sebagai kekuatan gerakan dakwa yang kokoh.
- m) Dengan semangat tajdid hendaknya setiap anggota pimpinan Muhammadiyah memiliki jiwa pembaharuan dan jiwa dak'wa yang tinggi sehingga dapat mengikuti dan mempori kemajuan yang positif bagi kepentingan islam.
- n) Setiap pimpinan, anggota dan pengelola Persyarikatan dimanapun berkirah. Hendaknya bertanggung jawab dalam mengemban misi Muhammadiyah dengan penuh kesetiaan dan

kejujuran yang tinggi, serta menjauhkan diri dari berbangga diri ketika mendapat kesuksesan dan keberhasilan dalam mengelola amal usaha Muhammadiyah.

- o) Setiap anggota pimpinan maupun warga Persyarikatan hendanya menjauhkan diri dari perbuatan taqlid, syirik, bid'ah, tahayul dan khurafat.
- p) Pimpinan Persyarikatan harus menunjukan akhlak pribadi muslim dan mampu membina keluarga yang islami.<sup>28</sup>

#### **5) Kehidupan dalam Mengelola Amal Usaha**

- a) Amal Usaha Muhammadiyah adalah salah satu usaha dari usaha-usaha dan media da'wah untuk mencapai maksud dan tujuan Persyarikatan, yakni menegakan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terwujud masyarakat islam yang sebenar-benarnya. Oleh karena itu semua kegiatan amal usaha Muhammadiyah harus mengarah pada terlaksanya maksud dan tujuan Persyarikatan Muhammadiyah.
- b) Amal Usaha Muhammadiyah adalah milik persyarikatan dan bertindak sebagai badan hukum dari seluruh amal usah itu. Sehingga semua bentuk

---

<sup>28</sup> *Ibit*, hlm 21-25

kepemilikan Persyarikatan dapat di inventarisasi dengan baik serta dilindungi dengan bukti kepemilikan yang sah menurut hukum yang berlaku. Sehingga pimpinan sebagai pengelola secara keseluruhan sebagai amanah umat yang harus ditunaikan.

- c) Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah diangkat dan diperhatikan oleh pimpinan persyarikatan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian pimpinan amal usaha dalam mengelola amal usaha harus tunduk kepada kebijakan persyarikatan dan tidak menjadikan amal usaha terkesan sebagai milik pribadi dan keluarga.
- d) Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah adalah anggota Muhammadiyah yang mempunyai keahlian tertentu dalam bidang amal usaha tersebut. karena itu status keanggotaan dan komitmen pada misi Muhammadiyah menjadi sangat penting bagi pimpinan tersebut agar dapat memahami secara tepat tentang fungsi amal usaha bagi persyarikatan dan bukan semata-mata sebagai pencari nafka yang tidak peduli dengan tugas-tugas dan kepentingan persyarikatan.

- e) Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah harus dapat memahami peran dan tugas dirinya dalam mengemban amanah Persyarikatan. Dengan demikian, maka pimpinan akan selalu menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh persyarikatan dengan melaksanakan fungsi manajemen, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- f) Pimpinan Amal Usaha Muhammadiyah berusaha meningkatkan dan mengembangkan amal usaha yang menjadi tanggung jawabnya dengan penuh kesungguhan. Pengembangan ini menjadi sangat penting agar amal usaha senantiasa dapat berlomba-lomba dalam kebaikan.
- g) Sebagai amal usaha yang dapat menghasilkan keuntungan, Pimpinan amal usaha Muhammadiyah berhak mendapat nafkah dalam ukuran kewajaran yang disertai dengan sikap amanah dan tanggung jawab akan kewajibannya. Untuk itu setiap pimpinan persyarikatan hendak membuat tata aturan yang jelas dan tegas mengenai gaji peroleh.
- h) Pimpinan amal usaha Muhammadiyah berkewajiban melaporkan pengelolaan amal usaha yang menjadi tanggung jawabnya, khususnya dalam hal keuangan



kepada pimpinan persyarikatan dan bersedia diaudit serta mendapat pengawasan sesuai peraturan yang berlaku

- i) Pimpinan amal usaha Muhammadiyah harus menciptakan suasana kehidupan islami dalam amal usaha yang menjadi tanggung jawab dan menjadikan amal usaha yang dipimpin sebagai salah satu alat da'wah. Maka usaha ini sangat menjadi contoh dalam kehidupan bermasyarakat.
- j) Karyawan amala usaha Muhammadiyah adalah anggota Muhammadiyah yang dipekerjakan sesuai dengan kemampuannya. Karyawan harus mempunyai rasa memiliki dan kesetiaan untuk memelihara serta mengembangkan amal usaha tersebut sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt dan berbuat kebaikan terhadap sesama. Sebagai karyawan dan amal usaha muhammadiyah tentu tidak boleh terlantar dan bahkan berhak memperoleh kesejahteraan dan hak-hak lain yang layak.
- k) Pimpinan dan karyawan berkewajiban dan menjadi tuntutan untuk menunjukkan keteladanan diri terhadap sesama, menghormati hak-hak sesama, dan memiliki

kepedulian sosial yang tinggi sebagai cerminan dari sikap ihsan, iklas, dan ibadah.

- l) Pimpinan, karyawan, dan pengelola amal usaha Muhammadiyah hendaknya memperbanyak silaturahmi dan membangun hubungan-hubungan sosial yang harmonis tanpa mengurangi ketegasan dan tegaknya sistem dalam penyelenggaraan amal usaha.
- m) Seluruh pimpinan, karyawan, dan pengelola amal usaha muhammadiyah selain melakukan aktivitas pekerjaan yang rutin dan menjadi kewajiban, juga dibiasakan melakukan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan taqarrub kepada Allah Swt dan memperkaya ruhani serta kemuliaan akhlak.<sup>29</sup>

## **6) Kehidupan dalam Berbisnis**

- a) Kagitan berbisnis merupakan upaya yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. Sepanjang tidak merugikan kemaslahatan manusia, pada umumnya semua bentuk kerja di perbolehkan, baik dibidang produksi maupun distribusi barang dan jasa.

---

<sup>29</sup> *Ibit*, hlm 21-29

- b) Dalam melakukan bisnis ekonomi pada prinsipnya setiap orang dapat menjadi pemilik organisasi, maupun pengelola yang mempunyai kewenangan menjalankan organisasi. Dalam menjalankan aktivitas bisnis dapat pula menjadi pemimpin, maupun menjadi anak buah secara bertanggung jawab sesuai kemampuan dan kelayakan. Pemimpin maupun anak buah mempunyai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebagaimana yang telah diatur dan disepakati bersama secara sukarela dan adil.
- c) Prinsip sukarela dan keadilan merupakan prinsip penting yang harus di pegang, baik dalam lingkungan intren maupun pihak luar. Sukarela dan adil mengandung arti tidak ada paksaan, tidak ada pemerasan, tidak ada pemalsuan dan tidak ada tipu muslihat.
- d) Hasil dan aktivitas bisnis akan menjadi harta kekayaan pihak yang mengusahakannya. Harta dari hasil kerjaan merupakan karunia Allah Swt yang digunakan harus sesuai dengan yang diperkenankan Allah Swt. Meskipun harta itu dicari dengan jerih payah, tidak berarti harta itu dapat di pergunakan semaunya tanpa memikirkan orang lain.

- e) Ada berbagai jalan perolehan harta, yaitu melalui (1) usaha, berupa aktivitas bisnis ekonomi atas dasar sukarela, (2) waris, yaitu peninggalan dari seorang yang meninggal dunia pada ahliwarisnya, (3) wasiat, yaitu pemindahan hak milik kepada orang yang diberikan wasiat setelah seseorang meninggal dengan syarat bukan ahli waris yang menerimanya melebihi sepertiga jumlah harta, (4) hibah, yaitu memberikan sukarela kepada seseorang. Dari semua itu harta yang diperoleh dari kerja keras yang paling terpuji.
- f) Harta dapat diperoleh dengan jalan hutang, maupun pinjaman. Kalau menerima harta dengan jalan berhutang, maka sudah pasti ada kewajiban untuk mengembalikan utang tersebut secepatnya, sesuai dengan perjanjian. Dalam hal utang ini juga dianjurkan untuk sangat berhati-hati, disesuaikan dengan kemampuan untuk dikembalikan di kemudian hari, dan tidak memberatkan diri, serta sesuai dengan kebutuhan yang wajar.
- g) Dalam kehidupan bisnis, banyak orang atau organisasi yang bersaing satu sama lain. Berlomba-lomba dalam hal kebaikan yang dianjurkan oleh

agama. Persaingan dalam kebaikan dapat berupa pemberian mutu barang atau jasa yang lebih baik. Pelayan kepada pelanggan yang lebih ramah dan mudah, pelayanan penjualan yang lebih terjamin, atau kesediaan menerima keluhan dari pelanggan. Dalam persaingan ini berlaku prinsip kesukarelaan, keadilan dan kejujuran dan dapat dimasukkan pada pengertian *fistabiiq al qhairat*

- h) Manusia mempunyai keinginan untuk memperoleh harta dengan menjalankan usaha bisnis dan memperoleh kesuksesan. Di pihak lain, ada orang atau organisasi yang belum meraih sukses dalam usaha bisnis yang dijalankan. Harus diingat bahwa tolong menolong selalu dianjurkan oleh agama dan berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan.
- i) Keuntungan dari usaha bisnis tidak boleh untuk dihabur-hamburkan dengan cara mubazir. Perilaku boros adalah hal yang merugikan baik kepada diri sendiri ataupun orang lain yang bekerja dalam usaha tersebut. Melakukan usaha harus dilakukan dengan cermat, penuh perhitungan, dan tidak terburu-buru. Untuk bisa menjalankan bisnis dianjurkan untuk melakukan catatan, baik menyangkut keuangan

maupun admisinstasi lainnya, sehingga bisnis dapat dikelola dengan baik

- j) Kinerja bisnis harus dilakukan lebih baik dari sebelumnya. Islam mengajarkan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan seperti itu harus diartikan bahwa evaluasi dan perencanaan harus dilakukan secara terus menerus.
- k) Ketika pengelolaan bisnis harus diberikan kepada orang lain, maka harus diserahkan kepada yang bersungguh-sungguh dan mau menjalankan amanah yang diberikan. Kemauan dan kemampuan sangat penting karena pekerjaan apapun diserahkan kepada kepada yang tidak mampu akan mendapatkan kegagalan. Maka menjadi kewajiban bagi yang mampu untuk mengajarkan ilmu yang dimiliki kepada yang kurang mampu.
- l) Semakin besar uaha bisnis yang dijalankan akan semakin banyak melibatkan orang dan lembaga lain. Islam menganjurka agar keuntungan tidak hanya didapat oleh kelompok yang mampu saja akan tetapi melibatkan kelompok lain sehingga dapat bermanfaat bagi banyak orang.

m) Sebagian dari harta yang dikumpulkan melalui usaha bisnis maupun melalui jalan yang lain secara halal harus di bagikan. Mereka yang memiliki harta yang lebih harus menunaikan kewajiban membayar zakat sesuai dengan syariat. Disamping itu dianjurkan untuk memberikan infak dan shadaqah sebagai perwujudan rasa syukur kepada Allah Swt yang telah memberikan rezeki kepadanya<sup>30</sup>

#### **7) Kehidupan dalam Mengembangkan Profesi**

- a) Profesi merupakan bidang pekerjaan yang dijalani setiap orang sesuai dengan keahliannya yang menuntut kesetiaan, kecakapan, dan tanggung jawab yang sepadan.
- b) Anggota Muhammadiyah dapat memilih dan menjalani profesinya dibidang masing-masing hendaknya senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai kehalalan dan kebaikan, amanah, kemanfaatan, dan kemaslahatan.
- c) Anggota Muhammadiyah dalam menjalani profesi dan jabatan hendaknya menjauhkan diri praktik-praktik korupsi, kolusi, nepotisme, kebohongan, dan hal-hal yang batil.

---

<sup>30</sup> *Ibit*, hlm 29-35.

- d) Anggota muhammadiyah dimana pun dan apapun profesinya hendaknya pandai bersyukur kepada Allah Swt dikala menerima nikmat serta kesabaran manakala memperoleh musibah.
- e) Menjalani profesi sebagai warga muhammadiyah hendak dilakukan dengan sepenuh hati dan kejujuran sebagai wujud menunaikan ibadah dan kekhalifahan di muka bumi.
- f) Dalam menjalani profesi hendak mengembangkan prinsip bekerjasama dalam kebaikan dan ketakwaan serta tidak bekerjasama dalam hal dosa dan permusuhan.
- g) Anggota muhammadiyah hendak menunaikan kewajiban zakat maupun mengamalkan shadaqah, infak, wakaf, dan amal jariyah dari penghasilan yang di peroleh.<sup>31</sup>

#### **8) Kehidupan dalam Berbangsa dan Bernegara**

- a) Waraga Muhammadiyah perlu mengambil bagian dan tidak boleh apatis dalam kehidupan politik melalui berbagai saluran secara positif sebagai wujud bermuamalah sebagaimana dalam bidang kehidupan

---

<sup>31</sup> *Ibit*, hlm 35-36



lain dengan prinsip-prinsip etika atau akhlak islam dengan sebaik-baiknya.

- b) Prinsip dalam berpolitik harus ditegakan dengan sejujur-jujurnya sungguh sungguh menunaikan amanat dan tidak boleh mengkhianati amanat, menegakan keadilan, hukum, dan kebenaran, ketaatan kepada pimpinan sejalan dengan perintah Allah Swt dan Rasulya.
- c) Berpolitik demi kepentingan umat dan bangsa sebagai wujud ibadah kepada Allah Swt dan islah serta ihsan kepada sesama, dan jangan mengorbankan kepentingan yang lebih luas dan utama dengan demi kepentingan diri sendiri.
- d) Politisi Muhammadiyah berkewajiban menunjukan keteladanan diri yang jujur, benar, dan adil serta menjauhkan diri dari perilaku politik yang kotor, membawa firnah, dan fasad.
- e) berpolitik dengan kesalihan, sikap positif, dan memiliki cita-cita bagi terwujudnya masyarakat islam yang sebenar-benarnya dengan fungsi amal ma'ruf da nahi munkar yang tersistem dalam kesatuan yang kokoh.

- f) Menggalang silaturahmi dan ukhuwah antara politisi Muhammadiyah secara cerdas dan dewasa.<sup>32</sup>

Konsep Pedoman Kehidupan Islami Warga Muhammadiyah akan terkesan dan dapat mencapai keberhasilan jika benar-benar menjadi tekad dan kesungguhan sepenuh hati. Pimpinan muhammadiyah selalu ikhtiar dan optimal dan didukung oleh berbagai faktor-faktor yang positif menuju tujuannya.

### 3. Pengertian Kerja

Secara ilmiah di dalam kehidupannya, Manusia memiliki kebutuhan sangat beragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas baik sandang, pangan, maupun papan. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Hasibuan mengemukakan bahwa kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> *Ibit*, hlm 36-39

<sup>33</sup> Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 218.

Sementara menurut Anoraga mengemukakan bahwa kerja dan bekerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, dan kerja merupakan bagian yang paling esensial dari kehidupan manusia. Sebagai yang paling esensial, maka kerja memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungannya dan bisa mengikat individu lain, sehingga kerja akan memberi isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.<sup>34</sup> Jadi, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Untuk itulah manusia bekerja.

Selanjutnya dijelaskan bahwa inti pekerjaan adalah kesadaran manusia yang bersangkutan. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri sendiri secara obyektif, sehingga yang bersangkutan dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya. Jadi, bekerja dimaksudkan untuk memperoleh penghasilan bagi kepentingan keluarga, mengejar “status sosial” yang berupa derajat, pangkat, dan jabatan, agar yang bersangkutan terpancang di masyarakat, lebih berwibawa dan dihormati, lebih bisa membantu dan memberi jalan keluar dalam mengatasi permasalahan di lingkungannya. Bekerja harus dilandasi idealisme agar dapat memberikan semangat dan nafas untuk menciptakan suasana lebih positif. Bekerja harus ditempatkan sebagai proses belajar sepanjang hayat dan perintah Tuhan, sehingga menjadi

---

<sup>34</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 168-169.

sumber motivasi dan inspirasi, yang membimbing dan mengarahkan kepada semangat pengabdian.<sup>35</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja atau bekerja adalah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu aktivitas-aktivitas yang diwujudkan dalam bentuk gerakan-gerakan yang didorong oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.<sup>36</sup> Sependapat dengan Moeheriono, Mahsun menyatakan bahwa, Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam strategic planning suatu organisasi.<sup>37</sup>

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm 169.

<sup>36</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 95.

<sup>37</sup> Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta 2006), hlm 25.

baik harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Definisi lain menurut Nawawi, Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target sepuluh dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan<sup>38</sup>

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Fahmi, Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dapat

---

<sup>38</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm 62.

dikatakan tinggi apabila target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

#### **b. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat Hasibuan yang dikutip oleh Nawawi, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Minat dalam bekerja
- b. Penerimaan delegasi tugas, dan
- c. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja<sup>39</sup>

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Soesilo yang dikutip oleh Nogi mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lima faktor antara lain yaitu:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjelaskan aktivitas organisasi.

---

<sup>39</sup> *Ibit*, hlm 64.

2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk dipergunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.<sup>40</sup>

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tentu ada faktor penyebabnya. Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain yang berada di bawah pengawasannya. Secara garis besar perbedaan itu disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara (2005: 13) membedakannya menjadi dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- a. Faktor kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

---

<sup>40</sup> Nogi, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT Gramedia 2005), 71 Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 39 Tahun 2011 tentang Tata Naskah Dinas, hlm 180.

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor motivasi (Motivation) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.<sup>41</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1). Faktor internal Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai antara lain minat dan motivasi dalam bekerja, pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan kemampuan.
- 2). Faktor eksternal Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu dari organisasi di mana pegawai bekerja, antara lain imbalan, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, kebijakan organisasi, dan tugas yang diberikan.

---

<sup>41</sup> A.P Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005), hlm 13.



### c. Standar Kinerja Pegawai

Suatu organisasi perlu menetapkan standar kinerja untuk pegawainya agar organisasi mempunyai tolok ukur mengenai kemampuan pegawai terkait tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Ma'ruf menyatakan bahwa, "Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan."<sup>42</sup>

Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan, dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar. Standar kinerja digunakan sebagai perbandingan antara tujuan dengan kinerja pegawai. Wibowo berpendapat bahwa:

"Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan dipergunakan sebagai dasar untuk penilaian. Standar kinerja merupakan tolok ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Dengan demikian, standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif".<sup>43</sup>

Standar kinerja terfokus pada seberapa baik tugas akan dilaksanakan. Minimal standar kinerja harus berisi dua jenis

---

<sup>42</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo 2014), hlm 114.

<sup>43</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 73.

informasi dasar tentang apa yang harus dilakukan dan seberapa baik harus melakukannya. Nawawi menyatakan, Standar kinerja pada dasarnya berisi ukuran atau tolok ukur mengenai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas pelaksanaan pekerjaan/jabatan yang menggambarkan tingkat pemahaman, tingkat kemampuan seorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.<sup>44</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja pegawai adalah tolok ukur minimal kinerja yang ada di sebuah organisasi sebagai pembanding antara tujuan atau target dengan hasil yang dicapai oleh pegawai. Standar kinerja dibuat berdasarkan kriteria-kriteria yang realistis dan dapat diukur. Standar kinerja berisi kriteria pelaksanaan pekerjaan, aspek-aspek yang jelas, dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan dan harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dari bias dalam menilai.

#### **d. Manfaat Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja pegawai tidak semata-mata hanya menilai pegawai saja, banyak manfaat yang didapatkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai salah satunya sebagai bahan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Fahmi

---

<sup>44</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2006), hlm 113.

menyatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

- (a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- (b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- (c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- (d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- (e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan<sup>45</sup>

Pengukuran kinerja pada dasarnya telah diterapkan di hampir seluruh organisasi. Namun pengukuran kinerja seringkali hanya menjadi sebuah aktifitas tanpa adanya tindak lanjut dari hasil pengukuran yang didapatkan. Menurut Bangun Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu

---

<sup>45</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, ( Bandung: Alfabeta, 2010), hlm 66.

dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi  
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan system Berbagai system yang ada dalam organisasi memiliki sub system yang saling berkaitan antara satu sub system dengan sub system lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.<sup>46</sup>

Dari beberapa manfaat penilaian kinerja yang telah dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki manfaat bagi pegawai maupun organisasi. Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja dan sebagai 18 evaluasi antar individu. Sedangkan manfaat penilaian kinerja bagi organisasi yaitu sebagai bahan pengambilan

---

<sup>46</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga 2012), hlm 232.

keputusan, sebagai sarana untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan sebagai penyesuaian kompensasi dan penghargaan.

**e. Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Penilaian kinerja yang obyektif pada suatu organisasi sangat penting. Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan salah satu faktor guna mengembangkan suatu organisasi. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bangun Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>47</sup>

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.<sup>48</sup> Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-

---

<sup>47</sup> *Ibit*, hlm 231.

<sup>48</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara (2003), hlm 232.

masing tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.

Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat yang penting bagi pegawai yang dinilai, penilai, dan organisasi apabila dikerjakan dengan benar. Menurut Fahmi, menyatakan bahwa, Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.<sup>49</sup>

Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai pegawai baik atau tidak. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mengetahui hasil kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Disamping itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan pegawai serta memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab dengan lebih baik di masa mendatang.

---

<sup>49</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta2010), h 65.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Berdasarkan pengamatan dan penelusuran yang dilakukan penulis sejauh ini, belum ada penelitian yang secara khusus membahas tentang Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi menemukan judul Tesis yang mempunyai kajian hampir sama namun beda kajian, seperti:

1. Peneliti Ari Maryanto (2017) yang berjudul "Implementasi Pendidikan Al-Islam Dan Kemuhammadiyah Dalam Menciptakan Budaya Kebersihan Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 23 Surakarta Tahun Ajaran 2016/ 2017". Metode yang digunakan yaitu metode kualitatif menggunakan pendekatan antropologi. Penelitian ini menunjukan bahwa:  
(1) Kebersihan merupakan bagian dari pendidikan akhlak yang dibawa oleh Muhammadiyah dengan porsi sebanyak 4,1% dalam pelajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Pendidikan yang diajarkan meliputi ritual wudu" sebelum shalat, cuci tangan, membuang sampah pada tempatnya dan memakai jamban yang sehat. (2) Tahapan Implementasi Al-Islam dan Kemuhammadiyah di SD Muhammadiyah 23 adalah: guru memberikan persepsi, keteladanan, peniruan sikap guru, kebiasaan siswa, tindakan siswa berkembang dengan baik, siswa sudah dapat mengkondisikan lingkungan budaya dengan saling mengingatkan, dan terakhir pengawasan dalam proses penanaman budaya kebersihan di sekolah.

Persamaan dengan penelitian ini yaitu pengimplementasian Al-Islam Kemuhammadiyah. Dimana diharapkan dengan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dapat merubah akidah, dan akhlak sehingga menjadi manusia yang bertawak kepada Allah SWT sehingga menjadi manusia yang lebih baik lagi.

Perbedaan dengan penelitian tersebut yaitu terletak pada fokus penelitian dimana penelitian ini membahas mengenai Budaya kebersihan. Perbedaan lain juga terletak pada data dan tempat penelitian. Penulis mengambil data dari universitas, yaitu mahasiswa, pegawai dan pimpinan sumber dan meneliti mengenai peningkatan kinerja pegawai, sedangkan penelitian Ari Maryanto (2017) mengambil data di sekolah dan sumbernya guru dan siswa Sekolah Dasar.

2. Penelitian Fajrin Maulana (2016) yang berjudul "Implementasi Kurikulum Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kadar Religiusitas Siswa Smk Muhammadiyah 2 Sragen". Metode yang digunakan yaitu Metode Induktif. Penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Kurikulum Al-Islam dan Kemuhammadiyah sebagian besar sudah memenuhi standar implementasi kurikulum. Adapun kekurangannya adalah penilaian (evaluasi) pembelajaran masih terfokus pada aspek pengetahuan saja, sedangkan aspek sikap dan keterampilan siswa kurang mendapat perhatian. Adapun kadar religiusitas siswa berdasarkan pengamatan peneliti sebagian besar belum menunjukkan peningkatan.



Penelitian ini berfokus kepada peningkatan kurikulum Al-Islam dan Kemuhammadiyah dimana di dalam kurikulum di masukan pengetahuan- pengetahuan mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah sehingga diharapkan dapat meningkatkan kadar religius siswa. Sedangkan penelitian Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai, juga memberikan pengetahuan- pengetahuan mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada peningkatan Kadar religiusitas siswa smk muhammadiyah 2 sregan. Perbedaan juga terletak pada tempat/lokus penelitian, dan waktu penelitian.

3. Penelitian Nur Rahmah Amin (2019) yang berjudul “Implementasi Kurikulum Al-Islam dan Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Sikap Religiusitas Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”. Metode campuran dengan gaya deskriptif analitis dengan pendekatan IPO (Input, Proses dan Produk), karena terdapat perbedaan pemahaman agama dari responden dalam situasi yang berbeda. Penelitian ini menunjukan bahwa: Dalam mewujudkan pendidikan yang maksimal khususnya dalam pembentukan sikap religiusitas mahasiswa yang sesuai dengan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) bekerjasama dengan Badan Al-Islam dan kemuhammadiyah (BIM) dibentuk

Kurikulum pembelajaran Al-Islam dan Kemuhammadiyah sudah sesuai dengan tuntunan tarjih Muhammadiyah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran mata kuliah Al-Islam Kemuhammadiyah dalam mengembangkan sikap religiusitas mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan

Perbedaan dengan penelitian ini terletak judul dan fokus penelitian dimana penelitian ini membahas mengenai Kurikulum Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan Religiusitas. Perbedaan juga terletak pada lokasi penelitian.

### **C. Kerangka Berpikir**

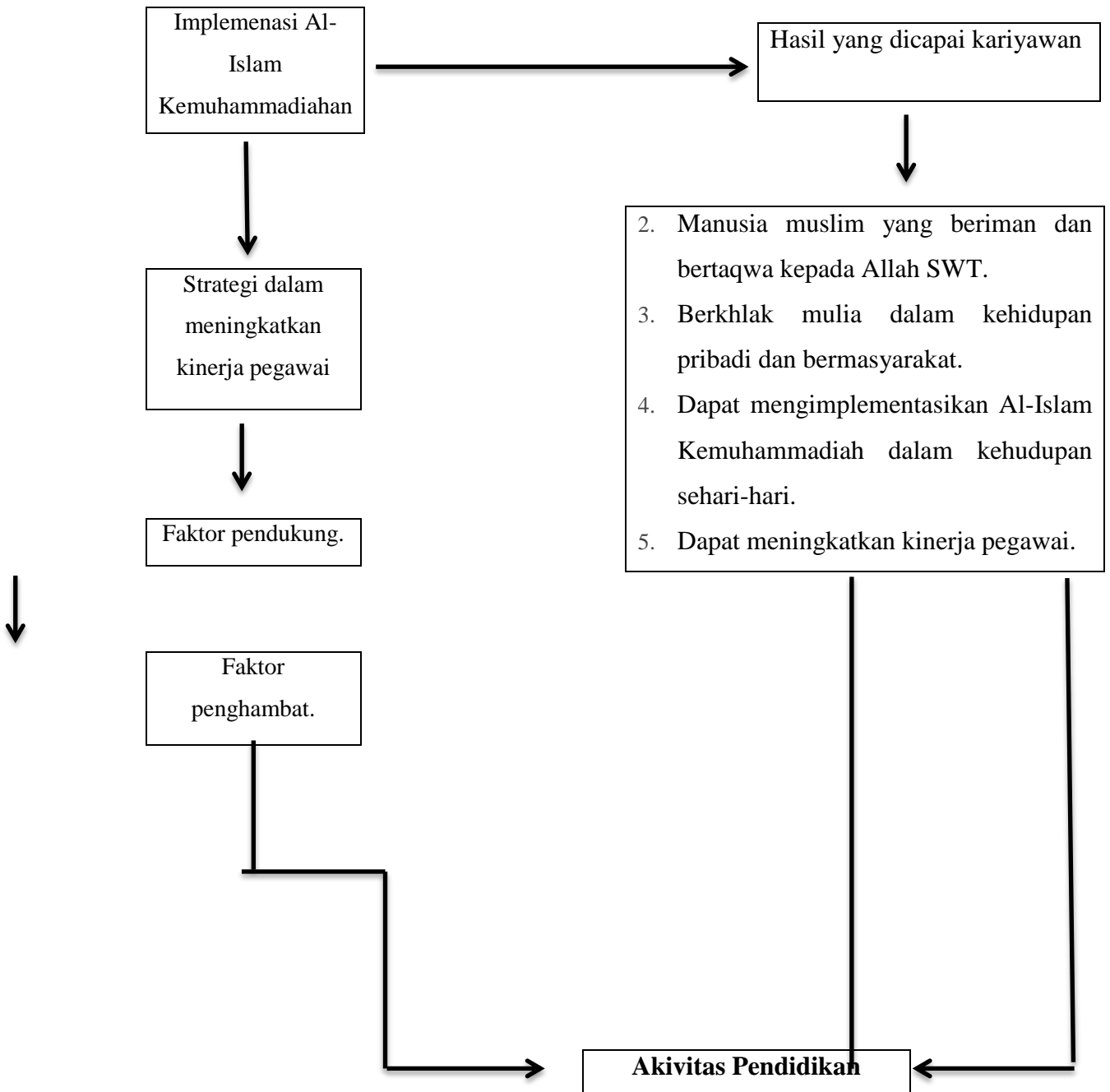
Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mengelola sumber daya manusia agar menjadi manusia yang berakhlak mulia dan menjadi masalah yang cukup menarik serta penting karena sangat besar manfaatnya untuk kehidupan sehari-hari, baik untuk kepentingan individu karyawan, lembaga atau organisasi, maupun masyarakat. Penerapan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup karyawan, memungkinkan peningkatan kualitas proses dan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, dan naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai terpenuhinya suatu kebutuhan, dan kecocokkan penghargaan yang diberikan atas suatu usaha yang dilakukan.

Dalam penerapan Al-Islam Kemuhammadiyahahan pemimpin atau atasan dalam memberdayakan anggota dan kelompok harus mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai, gairah dan semangat kerja yang tinggi secara berkesinambungan.

Untuk mencapai kinerja dan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahahan di perguruan tinggi diperlukan kepemimpinan yang kuat, yang mampu dan berani mengadakan perubahan dengan memberdayakan semua potensi yang ada, karena salah satu tanggung jawab kepemimpinan yang paling penting adalah memandu dan memudahkan proses pembuatan suatu perubahan besar dalam perguruan tinggi. Seorang pemimpin dapat melakukan banyak hal untuk memudahkan implementasi yang berhasil dari perubahan, juga dapat meningkatkan pembelajaran dan inovasi dalam perguruan tinggi dengan mendorong eksperimentasi, pendidikan mengenai Al-Islam kemuhammadiyahahan, refleksi, pemasukan pengetahuan, pembagian informasi, penyebaran pengetahuan, pemikiran sistem, dan perbaikan model mental. Pemimpin adalah penggerak dan penentu untuk keberhasilan organisasi.

## Kerangka Berpikir

Gambar 2.1



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Secara operasional penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Bagaimana Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Bagaimana Strategi UMK dalam meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini bertempat di Universitas Muhammadiyah Kupang yang berlokasi di Kayu Putih. Universitas Muhammadiyah Kupang, terdapat Rektorta dan Lima Fakultas yang beralamat di Jalan KH. Ahmad Dahlan Kayu putih, Oebobo Kupang Kode pos 85228.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 6 bulan terhitung sejak tanggal 12 Septembers 2020 sampai dengan 10 Maret Jadwal kegiatan penelitian secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**  
**Judul: Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam**  
**Meningkatkan Kinerja Pawai**

No	Kegiatan	W A K T U																											
		Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Studi pendahuluan																												
2.	Penyusunan proposal																												
3.	Seminar proposal																												
4.	Perbaikan proposal																												
7.	Pengumpulan data																												
8.	Pengolahan & analisis data																												
9.	Penyusunan draft naskah laporan																												
10.	Pengesahan dan penggandaan																												
11.	Ujian Tesis																												

### C. Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Kupang, yang merupakan salah satu Kampus Muhammadiyah di Nusa Tenggara Timur.

Dipilihnya Kampus ini sebagai tempat penelitian, karena terdapat banyak Pegawai yang belum mengimplementasikan Al-Islam Kemuhmadiyah dan kehidupan sehari-hari.

#### **D. Metode dan Prosedur Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berlangsung dalam latar yang wajar (fenomenologis) karena memahami fenomena– fenomena yang terjadi dalam subjek penelitian misalnya: perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain – lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata – kata dan bahasa dalam suatu konteks khusus yang kualitatif sering disebut sebagai pendekatan humanistik, oleh karenanya peneliti selalu berpijak pada sisi kemanusiaan dari suatu kehidupan sosial.

Peneliti kualitatif berpijak pada keterangan-keterangan dan juga penjelasan-penjelasan yang didapat dari segala kegiatan dan keterlibatan yang intens dan dekat, dari sumber-sumber (informan) dan fenomena sosial yang nyata dan langsung. Dalam studi pendidikan, penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk memahami berbagai fenomena perilaku pendidik, peserta didik dalam proses pembelajaran.<sup>50</sup>

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field research*), karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat. Terlibat dengan partisipan

---

<sup>50</sup>Tohirin, *Metode Kualitatif Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 3

atau masyarakat berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih *komprehensif* tentang situasi setempat.<sup>51</sup> Penelitian lapangan adalah kegiatan penelitian yang dilakukan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga dan kemasyarakatan maupun lembaga-lembaga pemerintah, dengan jalan mendatangi rumah tangga, perusahaan-perusahaan, dan tempat lainnya. Disamping itu, penelitian lapangan dapat pula dilakukan terhadap objek-objek alam.

Adapun peneliti menjelaskan langkah-langkah penelitian, seperti:

1. Tahap Deskripsi atau Tahap Orientasi

Yaitu mengunjungi dan bertatap muka dengan pimpinan dan pegawai dari Universitas Muhammadiyah Kupang, Oebobo, Kupang pada tahap ini dilakukan oleh peneliti adalah:

- a. Memberikan Surat Izin Penelitian ke Universitas Muhammadiyah Kupang.
- b. Bercakap kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Kupang tentang tujuan penelitian.

2. Reduksi Data

Setelah mengadakan pertemuan, kegiatan yang dilakukan selanjutnya adalah mengumpulkan data dengan melalui wawancara :

---

<sup>51</sup> Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cikarang: Grasindo, 2010), hlm 9



- a. Wawancara dengan subyek yang telah ditentukan, yaitu Pimpinan, Pegawai, dan dokumen berupa faktor-faktor yang berkaitan dengan penelitian.

### 3. Tahap Seleksi

Pada tahap ini, peneliti mengadakan pengecekan data pada subyek atau dokumen untuk membuktikan validitas data yang diperoleh.

## **E. Data dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah dimana pengumpulan data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan peneliti ini dibagi menjadi dua yaitu :

### 1. Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya (sumber utama) atau data yang diperoleh dari tangan pertama. Sumber data primer merupakan sumber data utama yang menunjukkan kepada permasalahan yang akan dibuat dalam penelitian.

Adapun yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Pimpinan, pegawai dan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain, sehingga telah ditafsirkan oleh mereka. Data ini diperoleh dari berupa buku buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Sebagai pendukung yang memberikan penjelasan atau sebagai argumentasi dari data primer. Dalam penelitian ini data skunder dapat di peroleh melalui wawancara dari Pimpinan, pegawai dan Mahasiswa.

#### **F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian yaitu :

##### **1. Observasi Partisipan**

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data atau informasi suatu pengamatan objek yang teliti yang bisa memberikan penjelasan dalam hubungannya. Teknik pengumpulan data tersebut merupakan suatu penelitian yang tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lainnya. Sedangkan sugiono mengemukakan observasi adalah suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati, baik secara langsung maupun tidak langsung serta menggunakan pencatatan hasil pengamatan tersebut secara sistimatis.<sup>52</sup> Burhan bungin juga mengemukakan bahwa observai adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja pancaindra mata yang dibantu dengan pancaindra lainnya.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, (Bandung: ALFABET, 2009), hlm 145.

<sup>53</sup>Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Sosial*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), hlm 108

Observasi ini dilakukan dengan cara partisipan maupun non-partisipan. Untuk pengumpulan data dilakukan terjun dan melihat langsung lapangan, terhadap obyek yang diteliti.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Observasi yang dilakukan dengan cara mengamati langsung objek yang akan di teliti, mendatangi langsung di Universitas Muhammadiyah Kupang yang di fokuskan kepada Pegawai Univeristas Muhammadiyah Kupang.

## 2. Wawancara Mendalam

Selain observasi, peneliti juga menggunakan metode wawancara mendalam. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan percakapan antara dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan narasumber dan narasumber memberikan jawab atas pertanyaan itu.

Menurut Sutrisno Hadi, wawancara adalah proses tanya jawab di mana dua orang lebih berhadap – hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan dengan telinga sendiri suaranya.<sup>54</sup>

Jenis wawancara yang digunakan dalam teknik pengumpulan data ini adalah wawancara terstruktur. Jenis

---

<sup>54</sup>Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Jogja:Siliwangi, 2008), hlm 34

wawancara terstruktur ini adalah peneliti sudah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang tertulis dan alternatif jawaban. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat dari jawaban narasumber.

Metode wawancara ini dilakukan peneliti untuk mewawancarai beberapa pimpinan Universitas, pegawai dan mahasiswa yang sudah di pilih sesuai untuk mendapatkan data mengenai apa Impelementasi Al-Islam Kemuhammadiiyahan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan mengumpulkan data-data baik dokumen-dokumen berbentuk tulisan, gambar, maupun catatan harian. Dokumen menurut gottshackl dapat berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atau jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.<sup>55</sup>

Metode ini peneliti gunakan untuk mengetahui data Universitas Muhammadiyah Kupang, jumlah pegawai, dosen dan Mahasiswa.

## **G. Teknik Analisis Data**

---

<sup>55</sup>Djam'an, Satori dan Aan, Komariah, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm 147.

Analisis data kualitatif adalah proses penyusunan, mengkategorikan data, mencari pola data tema dengan maksud untuk memahami makna.<sup>56</sup> Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>57</sup> Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.<sup>58</sup> Aktivitas analisis data digambarkan seperti di bawah ini

#### 1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>59</sup>

#### 2. *Data Display* ( Penyajian Data )

---

<sup>56</sup>Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Kary, 2010), hlm 117

<sup>57</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hlm 335.

<sup>58</sup> Sugiyono, *Ibid*, hlm 337.

<sup>59</sup> Sugiyono, *Ibid*, hlm 338.

Setelah data direduksi maka data yang diperoleh didisplay, yakni dengan menyajikan sekumpulan data dan informasi yang sudah tersusun dan memungkinkan untuk sebuah kesimpulan.

### 3. *Conclusion Drawing/ Verification* ( Penarikan Kesimpulan )

Langkah ke ti ga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

## H. Validitas Data

Dalam penelitian kualitatif, untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu, untuk mengatasi keabsahan data tersebut, dalam penelitian ini di dasarkan pada tiga kriteria yaitu :

ada empat kriteria yang digunakan, yaitu kepercayaan (*Credibility*), Keteralihan (*Transferability*), Kebergantungan (*Dependability*), dan Kepastian (*Confirmability*).

### 1. *Credibility*

Kredibilitas adalah ukuran kebenaran data yang dikumpulkan, yang menggambarkan kecocokan konsep peneliti dengan hasil penelitian. Peneliti dalam mengumpulkan keabsahan dan kebenaran data yang dikumpulkan yaitu sejak awal penelitian dengan cara peneliti ikut serta dalam pengamatan terhadap Kinerja Pegawai Univeristas

Muhammadiyah Kupang. Cara yang digunakan peneliti dalam penelitian kualitatif ini, antara lain :

a. Perpanjangan Pengamatan

Peneliti melakukan pengamatan dan wawancara ditempat penelitian untuk mengumpulkan data yang hendak dicapai

b. Meningkatkan Ketekunan

Peneliti mencari deskripsi data yang benar-benar akurat dan mengecek kembali data berdasarkan hasil penelitian

c. Triangulasi

Metode yang digunakan dalam mendapatkan sumber data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi dari informan lainnya. Ini dilakukan agar mendapatkan interpretasi data yang lebih akurat dan kredibilitas

d. Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi di sini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti, baik sumber buku maupun sumber data hasil wawancara

**2. *Transferability***

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Kupang dapat disamakan dengan Universitas Muhammadiyah lainnya apabila Universitas tersebut memiliki kondisi lingkungan yang sama dengan situasi tempat yang diteliti.

**3. *Depentability***

Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.

Peneliti melakukan tahapan demi tahapan dalam melakukan penelitian dan mengkaji ulang setiap langkah dalam mencari hasil yang sudah didapat

#### **4. Kepastian (*Confirmability*)**

Konfirmabilitas yaitu hasil penelitian yang dapat dibuktikan kebenarannya dimana hasil penelitian sesuai dengan data yang disimpulkan dan dicantumkan di laporan lapangan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Kupang**

Secara geografis UMK berlokasi di Jalan K. H. Ahmad Dahlan No 17 Kota Kupang NTT (1987 s.d Sekarang). Di kampus Universitas Muhammadiyah Kupang 6 fakultas dan 1 unit kerja tempat sebaran populasi penelitian, yaitu: (1) Rektorat, (2) Fakultas Agama Islam, (3) Fakultas Ilmu Sosial, (4) Fakultas Ekonomi, (5) Fakultas Perikanan, (6) Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, dan (7) Fakultas Hukum.<sup>60</sup>

Menurut penelusuran dokumen Buku Pedoman Akademik 2020/2021 diketahui sejarah Universitas Muhammadiyah Kupang (UMK). Setelah pertemuan Rapat Kerja Drs H Zainuddin Achied kembali ke Kupang dengan disambut antusias oleh Drs Nurdin, Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kupang beserta Jajaran UMK beserta staf Dosen selanjutnya mengadakan pertemuan guna melaporkan hasil pertemuan pada Rapat Kerja di Yogyakarta. Dalam rapat itu Drs H Zainuddin Achied memaparkan hasil perjalanannya. Memang hasil yang dicapai UMK pada semester genap 1990-1991 belum sepenuhnya memuaskan semua pihak khususnya mahasiswa. Namun sebagian besar mahasiswa sudah merasa tenang sudah dapat

---

<sup>60</sup> Hasil Survei Mei 2021.

melihat masa depan yang lebih terang. Bulan september 1991 adalah puncak kebahagiaan warga kampus Universitas Muhammadiyah Kupang khususnya dan warga Muhammadiyah Nusa Tenggara Timur pada umumnya. Pada bulan september ini ijin operasional program studi di lingkungan UMK telah diterima, secara resmi Kopertis VIII menyerahkan ijin Operasional Program Studi di Lingkungan UMK. Upacara tersebut dilakukan secara khidmat dengan upacara adat dan kesenian tradisional. Pada tahun ini juga Ujian Negara Cicilan UNC pertama kali diikuti oleh mahasiswa jenjang DIII. Hasil ujian pertama kali diselenggarakan memberikan hasil yang menggembirakan akhirnya wisuda pertama kali diselenggarakan. Momentum tersebut meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada UMK. Lembaga pendidikan tinggi satu satunya yang bersirikan Islam di Nusa Tenggara Timur. Ciri tersebut di jiwai oleh semangat dan nafas Muhammadiyah.

Semua mahasiswa UMK tidak terkecuali bagi mahasiswa non muslim wajib mengikuti mata kuliah keislaman dan kemuhammadiyah. Mahasiswa non muslim di UMK sekitar 70% dari jumlah mahasiswa keseluruhan. Kompleks Islamic Centre ini sekarang menjadi Pusat kegiatan Muhammadiyah dan Amal Usahanya terutama kampus UMK. Kampus UMK saat ini telah berkembang pesat. Nampaknya memiliki barokah yang besar untuk gerakan Muhammadiyah maupun pemukiman disekitar kompleks ini. Selain UMK juga ada amal usaha lainnya seperti, SMA Muhammadiyah, SMK Muhammadiyah, SMP Muhammadiyah,

SD Muhammadiyah II, TK ABA III, Panti asuhan Putra ‘Aisyiyah, Panti Asuhan Putri ‘Aisyiyah, Gedung da’wah Muhammadiyah Kantor Wilayah Muhammadiyah NTT, Poliklinik ‘Aisyiyah, Rumah Susun Sewa untuk mahasiswa dan warung ‘Aisyiyah. Universitas Muhammadiyah Kupang resmi didirikan pada tanggal 21 September 1987, liku-liku perjuangan hidup yang mesti dihadapi dengan tabah dan sabar oleh para tokoh dan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Nusa Tenggara Timur untuk mendirikan sebuah Perguruan Tinggi Islam di Nusa Tenggara Timur. Universitas Muhammadiyah Kupang beralamat di jalan KH.Ahmad Dahlan No 17 Kupang Nusa Tenggara Timur.

Adapun Visi, Misi dan Tujuan Universitas Muhammadiyah Kupang adalah, Visi “Universitas terkemuka yang menghasilkan lulusan unggul, kompetitif dan cerdas secara spiritual, intelektual, emosional serta berwawasan multikultural pada tahun 2025”.

Misi Universitas Muhammadiyah Kupang antara lain.

1. Menyelenggarakan pengkajian, pembinaan dan pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas
3. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat dengan prinsip kebebasan berpikir ilmiah yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
4. Menjalani kerjasama dengan berbagai pihak yang saling menguntungkan

5. Menyelenggarakan kegiatan pembinaan kemahasiswaan yang meliputi penalaran dan keilmuan, minat dan bakat, serta kesejahteraan mahasiswa.
6. Mengembangkan sistem pengelolaan universitas yang amanah, transparan bertanggung jawab, demokratis dan berwawasan multikultural dengan teknologi informasi dan partisipasi segenap civitas akademika.

Tujuan UMK adalah (1) Menjadikan UMK sebagai pusat gerakan dakwa Muhammadiyah yang mampu menghasilkan lulusan yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, menuju masyarakat utama, adil dan makmur yang diridhoi oleh Allah SWT. (2) menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik dalam mengemban profesi dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk kemaslahatan dan kesejahteraan masyarakat. (3) menghasilkan penelitian ilmiah dan menerapkan, bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia usaha, gerakan dakwa persyarikatan Muhammadiyah, dan masyarakat pada umumnya. (4) menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik secara regional, nasional maupun internasional yang mengembangkan kegiatan pendidikan, pengajaran dan penelitian. (5) menghasilkan lulusan yang kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuan sesuai minat dan bakat yang dimiliki. (6) Mewujudkan pengelolaan universitas yang terencana, amanah, transparan, bertanggung jawab, demokratis, dan berwawasan

multikultural berbasis teknologi informasi untuk menjamin keberlanjutan universitas.

Universitas Muhammadiyah Kupang, merupakan salah satu Perguruan Tinggi Muhammadiyah mengemban tugas Persyarikatan dalam upaya bersama pemerintah mencapai tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Aktualisasi upaya dimaksud adalah dengan menyelenggarakan catur dharma Perguruan Tinggi yaitu pembinaan dan pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyahan, pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Sebagai Universitas, dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya menyelenggarakan catur dharma harus berpedoman pada Statuta terlampir.

Berdasarkan Dokumen yang diperoleh jumlah mahasiswa UMK 2020/2021 sebanyak 4815 dan dosen tahun 2020/2021 sebanyak 101 Dosen. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu, bekerja sebagai tenaga pendidik yang tetap pada satuan pendidikan tertentu, serta mendapatkan pengakuan dari Dikti dengan pemberian Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) Sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen kontrak yang diangkat pimpinan selama jangka waktu tertentu, dan diberikan Nomor Urut Pengajar Nasional (NUPN).<sup>61</sup>

Berdasarkan dokumen yang diperoleh jumlah tenaga kerja

---

<sup>61</sup> Sumber: Dokumen BAUK UMK, September 2021

yang berstatus tetap dan tidak tetap di UMJ tahun 2020-2021 yakni:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Karyawan dan Dosen UMK Berdasarkan Unit Kerja dan Status**

Unit Kerja	Status		Jumlah
	Tetap	Tidak Tetap	
Rektorat	4	-	4
BAAKPSI	8	-	8
BAUK	12	-	12
UPT	15	-	15
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	50	-	50
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	24	-	24
Ilmu Hukum	12	-	12
Fakultas Ekonomi	24	-	24
Fak. Agama Islam	15	-	15
Fak. Perikanan	12	-	12
Satpam	8	-	8
Cleaning Service	5	-	5
Pustakawan	-	3	3
Konsultan hukum	-	2	2
<b>Jumlah</b>	<b>189</b>	<b>5</b>	<b>194</b>

Berdasarkan penelusuran dokumen diperoleh data kepemimpinan Universitas Muhammadiyah Kupang periode tahun 2020-2025, terdiri atas Rektor yaitu Dr. Zainul Wula, S.Pd., M.Pd., dibantu 3 (tiga) wakil yaitu Wakil Rektor I bidang akademik adalah Bapak Abdul Majid. S.Pi., MM, Wakil Rektor II bidang keuangan yaitu

Bapak Dr. Baco Tang Nur, S.Sos. M.Si, Wakil Rektor III  
Kemahasiswaan yaitu Bapak Ir. Syamsul Bahri, MM.<sup>62</sup>

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini berfokus terhadap Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Kupang. Penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

### **1. Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai UMK**

Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah yang dilakukan oleh pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang sangat berpengaruh terhadap diri sendiri, mahasiswa dan kemajuan Universitas Muhammadiyah Kupang. Dalam melakukan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah maka yang diharapkan kepada pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang dapat berperilaku baik seperti jujur, amanah, sidik, fatonah dan dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan di lingkungan universitas.

Seperti hasil wawancara dengan Rektor universitas muhammadiyah kupang Dr. Zainul Wula S.Pd., M.Pd.,

“Ketika pegawai mengikuti Al-Islam Kemuhammadiyah terdapat peningkatan dalam kinerja bagi para pegawai diantaranya: (a) pegawai lebih rajin dalam melakukan pekerjaan, (b) diterapkan perilaku-perilaku baik di lingkungan kampus seperti, sholat tepat waktu, baik dalam melakukan pelayanan terhadap mahasiswa, dan dapat di

---

<sup>62</sup> Sumber: Dokumen BAUK UMK, September 2021

percaya. Sehingga menurut saya dengan diadakan pelatihan-pelatihan Al-Islam Kemuhammadiyah sangat bermanfaat bagi para pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang”<sup>63</sup>.

Untuk mengetahui Implementasi Al-Islam Kemuhmmadiyah penulis mewawancarai mahasiswa menurut fakultas masing masing mengenai Implementasian Al-Islam Kemuhammadiyah terhadap mahasiswa dan mengabil mahasiswa secara random untuk mewawancarai mengenai kinerja pegawai di Rektorat.

#### 1) Rerktorat

Terkait dengan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai terdapat hasil wawancara dengan Ully Tae Mahasiswa UMK sebagai berikut:

“ Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai Rektorat yakni BAAKPI dan BAUK sudah baik dan tidak membedakan antara mahasiswa Muslim dan Non Muslim tetapi pelayanan yang dilakukan lambat dalam merspon sesuatu yang dibutuhkan oleh mahasiswa, mungkin karena pegawainya kurang.”<sup>64</sup>

Menerut Ully Tae pelayanan yang dilakukan masih lambat dilakukan oleh pegawai rektorat.

Hal ini juga serupa dengan hasil wawancara dengan Rusaldi Mahasiswa UMK yaitu:

“ Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai rektorat sudah sangat baik dan tidak membedakan antara Muslim dan Non Muslim tetapi pada saat kondisi covid seperti ini pelayanan semakin lambat dan pegwai jarang datang tepat waktu. rata rata pegawai datang pukul 10.00 padahal kampus buka pada

---

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan Dr. Zainul Wula Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 18 April 2021, Pukul 10.00 WIT

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Ully Tae Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 16.38 WIT



pukul 08.00 hal ini yang membuat mahasiswa lamban dalam melakukan sesuatu.”<sup>65</sup>

Menurut Rusaldi pelayanan ketika kondisi Covid pegawai datang semakin lama yakni jam 10.00 pagi bukan lagi jam 08.00 hal ini yang membuat mahasiswa jadi terhambat dalam mengurus sesuatu di kampus.

Dari beberpa pendapat di atas pelayanan yang dilakukan oleh pegawai Rektorat UMK kurang efektif dikarenakan jumlah pegawai yang terbatas dan covid 19 yang membuat pelayanan yang dilakukan menjadi mundur dan tidak tepat waktu.

## 2) Fakultas Keguruan dan Ilmu Penedidikan

Hasil wawancara Yeda Sae Fakultas Keguruan dan Ilmu Pedidikan Prodi Sosiologi mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhammadian yaitu:

“Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai UMK sangat bagus sesuai tanggung jawab mereka masing-masing. menurutnya juga pegawai di UMK tidak membedakan Agama, Suku dan Ras. Menurut Yeda Sae kekurangan pegawai dan mahasiswa yang banyak yang membuat salah paham dan pegawai menjadi marah terhadap mahasiswa dan memasang muka marah tetapi tetap melayani dan menjalankan tugas mereka”<sup>66</sup>

Hasil wawancara juga dilakukan terhadap Ardi Fakultas Keguruan dan Pendidikan prodi Biologi yaitu:

“ Pelayanan yang dilakukan pegawai UMK sangat baik dan tidak menimbulkan masalah yang tidak disukai

---

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Rusaldi Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, pukul 16.51 WIT

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Yeda Sae Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 17.38 WIT

mahasiswa. Dari pandangan Ardi selama ini tidak ada pegawai yang membedakan antara pegawai muslim dan non muslim dan dilayani sesuai dengan kebutuhan yang sama. Tidak ada pegawai yang malas menurut Ardi mahasiswa juga dilayani dengan baik ramah. Tidak ada pegawai yang memasang muka yang tidak enak untuk dilihat, ketika mahasiswa bertemu dan bertanya mengenai masalah kuliah maka mereka akan memberi senyuman dan menanyakan apa yang diperlukan.”<sup>67</sup>

Hasil wawancara juga dilakukan terhadap Fathur Mukin mahasiswa Fakultas Keguruan dan Pendidikan Prodi Bahasa Indonesia yaitu:

“ pelayanan yang dilakukan sih baik, tidak ada tabir antara mahasiswa muslim dan non muslim. tetapi ada pegawai yang mendapatkan urusan di luar sehingga urusan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai BAAK dilimpahkan ke Security padahal bukan tugas nya sebagai pelayan mahasiswa. Fathur Mukin juga menyatakan, ada pegawai yang memasang muka jutek, karena mahasiswa yang terlalu ribut ketika mengurus pendaftaran ulang kuliah yang menyebabkan pegawai menjadi marah dan memasang muka jutek.”<sup>68</sup>

Dari hasil wawancara diatas pelayanan yang dilakukan oleh Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan terhadap mahasiswa sudah baik dan tidak membeda bedakan antara muslim dan non muslim. tetapi masih ada pegawa yang memasang muka masam dalam melayani mahasiswa di UMK.

### 3) Fakultas Agama Islam

---

<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan Ardi Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 17.00 WIT

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Fathur Mukin Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 18.57 WIT

Untuk Fakultas Agama Islam penulis mengambil dua mahasiswa untuk di wawancara mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhmmadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil wawancara dengan Umi Alawiyah menyatakan bahwa:

“Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai di Fakultas Agama Islam sudah baik dan sudah sesuai dengan tanggung jawab mereka tetapi masih lambat dalam pelayanan. Mungkin karena jumlah pegawai yang sangat terbatas di fakultas Agama Islam yakni cuma 3 pegawai di bidang yang berbeda-beda sehingga pelayanan yang diberikan kurang maksimal.”<sup>69</sup>

Menurut Umi Alawiyah pelayanan yang dilakukan sudah baik tetapi kekurangan karyawan yang membuat pelayanan menjadi sedikit lambat untuk dilakukan.

Wawancara juga dilakukan kepada Ahmad Dahlan mahasiswa Fakultas Agama Islam mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.

“Menurut Ahmad Dahlan pelayanan yang diberikan oleh karyawan FAI sangat baik dan ramah. tetapi, yang menjadi kendala yakni kurangnya jumlah pegawai FAI dalam pelayanan mahasiswa dan keterlambatan pegawai pada saat datang ke kampus.”<sup>70</sup>

Dari wawancara dengan mahasiswa Agama Islam sudah sangat baik. Akan tetapi kekurangan pegawai di fakultas agama

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan Umi Alawiyah Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 22.03 WIT

<sup>70</sup> Hasil wawancara dengan Ahmad Dahlan Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 13.38 WIT

islam yang membuat kendala dalam pelayanan mahasiswa baik dalam pembayaran ataupun registrasi.

#### 4) Fakultas Ekonomi

Hasil wawancara dengan mahasiswa ekonomi yakni Irwanto mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja yaitu:

“Pelayanan yang dilakukan pegawai yaitu ada dua faktor yaitu baik dan kurang baik. Faktor yang baik dimana pelayanan yang dilakukan pegawai ramah dan sopan sedangkan faktor yang kurang baik yaitu ada sebagian pegawai yang lebih mementingkan urusan pribadi ketimbang melayani mahasiswa ketika membayar regis. Dan disini ada pegawai yang pilih kasih ketika mahasiswa ingin membayar regis. Ada juga pegawai yang memasang muka jutek dan tidak enak untuk di lihat.”<sup>71</sup>

Berbeda dengan hasil wawancara Elga Amalle Mahasiswa Ekonomi prodi Manajemen menyatakan:

“menurutnya pelayanan yang dilakukan pegawai sangat baik dan tidak ada pegawai yang membedakan antara agama Islam dan agama Non Islam. Mungkin pelayan dalam hal registrasi kuliah yang lambat untuk dilakukan.”<sup>72</sup>

Dari wawancara dengan mahasiswa Ekonomi tidak ada yang membedakan agama islam dan non islam. Akan tetapi masih ada pegawai yang mementingkan urusan pribadi ketimbang

---

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan Irwanto Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 20.38 WIT

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan Elga Amalle Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 19.38 WIT

melayani mahasiswa. Sehingga pelayanan yang dilakukan mejadi lambat.

#### 5) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Hasil wawancara dengan Erlin Nabu Fakultas Ilmu Sosial dan Politik mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahannya yaitu:

“Pelayanan pegawai di kampus UMK sangat memuaskan dan menjamin. Pegawai tidak membedakan antar mahasiswa, mahasiswa di perlakukan sama baik Muslim maupun Non Muslim. karena UMK adalah kampus Multikultural. Semua pelayanan yang dilakukan berjalan lancar dan semestinya.”<sup>73</sup>

Berbeda dengan hasil wawancara Ahmad Abu juga mahasiswa Ilmu Sosial dan politik menyatakan:

“Pelayana di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik cukup baik. Tetapi yang menjadi kendala menurut saya yaitu kurangnya kariyawan dimana cuman satu kariyawan yang bekerja sebagai operator sehingga membuat pelayanan yang terjadi sangat lambat. Untuk membeda bedakan Muslim dan Non Muslim menurut saya tidak ada UMK. Karena UMK adalah kampus yang Multikultural. Untuk pelayanan kariyawan tidak memasang muka yang masam dan sangat sabar dalam melayani mahasiwa.”<sup>74</sup>

Dari wawancara dengan mahasiswa Ilmu sosial ilmu polotik sudah baik. Akan tetapi kekurangan pegawai di fakultas Ilmu sosial ilmu polotik yang hanya satu operato yang membuat kendala dalam pelayanan mahasiswa baik dalam pembayaran ataupun registrasi.

---

<sup>73</sup> Hasil wawancara dengan Erlin Nabu Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 29 Januari 2021, Pukul 17.09 WIT

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Ahmad Abu Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 18.23 WIT

## 6) Fakultas Hukum

Hasil Wawancara dengan Guntur Fakultas Hukum mengenai Implementasi AI-Islam Kemuhammadiyahannya yaitu:

“Pelayanan yang dilakukan oleh pegawai UMK sudah sangat baik sesuai dengan AI-Islam Kemuhammadiyahannya yaitu baik dan sopan dalam melayani keperluan mahasiswa. Pegawai Fakultas Hukum menurut saya tidak membedakan antara mahasiswa Muslim dan non Muslim karena kampus UMK adalah kampus yang sangat multikultural.”<sup>75</sup>

Hasil wawancara dengan Ahmad Belong mengatakan bahwa:

“Pelayanan pegawai di UMK sudah bagus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pegawai UMK tidak pernah membedakan agama, suku dan lain sebagainya dan disitulah kampus UMK diakui sebagai kampus multikultural. Menurut Ahmad Belong pegawai di UMK tidak malas tetapi, mereka melayani mahasiswa sebanyak mungkin sehingga merasa lelah atau capek sehingga muncul salah paham antara mahasiswa dan pegawai sehingga muncul penilaian terhadap pegawai UMK kurang hati dalam pelayanan. Padahal tidak seperti yang dipikirkan.”<sup>76</sup>

Dari wawancara dengan mahasiswa Ilmu Hukum pelayanan yang dilakukan terhadap mahasiswa baik. Akan tetapi kekurangan pegawai di fakultas Ilmu Hukum yang kekurangan pegawai dalam pelayanan membuat kendala dalam pelayanan mahasiswa baik dalam pembayaran ataupun registrasi.

## 7) Fakultas Perikanan

---

<sup>75</sup> Hasil wawancara dengan Guntur Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 17.50 WIT

<sup>76</sup> Hasil wawancara dengan Ahmad Belong Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 19.38 WIT

Hasil wawancara dengan Rifki Ahmad dari Fakultas

Perikanan mengenai kinerja pegawai yaitu:

“ menurut Rifki Ahmad pelayanan dari pegawai fakultas perikanan sudah sangat baik dan tidak membedakan antara mahasiswa muslim dan non muslim karena kampus UMK adalah kampus yang multikultural dan mempunyai 70% mahasiswa non muslim jadi tidak ada membedakan. Menurut Rifki Ahmad masih ada juga pegawai yang malas dalam melayani dan sering terjadi terhadap mahasiswa ketika jam akhir kuliah ketika jam pulang kampus. Dan pegawai juga memasang muka yang tidak enak untuk dilihat”<sup>77</sup>

Hal ini berbeda dengan Matilda Basri ia mengatakan bahwa:

“ Pelayanan Pegawai UMK sangat bagus. Tapi satu yang dikesali, yakni mental mahasiswa yang menunda-nunda untuk melakukan registrasi yang mengakibatkan pegawai malas untuk melayani mahasiswa karena pegawai yang terbatas dan mahasiswa yang lumayan banyak karena menunda untuk melakukan registrasi. tetapi menurut MB pegawai fakultas perikanan berperilaku sopan dan santun.”<sup>78</sup>

Dari wawancara dengan mahasiswa Perikanan masih ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa khususnya jam akhir perkuliahan dan masih ada pegawai yang memasang muka masam. Di fakultas perikanan sering terjadi penundaan registrasi oleh mahasiswa yang membuat pegawai kewalahan dalam mengurus mahasiswa yang menunda-nunda. Akibatnya pegawai

---

<sup>77</sup> Hasil wawancara dengan Rifki Ahmad Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 23.01 WIT

<sup>78</sup> Hasil wawancara dengan Matilda Basri Menggunakan media sosial Wa pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 16.38 WIT

malam dalam melayani mahasiswa yang sudah lewat masa registrasi yang sudah di tentukan.

## **2. Startegi UMK dalam meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhmmadiyah.**

Universitas Muhammadiyah Kupang tidak memiliki Wakil Rektor IV yang membidangi Al-Islam Kemuhammadiyah. Tetapi, Al-Islam Kemuhammadiyah berdiri sendiri yang di ketuai oleh Muksin Masri, S.Ag. M.H. yang bekerja sama dengan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kota Kupang dalam membina mahasiswa maupun kariyawan dalam hal Al-Islam Kemuhammadiyah.

Startegi Universitas Muhammadiyah Kupang dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan seperti Darul Arqom Dasar dimana pegawai diberikan pemahaman-pemahaman dasar Al-Islam Kemuhammadiyah.

Adapun hasil wawancara dengan ketua Al-Islam Kemuhammadiyah Muksin Masri mengatakan bahwa

“ Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Universitas bekerja sama dengan Pimpinan Wilayah Kota Kupang dalam membuat pelatihan-pelatihan Al-Islam Kemuhammadiyah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam kehidupan sehari-hari baik diluar maupun di dalam lingkungan kampus. Cara yang dilakukan yaitu dengan membuat pelatihan-pelatihan seperti Darul Arqom dasar. dimana kariyawan diberikan pemahaman-pemahaman mendasar mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah khususnya tentang Sejarah Muhammadiyah, Tarjih Muhammadiyah, Muhammadiyah yang berkemajuan dan penerapan perilaku-perilaku Islami dalam kehidupan sehari-hari dan dalam lingkungan kerja di Univeristas Muhammadiyah Kupang. Selaitu itu



Universitas juga mengadakan pengajian-pengajian rutin di Masjid Ahmad Dahlan Universitas Muhammadiyah Kupang dan di masjid ini sering juga diadakan kajian-kajian mimbar mengenai pemahaman kemuhammadiyahahan pada saat selesai sholat duhur.”<sup>79</sup>

Dari wawancara diatas mengatakan bahwa cara yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan pelatihan yang dilakukan oleh universitas seperti Baiul Arqom, pengajian-pengajian dan memberikan pemahaman-pemahaman mengenai Al-Islam Kemuhammadiyahahan khususnya mengenai sejarah muhammadiyahah, dan juga menerapkan perilaku islami di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kupang.

Penulis juga mewawancari Dekan-dekan Universitas Muhammadiyah Kupang mengenai Strategi meningkatkan kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang.

Hasil wawancara dengan Dekan Fisipol Sarifudin Drajat mengatakan bahwa

“untuk meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Fisipol, kami sering mengadakan diskusi-diskusi antar dosen dan karyawan tentang pergerakan muhammadiyahah sehingga dapat berdampak bagi diri karyawan dalam berkerja. Dekan fisipol juga menerepkan sangsi yang tegas ketika ada pegawai yang melanggar fakta integritas yang sudah di buat. Hal ini dilakukan agar meningkatkan kedisiplinan baik untuk karyawan maupun dosen di fakultas fisipol Universitas Muhammadiyah Kupang.”<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Hasil Wawancara dengan Muksin Masri, Ketua Al-Islam Kemuhammadiyahahan UMK pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 18.55 WIT.

<sup>80</sup> Hasil Wawancara dengan Sarifudin Drajat, Dekan Fisipol UMK pada tanggal 4 Februari 2021, Pukul 09. 10 WIT.

Dari wawancara di atas dekan fisipol melakukan diskusi-diskusi antar dosen dan karyawan mengenai tantangan dan pergerakan muhammadiyah kedepannya, dekan Fisipol juga memberikan sangsing terhadap pegawai maupun dosen yang melanggar aturan yang telah di buat. Hal ini dilakukan agar menambah wawasan dan kedisiplinan karyawan dan dosen dalam bekerja

Selain itu hasil wawancara dengan Dekan Fakultas Agama Islam Junaidin Nobisa menyatakan bahwa

“pegawai dan dosen fakultas agama islam mengikuti pelatihan Darul Arqom dasar selama empat hari yang dilakukan universitas muhammadiyah kupang yang bertempat di asrama haji. Hal ini yang dilakukan antara universitas dan fakultas agama islam dalam meningkatkan kinerja pegawai fakultas agama islam. Dari pihak fakultas juga mengadakan kegiatan rutin mengenai AIK yang bekerja sama dengan BEM, IMM FAI untuk melaksanakan pengajian perminggunya di fakultas agama islam.”<sup>81</sup>

Hal serupa juga dilakukan oleh Dekan Fakultas Ekonomi dalam strategi meningkatkan kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang. Pak Sarifudin menyatakan

“ dengan mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Kupang, Karyawan fakultas ekonomi diharapkan menunjukan spirit dan motivasi dalam berkemuhadiyah dan harus di Implementasikan dalam kehidupan sehari hari di wilayah kampus khususnya di fakultas ekonomi. Yang saya terapkan disini selalu membingmbing dan mengingatkan karyawan maupun dosen mengenai petingnya bekerja dengan sepenuh hati dan

---

<sup>81</sup> Hasil Wawancara dengan Junaidin Nobisa, Dekan Fakultas Agama Islam UMK pada tanggal 5 Februari 2021, Pukul 10.55 WIT.

selalu menerapkan AIK menjadi patokan atau landasan bekerja.”<sup>82</sup>

Berbeda dengan pernyataan yang diberikan oleh Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang mengatakan bahwa pegawai dan dosen tidak dapat di paksakan dalam berkemuhammadiyah. Tetapi pasti mempunyai kinerja yang baik karena sudah mendapatkan pelatihan yang dilakukan oleh pihak Universitas khususnya Al-Islam Kemuhammadiyah.

Hasil wawancara dengan Nurdiah Lestari selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Kupang yang mengatakan bahwa

“dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang telah membuat pelatihan-pelatihan mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah yang di isi oleh pemateri pemateri yang handal dalam bidang Al-Islam Kemuhammadiyah. Ada pun yang saya lakukan hanya mengontrol bagaimana kinerja yang dilakukan pegawai fakultas keguruan dan ilmu pendidikan. Tidak terlalu memaksakan kehendak. Karena, mereka pegawai dan dosen sudah mengetahui tupoksi masing masing dalam bekerja dan tidak harus dipaksakan. Adapun peraturan atau sanksi yang di buat itu langsung dari universitas muhammadiyah kupang. Dan saya sebagai Dekan tidak membuat aturan mengenai kebijakan mengenai pegawai maupun dosen fakultas keguruan dan ilmu pendidikan.”<sup>83</sup>

Serupa dengan Dekan Fakultar Perikanan semua kegiatan mengenai Al-islam kemuhammadiyah mengikuti dari Universitas

---

<sup>82</sup> Hasil Wawancara dengan Sarifudin, Dekan Fakultas Ekonomi UMK pada tanggal 5 Februari 2021, Pukul 11.20 WIT.

<sup>83</sup> Hasil Wawancara dengan Nurdiah Lestari, Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UMK pada tanggal 5 Februari 2021, Pukul 11.40 WIT.

Muhammadiyah Kupang dan tidak melaksanakan sendiri di fakultas. kinerja yang dilakukan atau yang dimiliki dosen dan pegawai dengan kesadaran masing masing dan untuk peningkatan kinerja yaitu dengan contoh perilaku dari pimpinan

Ada pun wawancara dengan dekan Siti Halija Fakultas Perikanan mengatakan bahwa

“Kami hanya mengikuti Pelatihan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Kupang mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah dan tidak melaksanakan sendiri begitu juga ketika penerimaan mahasiswa baru. Untuk strategi yang saya terapkan yaitu dengan memberikan contoh terbaik kepada dosen dan pegawai mengenai perilaku islami dan disiplin. Karena ketika kita memberi contoh yang baik mereka akan mengikutinya sendiri.”<sup>84</sup>

Wawancara yang terakhir dilakukan kepada Ibu Ida selaku Dekan Hukum Universitas Muhammadiyah Kupang mengenai Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang. Ibu Ida mengatakan bahwa

“Mengingatkan kepada dosen dan pegawai untuk menerapkan AIK dalam kehidupan sehari-hari. Hal yang sering di ingatkan yaitu seperti sholat berjamaah tepat waktu dan bekerja dengan penuh semangat dan ikhlas sesuai dengan yang di ajarkan oleh agama kita. Ketika kita melakukan hal itu dengan baik maka pekerjaan kita sehari-hari akan terasa ringan dan nyaman untuk dilakukan.”<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Halija, Dekan Fakultas Perikanan UMK pada tanggal 6 Februari 2021, Pukul 09.55 WIT.

<sup>85</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Ida, Dekan Fakultas Hukum UMK pada tanggal 6 Februari 2021, Pukul 10.05 WIT.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UMK.**

Dalam rangka meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah, terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankannya. Adapun faktor pendukung dan penghambat yaitu Faktor pendukung dan Penghambat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai dan dekan UMK. Diperoleh informasi bahwa faktor pendukung Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil wawancara dengan Muksin Masri ketua Al-Islam Kemuhammadiyah Universitas Muhammadiyah Kupang

“Faktor pendukung dalam melakukan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah yaitu (1) adanya pelatihan dan pengembangan diri mengenai Al-Islam kemuhammadiyah sehingga pegawai dapat cepat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari khususnya di lingkungan kampus, (2) Pembinaan yang dilakukan oleh Universitas dan juga setiap dekan dekan fakultas Universitas Muhammadiyah Kupang, (3) adanya kajian rutin yang dilakukan selesai sholat duhur mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah yang dilakukan secara rutin.”

Sedangkan faktor penghambat menurut pak Muksin Masrin yaitu

“Faktor penghambat sekarang ini yaitu Virus Covid-19 yang membuat aktifitas terhenti. Seperti kajian yang dilakukan setiap setelah habis sholat dzuhur mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah terhenti, kurangnya inisiatif universitas maupun fakultas melakukan kajian ataupun pelatihan yang dilakukan melalui online sehingga menambah

wawasan Al-Islam Kemuhammadiyah bagi pegawai maupun dosen”<sup>86</sup>

Penulis juga mewawancarai pegawai setiap fakultas mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai UMK.

Penulis mengambil perwakilan satu dari setiap fakultas karena jumlah pegawai yang sangat sedikit yang rata-rata pegawai cuman lima orang paling banyak.

#### 1. Fakultas Sosial dan Politik

Hasil wawancara dengan ibu Tri Maryati Ratuloliy mengenai faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah yaitu

“Faktor pendukung Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah yaitu dilaksanakan pelatihan yang dilakukan oleh pihak universitas. kajian atau pengajian yang dilakukan oleh pihak fakultas yang dapat membuat dosen maupun karyawan dapat mendalami AIK dan menerapkan dalam kehidupan sehari hari.”

Faktor penghambat Implementasi Al-Islam kemuhammadiyah yaitu

“keadaan pandemi atau Covid 19 yang membuat AIK tidak berjalan sama sekali, dan juga dosen yang jarang datang kampus untuk membantu pekerjaan fakultas.”<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Hasil Wawancara dengan Muksin Masrin, Ketua Al-Islam Kemuhammadiyah UMK pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 18.55 WIT.

<sup>87</sup> Hasil Wawancara dengan Tri Maryati Ratuloliy, Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik UMK pada tanggal 08 Februari 2021, Pukul 09.15 WIT.

## 2. Fakultas Agama Islam

Hasil wawancara dengan Abdul Fatah Haris mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah yaitu

“Faktor pendukung Implementasi Al-Islam kemuhammadiyah yaitu (1) Diadakan kegiatan Al-Islam Kemuhammadiyah oleh Universitas Muhammadiyah Kupang (2) motivasi yang sering diberikan oleh pimpinan fakultas agama islam (3) bimbingan dan kajian yang dilakukan oleh Dekan fakultas agama islam.”

Sedangkan faktor penghambat yakni

“yaitu secara eksternal yaitu masihnya minoritas agama muslim di Kupang. Sehingga, kegiatan kemuhammadiyah yang dilakukan kurang didukung dan masih dianggapnya muhammadiyah sebagai aliran bukan sebagai organisasi.”<sup>88</sup>

Hal ini yang menurut Abdul Fatah Haris mendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kupang.

## 3. Fakultas Hukum

Hasil wawancara dengan pak Jefriy mengenai faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah yaitu

“Faktor pendukung adalah pelatihan mengenai kemuhammadiyah, diskusi yang dilakukan oleh pimpinan universitas, dan contoh perilaku baik yang diberikan oleh pimpinan dakultas

---

<sup>88</sup> Hasil Wawancara dengan Abdul Fatah Haris, Pegawai Fakultas Agama Islam UMK pada tanggal 08 Februari 2021, Pukul 10.00 WIT.

seperti datang tepat waktu,, selalu tersenyum dan selalu memberikan motivasi dalam bekerja”

Adapun faktor penghambat yaitu

“kurangnya pegawai dalam pelayanan mahasiswa sehingga, kami sebagai pegawai terbebani dalam melayani mahasiswa yang cukup banyak. Akantetapi kami selalu melayani dengan baik dan ikhlas”<sup>89</sup>

#### 4. Fakultas Perikanan

Hasil wawancara dengan pak Amir Kiwang mengenai faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahhan yaitu

“Faktor pendukung penerapan Al-Islam Kemuhammadiyahhan yaitu adanya pelatihan dan kajian mengenai Al-Islam kemuhammadiyahhan dari Universitas, dan bimbingan yang dilakukan rektor dan dekan fakultas perikanan. Hal ini yang membuat kami pegawai dapat mengimplementasi AIK dalam kehidupan sehari hari”

Faktor penghambat dalam melakukan Implementasi Al-Islam kemuhammadiyahhan

“Kurangnya ketenaga kerjaan dalam pelayanan mahasiswa. Hal ini yang membuat pegawai sulit dalam melaksanakan tugas dikarenakan banyaknya pekerjaa yang harus dilakukan di fakultas.”<sup>90</sup>

#### 5. Fakultas Ekonomi

---

<sup>89</sup> Hasil Wawancara dengan Jefriy, Pegawai Fakultas Hukum UMK pada tanggal 08 Februari 2021, Pukul 10.15 WIT.

<sup>90</sup> Hasil Wawancara dengan Amir Kiwang, Pegawai Fakultas Perikanan UMK pada tanggal 08 Februari 2021, Pukul 11.00 WIT.



Hasil wawancara dengan pak Joe mengenai faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahahan yaitu

“Faktor pendukung Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahahan yaitu seringnya di adakah pelatihan mengenai kagiatan Al-Islam Kemuhammadiyahahan dan juga pembinaan yang di lakukan oleh dekan fakultas ekonomi , agar melayani mahasiswa sesuai dengan catur darma perguruan tinggi yaitu Al-Islam kemuhammadiyahahan dengan perilaku yang baik dan tidak memandang dari segi agama, ras maupun budaya”.

Sedangkan faktor penghambat yaitu

“faktor pengambat yaitu masih adanya pegawai atau dosen yang belum secara sadar akan pentingnya nilai Al-Islam kemuhammadiyahahan di dalam melakukan pekerjaan. Dimana AIK adalah salah satu spirit dalam melakukan pekerjaan agar maksimal dalam pekerjaan dimana pun berada baik lingkungan kampus ataupun di luar kampus”.<sup>91</sup>

#### 6. Fakultas Keguruan dan Pendidikan

Hasil wawancara dengan pak Siti Hawa mengenai faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyahahan yaitu

“Fasilitas yang diberikan universitas dan pelatihan yang menunjang dalam pelayanan kepada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang”

Faktor penghambat yang dialami tidak ada di fakultas keguruan dan pendidikan. Mungkin semua yang

---

<sup>91</sup> Hasil Wawancara dengan Joe, Pegawai Ekonomi UMK pada tanggal 08 Februari 2021, Pukul 11.34 WIT.

sudah di butuhkan oleh fakultas sudah terpenuhi dan pegawai sudah melayani mahasiswa dengan sangat baik seperti hasil wawancara

“tidak ada faktor penghambat yang dirasakan oleh kami sebagai pegawai fakultas dan kami sudah menerapkan pelayanan yang baik kepada mahasiswa sesuai dengan Al Islam Kemuhammadiyah”<sup>92</sup>

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dengan judul “Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang” . Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Maka peneliti akan menganalisa temuan yang ada.

Dari keterangan yang tertera dalam teknik analisi data penelitian, peneliti menggunakan teknik analisi deskripsi kualitatif untuk mengembangkan data yang sudah diperoleh/terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>93</sup>

Data yang diperoleh peneliti adalah hasil dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun data yang akan dianalisis oleh peneliti, yaitu:

#### 1. Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UMK.

---

<sup>92</sup> Hasil Wawancara dengan Siti Hawa, Pegawai Fakultas Keguruan dan pendidikan UMK pada tanggal 08 Februari 2021, Pukul 13.10 WIT.

<sup>93</sup>Sugiono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R dan D*. (Bandung: ALFABETA,2011), hal .147

Implementasi Al-Islam Kemuhmadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mengelola sumber daya manusia agar menjadi manusia yang muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berkhilaf mulia dalam kehidupan pribadi dan bermasyarakat dan dapat menerapkan Al-Islam Kemuhmadiyah dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting untuk dilakukan pendidikan atau kajian mengenai Al-Islam Kemuhmadiyah, agar pegawai dapat menerapkan perilaku-perilaku islami dalam hal pelayanan akademik di kampus. Kualitas penerapan Al-Islam Kemuhmadiyah adalah fondasi dalam diri pegawai dalam meningkatkan sikap religiusitas. Melihat realita yang terjadi saat ini masih banyak pegawai yang ketika melakukan pelatihan Al-Islam Kemuhmadiyah namun masih banyak yang tidak menerapkan bahkan pegawai tersebut tidak serius dalam melayani mahasiswa, hal inilah yang menjadikan pegawai tidak mempunyai karakter yang baik dalam dirinya.

Implementasi Al-Islam Kemuhmadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelayanan dan kemajuan Universitas Muhammadiyah. Dengan dilakukan Pelatihan Al-Islam Kemuhmadiyah dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaan di

Universitas. Dimana pegawai lebih rajin dalam melakukan pekerjaan, diterapkannya perilaku-perilaku baik seperti jujur, amanah dan fatonah sehingga menjadi salah satu daya tarik mahasiswa untuk dapat berkuliah di Universitas Muhammadiyah.

Universitas Muhammadiyah Kupang adalah Universitas yang multikultural. Dimana terdapat 70% mahasiswa yang beragama non muslim yang berkuliah di Universitas Muhammadiyah Kupang, dan wajib mengikuti matakuliah Al-Islam Kemuhammadiyah dari semester 1 (satu) sampai semester 4 (empat). Matakuliah Al-Islam dan Kemuhammadiyah merupakan matakuliah wajib yang harus diprogram oleh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang yang dilaksanakan dalam 4 semester. Dengan harapan mata kuliah tersebut memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Pengetahuan dan pemahaman yang baik diharapkan mampu diimplementasikan oleh mahasiswa dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang sudah peneliti laksanakan, peneliti berhasil menemukan beberapa Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah. Penulis mewawancarai mahasiswa per fakultas untuk mengetahui bagaimana penerapan yang dilakukan oleh pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang. Penulis menemukan bahwa:

- a) Pelayanan yang dilakukan oleh pihak Universitas dan Fakultas sudah sangat baik. Seperti sopan, ramah dan selalu tersenyum dalam melayani mahasiswa dan hampir semua pegawai telah melayani sesuai dengan Al-Islam Kemuhammadiyah.
- b) Tidak ada pegawai yang membedakan antara yang muslim dan non muslim dalam pelayanan. karena pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang tau kalau membeda-bedakan agama dari segi pelayanan ataupun kemanusiaan adalah hal yang dilarang oleh agama.

Di Nusa Tenggara Timur (NTT) sangat menjunjung tinggi toleransi antar agama, dan tidak membeda bedakan dalam melakukan sesuatu hal. Dalam bahasa Arab, toleransi biasa disebut "*ikhtimal*", "*tasamuh*" yang artinya membiarkan sesuatu untuk dapat saling mengizinkan dan saling memudahkan.<sup>94</sup>

Dasar-dasar al-Sunnah (Hadis Nabi) dikemukakan untuk menegaskan bahwa toleransi dalam Islam itu sangat komprehensif dan serba-meliputi. Baik lahir maupun batin. Toleransi, karena itu, tak akan tegak jika tidak lahir dari hati, dari dalam. Ini berarti toleransi bukan saja memerlukan kesediaan ruang untuk menerima perbedaan, tetapi juga

---

<sup>94</sup> Said Agil Husain Al Munawar, *Fikih Hubungan Antar Agama*, ( Jakarta:Ciputat Perss, 2005), h 13.

memerlukan pengorbanan material maupun spiritual, lahir maupun batin. Di sinilah, konsep Islam tentang toleransi (as-samahah) menjadi dasar bagi umat Islam untuk melakukan mu'amalah (hablum minan nas) yang ditopang oleh kaitan spiritual kokoh (hablum minallāh).<sup>95</sup>

Toleransi dapat disimpulkan sebagai sikap menghargai dan menghormati setiap orang yang berbeda-beda tanpa harus mencampuri kepercayaan, tatacara ibadah dan memahami agama alin atau juga etnis, ras, bahasa, budaya, politik, pendirian, kepercayaan maupun tingkah laku.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diayat Al-Quran dibawah ini, Allah SWT berfirman yang artinya :

*Katakanlah: "Hai orang-orang kafir, Aku tidak akan menyembah apa yang kamu sembah, Dan kamu bukan penyembah Tuhan yang aku sembah. Dan aku tidak pernah menjadi penyembah apa yang kamu sembah, dan kamu tidak pernah menjadi penyembah Tuhan yang aku sembah. Untukmu agamamu, dan untukulah,agamaku". (QS. Al-Kafirun ayat 1-6) (Depag, 1989:1112).*

- c) Masih ditemukannya pegawai yang melimpahkan pekerjaan ke security. Padahal bukan tugasnya dalam hal mengurus akademik

---

<sup>95</sup> Syamsul Ma'arif, *Pendidikan Pluralisme di Indonesia*, ( Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), h 5.

mahasiswa. Dan juga masih ada beberapa pegawai fakultas dan rektorat yang masih memasang muka jutek kepada mahasiswa.

Sebagai manusia harus ikhlas dan bersungguh sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan. apa saja yang dikerjakan dan lakukan dalam hidup dan kehidupan di dunia ini, mesti kelak di hari kiamat atau hari kemudian akan diminta pertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT oleh karena itu dalam hidup dan kehidupan di dunia ini, perlu mempersiapkan diri menghadapi kehidupan akhirat, tempat yang kekal abadi, karena setiap manusia yang hidup di dunia ini akan diminta pertanggungjawabannya dari segala tingkah laku dan perbuatan yang pernah dikerjakan di dunia ini. Tidak satupun yang lolos dari pertanyaan dan pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Az-Zariya ayat 56 berikut ini:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

*Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan menyembah-Ku.”*

Oleh karena itu, melimpahkan pekerjaan kepada orang lain bukanlah hal yang baik untuk dilakukan. Dalam dunia pendidikan semua pekerjaan yang dilakukan sudah mempunyai bidang masing-masing, dan harus dikerjakan dengan profesional.

d) Kurangnya pegawai dalam melayani mahasiswa di setiap fakultas, mengakibatkan pelayanan yang menjadi lambat. Setiap fakultas di Universitas Muhammadiyah Jakarta hanya memiliki 3 (tiga) sampai 5 (lima) pegawai yang melayani mahasiswa di setiap fakultas.

Dari beberapa Implementasi AI-Islam Kemuhmmadiyah di atas, penulis menemukan pelayanan yang di berikan pegawai kepada mahasiswa sudah baik dan tidak ada pegawai yang membedakan antara mahasiswa yang muslim dan non muslim. akan tetapi masih ditemukan pegawai yang belum menerapkan AI-Islam Kemuhmmadiyah secara utuh dengan masih adanya pegawai yang melimpahkan pekerjaan ke pihak lain, dan masih ada yang memasang muka yang tidak enak untuk dilihat oleh mahasiswa. Hal ini yang harus di perhatikan oleh pimpinan Universitas maupun Fakultas dalam pelayanan kepada mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Kupang.

## **2. Strategi UMK dalam meningkatkan Implementasi AI-Islam Kemuhmmadiyah.**

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu.



Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang sudah peneliti laksanakan, peneliti berhasil menemukan beberapa strategi Universitas Muhammadiyah Kupang dalam meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah.

Universitas memiliki strategi masing-masing mengenai bagaimana meningkatkann Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah, selain itu universitas membutuhkan bantuan dari Pimpinan Al-Islam Kemuhammadiyah, dekan fakultas masing-masing dan juga bekerja sama dengan pimpinan wilayah muhammadiyah Kota Kupang untuk ikut dalam meningkatkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah. Universitas pasti ingin mempunyai karyawan yang kinerja baik, yang dapat melayani siapapun dengan baik dan iklas, serta selalu menerapkan penelitian yang sudah peneliti laksanakan mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang, peneliti menemukan beberapa strategi seperti:

- a) Memberikan platihan-pelatihan seperti Darul Arqom Dasar. dimana pegawai, dosen dan mahasiswa diberikan pemahaman-pemahaman mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah kususnya mengenai (1) Sejarah Muhammadiyah, (2) Tarjih Muhammadiyah, (3) Muhammadiyah yang berkemajuan, (4) penerpan perilaku-perilaku islami dalam kehidupan sehari-hari.

- b) Mengadakan kajian dan pengajian rutin di Universitas Muhammadiyah Kupang, mengenai pemahaman-pemahaman kemuhammadiyah yang bekerja sama dengan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah. Sehingga, spirit motivasi dalam penerapan Al-Islam Kemuhammadiyah semakin baik lagi.
- c) Mengadakan diskusi antar dosen dan karyawan mengenai pergerakan muhammadiyah sehingga dapat berdampak bagi diri karyawan dalam bekerja.
- d) Bekerja sama dengan organisasi kemahasiswaan seperti BEM, dan IMM, untuk melaksanakan diskusi dan pengajian untuk meningkatkan Al-Islam Kemuhammadiyah baik karyawan, dosen dan mahasiswa.
- e) Pimpinan Universitas dan Fakultas membimbing dan mengingatkan karyawan maupun dosen mengenai pentingnya bekerja dengan sepenuh hati, dan selalu menerapkan Al-Islam Kemuhammadiyah menjadi patokan atau landasan dalam bekerja.
- f) Pimpinan memberikan contoh terbaik kepada karyawan perilaku islami, dan disiplin. Sehingga dapat mengikuti dan menerapkan-perilaku perilaku yang dicontohkan.

Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan universitas dan unit-unit kerjanya. Pimpinan merupakan ujung tombak yang memberikan dorongan pada para karyawan untuk

melaksanakan fungsinya. Pimpinan berperan sebagai motor penggerak dari segala sumber daya yang ada di perguruan tinggi. Keberhasilan perguruan tinggi mencapai tujuannya akan sangat bergantung kepada kepemimpinan di tiap unit kerja yang ada di lingkungan universitas. Kepemimpinan perguruan tinggi bertanggungjawab menjaga dan memotivasi para karyawan agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Perguruan tinggi memerlukan pimpinan yang bervisi jelas agar mampu mendorong dan mempengaruhi unsur pelaksana universitas untuk mau dan mampu menjalankan proses kegiatan perguruan tinggi secara berkualitas. Pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang mempunyai perspektif jangka panjang yang berkonsentrasi mengembangkan anggotanya, sehingga anggota dapat memimpin diri mereka sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah As-Sajdah (32 : 24) berikut ini:

**وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ**

*Artinya: “Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan mereka meyakini ayat-ayat Kami”. {QS. 32 : 24}*

g) Dibuatnya sanksi yang tegas ketika ada pegawai yang melanggar fakta integritas yang sudah dibuat. Hal ini dilakukan agar meningkatkan kedisiplinan, baik untuk karyawan, dosen dan pimpinan itu sendiri.

Sanksi diartikan sebagai tanggungan, tindakan, hukuman untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang.<sup>96</sup>

Hal ini perlu dilakukan oleh pihak Universitas maupun Fakultas kepada pegawai yang melanggar aturan. Sanksi yang tegas akan membuat jera sehingga tidak akan melanggar aturan yang telah ditetapkan. Universitas Muhammadiyah Kupang sudah mempunyai sanksi. Dimana pegawai wajib menandatangani fakta integritas, ketika pegawai melanggar aturan akan mendapat surat teguran dari terlebih dahulu. Tetapi pelanggaran yang dilakukan fatal, maka pegawai ataupun dosen akan langsung dikeluarkan dari kampus.

Dari beberapa strategi Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai, ini merupakan suatu strategi yang baik. Universitas sudah memberikan strategi sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Dengan demikian menjadi sumbangsi kepada Universitas Muhammadiyah yang lainnya dalam strategi meningkatkan kinerja pegawai.

---

<sup>96</sup> Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, (Jakarta: , 2015), h 202.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai UMK.**

Setiap pelaksanaan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai, tidak terlepas dari faktor pendukung dan faktor penghambat Universitas Muhammadiyah dalam menerapkan Al-Islam Kemuhammadiyah. Namun itu semua jangan dijadikan sebagai penghalang untuk menerapkan Al-Islam Kemuhammadiyah, apalagi dapat menyurutkan keinginan kita untuk dapat tetap meningkatkan Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kehidupan kita sehari-hari.

Faktor pendukung ataupun penghambat harus dijadikan pembelajaran, agar Universitas dapat mengetahui faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan memperbaiki apa yang menjadi penghambat dalam Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah di Universitas Muhammadiyah.

Berkaitan dengan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang, dari hasil data yang diperoleh di lapangan menyebutkan bahwa faktor pendukung dalam meningkatkan Al-Islam Kemuhammadiyah adalah Pelatihan pelatihan mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah yang diberikan

universitas, Adanya dukungan penuh dari univeristas dan pimpinan wilayah muhammadiyah Kota Kupang, adanya kesadaran dari para kariyawan, motivasi dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan univeristas maupun pimpinan fakultas (Dekan fakultas).

Selain itu seperti hasil wawancara dengan ketua Al-Islam Kemuhamadiyah Universitas Muhammadiyah Kupang bapak Muksin Masrin mengenai faktor pendukung Implementasi Al-Islam Kemuhamadiyah yaitu

“ Faktor pendukung dalam melakukan Implementasi Al-Islam Kemuhamadiyah yaitu (1) adanya pelatihan pelatihan dan pengembangan diri mengenai Al-Islam kemuhamadiyah sehingga pegawai dapat cepat menerapkannya dalam kehidupan sehari hari khususnya di lingkungan kampus, (2) Pembinaan yang di lakukan oleh Universitas dan juga setiap dekan dekan fakultas Universitas Muhammadiyah Kupang, (3) adanya kajian rutin yang dilakukan selesai sholat duhur mengenai Al-Islam Kemuhamadiyah yang dilakukan secara rutin.”<sup>97</sup>

Faktor inilah yang menjadi penunjang kariyawan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya Al-Islam Kemuhamadiyah.

Solusi yang dapat dilakukan yaitu dilakukannya secara rutin apa yang sudah direncanakan. Seperti dilakukanya Baitul Arqom dasar secara online, dan pembinaan dan kajian yang rutin di lakukan oleh Universitas.

---

<sup>97</sup> Hasil Wawancara dengan Muksin Masrin, Ketua Al-Islam Kemuhamadiyah UMK pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 18.55 WIT.

Optimalisasi yang harus dilakukan oleh Universitas yaitu melakukan kontroling dan bimbingan terhadap pegawai dimana pimpinan dan dekan dekan Fakultas wajib membimbing dan menegur ketika ada pegawai yang melakukan atau melanggar peraturan yang telah di tetapkan. Hal ini harus sering dilakukan sehingga pegawai dapat disiplin dan menerapkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kehidupan sehari-hari, khususnya di lingkungan universitas.

Adapun faktor penghambat Impementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu Covid 19 yang membuat kajian atau pelatihan mengenai Al-Islam kemuhammadiyah menjadi terhenti, dan kurangnya inisiatif kampus dan pimpinan fakultas dalam menanganinya. seperti dilakukan kajian atau pengajian mengenai Al-Islam kemuhammadiyah melalui online. Seperti yang dikatan bapak Muksin Masrin ketua Al-Islam Kemuhammadiyah Universitas Muhammadiyah Kupang yaitu

“Faktor penghambat sekarang ini yaitu Virus Covid-19 yang membuat aktifitas terhenti. Seperti kajian yang dilakukan setiap setelah habis sholat dzuhur mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah terhenti, kurangnya inisiatif universitas maupun fakultas melakukan kajian ataupun pelatihan yang dilakukan melalui media online sehingga menambah wawasan Al-Islam Kemuhammadiyah bagi pegawai maupun dosen”<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Hasil Wawancara dengan Muksin Masrin, Ketua Al-Islam Kemuhammadiyah UMK pada tanggal 28 Januari 2021, Pukul 18.55 WIT.

Seharusnya para pimpinan universitas maupun pimpinan fakultas mempunyai inisiatif dalam peningkatan Al-Islam kemuhammadiyah. seperti melakukan kajian Al-Islam Kemuhammadiyah atau pengajian yang di pimpin oleh pimpinan wilayah muhammadiyah atau universitas maupun dekan fakultas secara online, sehingga akan terus memotivasi karyawan sehingga dapat menerapkan Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kehidupan sehari-hari.

Optimalisasi sudah diterapkan oleh pegawai dimana banyak pegawai yang sudah menerapkan pelayanan-pelayanan secara efektif, seperti selalu ramah dalam melayani mahasiswa dan tidak membedakan antara agama, suku, ras. Hal seperti ini yang harus di optimalisasikan secara terus menerus, dan menjadi ciri khas kampus Universitas Muhammadiyah Kupang yaitu kampus yang multikultural.

Dari faktor pendukung dan penghambat penulis membuat tabel agar dapat dipahami dengan mudah mengenai faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Kupang.

**Tabel 4.2 faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah**



<b>Faktor Pendukung</b>	<b>Faktor Penghambat</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pelatihan pelatihan yang di lakukan oleh Universitas Muhammadiyah kupang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Covid 19 yang membuat kegiatan rutinitas menjadi terhenti pengajian dan Pelatihan pelatihan mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adanya dukungan penuh dari Universitas dan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kupang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kurangnya inisiatif pimpinan Universitas dan Fakultas dalam menangani permasalahan. Seperti, dilakukanya kajian atau pengajian mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah melalui media online.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adanya kesadaran dari para karyawan dalam mengimplementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kehidupan sehari hari</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivasi dan bimbingan yang diberikan pimpinan universita dan Fakultas (Dekan)</li> </ul>	

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan Pembahasan hasil penelitian mengenai Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari beberapa Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah, menemukan pelayanan yang diberikan pegawai kepada mahasiswa sudah baik dan tidak ada pegawai yang membedakan antara mahasiswa yang muslim dan non muslim. Akan tetapi masih ditemukan pegawai yang belum menerapkan Al-Islam Kemuhammadiyah secara utuh.
2. Strategi dalam menerapkan Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah yaitu (1) Memberikan pelatihan-pelatihan seperti Darul Arqom Dasar dan pemahaman mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah, (2) Mengadakan kajian dan pengajian rutin mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah, (3) Mengadakan diskusi antar dosen dan karyawan, (4) Membimbing dan mengingatkan karyawan dan dosen mengenai pentingnya bekerja sepuh hati, (5) Memberikan contoh kepada karyawan perilaku islami dan disiplin, (6) memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah dibuat.
3. Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai yaitu: (1)

Pelatihan pelatihan yang di lakukan oleh Universitas Muhammadiyah Kupang, (2) Adanya dukungan penuh dari Universitas dan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Kupang, (3) Adanya kesadaran dari para karyawan dalam mengimplementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kehidupan sehari hari, (4) Motivasi dan bimbingan yang diberikan pimpinan universitas dan Fakultas (Dekan)

Adapun faktor penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai yaitu: (1) Covid 19 yang membuat kegiatan rutinitas menjadi terhenti pengajian dan Pelatihan pelatihan mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah, (2) Kurangnya inisiatif pimpinan Universitas dan Fakultas dalam menangani permasalahan. Seperti, dilakukanya kajian atau pengajian mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah melalui media online,

## **B. Saran-saran**

Berkaitan dengan kesimpulan penilaian poin-poin disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan diharapkan dapat menerapkan sepenuhnya apa yang telah di dapat dalam pelatihan-pelatihan, kajian dan pengajian mengenai Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kehidupan sehari hari baik di lingkungan kampus maupun masyarakat.
2. Strategi yang di terapkan Universitas Muhammadiyah Kupang hendaknya dikerjakan secara maksimal dan pimpinan selalu mengontrol

dan memberikan pemahaman kepada karyawan Universitas Muhammadiyah Kupang.

3. Mengurangi faktor penghambat yaitu dengan cara (1) Melakukan Kajian Al-Islam Kemuhammadiyah secara online (2) Pimpinan harus mempunyai inisiatif tinggi khususnya mengenai penerapan Al-Islam Kemuhammadiyah di lingkungan Universitas Muhammadiyah Kupang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf , *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, ( Yogyakarta: Aswaja Pressindo 2014)
- Al Munawar, Said Agil Husain, *Fikih Hubungan Antar Agama*,( Jakarta:Ciputat Perss, 2005)
- Ali, Mahrus, *Dasar-Dasar Hukum Pidana* , (Jakarta:Sinar Grafika , 2015)
- Anoraga Pandji, *Manajemen Bisnis*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009)
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga 2012)
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Sosial*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008)
- Cantika, Sri Budi, *Nilai Islami Pada Proses Rekrutmen Karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang Jurnal Of Economics Business Aseanomics (JEBA)* , Volume 4 No 1, Juni 2019
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Al-Qahhar* (Jakarta Timur: Maghfirah Pustaka, 2006)
- Depertemen Agama RI, *al-Quran dan Terjemahan*, (Bandung: Jamanatul, Ali-art, 2005)
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, ( Bandung: Alfabeta, 2010)
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*, (Jogja:Siliwangi, 2008)
- Hambali, Hamdan, *Idiologi dan Strategi Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Suara Muhammadiyah, 2006)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, (Jakarta: PT Gramedia pustaka utama, 2015)
- Ma'arif, Syamsul, *Pendidikan Pluralisme di Indonesia*, ( Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009)
- Mahsun, Mohamad , *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, ( Yogyakarta: BPFE Yogyakarta 2006)
- Mangkunegara, A.P, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2005)
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012)
- Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Kary, 2010)

- Muqadimah Anggaran Dasar Muhammadiyah ( PP Muhammadiyah, 1990)
- Mustafa Kamal Pasha dan Adabi Darban, *Muhammadiyah Sebagai Gerakan Islam dalam Perspektif Historis dan Idiologis*. (Yogyakarta: LPPI UMY 2003)
- Muswanto , Agus, M Zahron, Seri Studi Islam Dan Kemuhammadiyah, ( Pusat Pembinaan dan Pengembangan Studi Islam UM Magelang, 2012)
- Nawawi, Hadari , *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006)
- Nogi, *Manajemen Publik*, (Jakarta: PT Gramedia 2005)
- Pimpinan Pusat Muhammadiyah, *Pedoman Hidup Warga Muhammadiyah, Cetakan perama*, (yogya: Suara Muhammadiyah, 2001)
- Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cikarang: Grasindo, 2010)
- Rasyid, A, DKK, *Al-Islam dan kemuhammadiyah*, ( Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengembangan Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2016)
- S.P. Hasibuan, Malayu, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara (2003)
- Satori Djam'an, dan Aan, Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2011)
- Setiawan, Guntur, *Implementasi daalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RND*, (Bandung: ALFABET, 2009)
- Sumber: Dokumen BAUK UMK, September 2021
- Tohirin, *Metode Kualitatif Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012)
- Usman, Nurdin, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindos,2002)
- Yunan, Yusuf M, *Ensiklopedi Muhammadiyah*, (Jakarta: Rajawali Pers dan Majelis Dikdasmen PP. Muhammadiyah, 2005)



# **Lampiran-Lampiran**



## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Uly Tae  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 16.38, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang

#### **Pertanyaan**

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Rusaldi  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 16.51, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Yeda Sae  
Hari/Tanggal : Jumat, 29 Januari 2021  
Waktu : 17.58, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Ardi  
Hari/Tanggal : Jumat, 29 Januari 2021  
Waktu : 17.00, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Fatur Mukin  
Hari/Tanggal : Jumat, 29 Januari 2021  
Waktu : 18.50, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Umi Alawiyah  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 22.30, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Ahmad Dahlan  
Hari/Tanggal : Jumaat, 29 Januari 2021  
Waktu : 13.38, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Irwanto  
Hari/Tanggal : Jumaat, 29 Januari 2021  
Waktu : 20.38, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?



## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Elga Amalle  
Hari/Tanggal : Jumaat, 29 Januari 2021  
Waktu : 19.38, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Erlin Nabu  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 17.09, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Ahmad Belong  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 19.39, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Guntur  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 17.58, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Rifki Ahmad  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 23.01, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Matlda Basri  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 16.38, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Fiqih  
Hari/Tanggal : Kamis, 15 Januari 2021  
Waktu : 13.00, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 1 Mahasiswa UMK**

Nama : Ahmad Abu  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 18.23, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Bagaimana pelayanan pegawai UMK?
2. Apakah ada pegawai yang membedakan pelayanan antara yang muslim dan muslim?
3. Apakah ada pegawai yang malas dalam melayani mahasiswa?
4. Apakah ada pegawai yang memasak muka tidak enak untuk di lihat? Seperti jutek dan lainnya?
5. Masalah-Masalah apa yg dialami ketika kuliah di UMK?
6. Masalah apa yg kalian temukan ketika melakukan registrasi?



## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 2 Ketua Al-Islam Kemuhammadiyah UMK**

Nama : Muksin Masrin S.Ag. M.H.  
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Januari 2021  
Waktu : 18.55, Melalui media WhatsApp  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### **Pertanyaan**

1. Apakah ada pelatihan Al-Islam Kemuhammadiyah yang dilakukan kampus untuk meningkatkan kinerja pegawai?
2. Apakah pegawai UMK wajib tau membaca Al-Quran?
3. Bagaimana strategi UMK dalam meningkatkan implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam bekerja?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 3 Dekan Fakultas UMK**

Nama : Sarifudin Drajat (Dekan Fisipol)  
Hari/Tanggal : Kamis, 4 Februari 2021  
Waktu : 09.10-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Apakah ada pelatihan yang dilakukan kampus untuk meningkatkan kinerja pegawai?
2. Strategi apa yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana kebijakan kampus/Fakultas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat Impletas Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai?
5. Adakah sanksi dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 3 Dekan Fakultas UMK**

Nama : Junaidin Nobisa (Dekan FAI)  
Hari/Tanggal : Jumaat, 5 Februari 2021  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Waktu : 10.55-Selesai  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Apakah ada pelatihan yang dilakukan kampus untuk meningkatkan kinerja pegawai?
2. Strategi apa yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana kebijakan kampus/Fakultas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat Impletas Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai?
5. Adakah sangsi dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 3 Dekan Fakultas UMK**

Nama : Dr. Sarifudin (Dekan Ekonomi)  
Hari/Tanggal : Jumaat, 5 Februari 2021  
Waktu : 11.20-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang

### **Pertanyaan**

1. Apakah ada pelatihan yang dilakukan kampus untuk meningkatkan kinerja pegawai?
2. Strategi apa yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana kebijakan kampus/Fakultas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat Impletas Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai?
5. Adakah sangsi dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 3 Dekan Fakultas UMK**

Nama : Nurdia Lestari (Dekan Keguruan dan Ilmu Pendidikan)  
Hari/Tanggal : Jumaat, 5 Februari 2021  
Waktu : 09.55-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Apakah ada pelatihan yang dilakukan kampus untuk meningkatkan kinerja pegawai?
2. Strategi apa yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana kebijakan kampus/Fakultas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat Impletas Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai?
5. Adakah sangsi dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 3 Dekan Fakultas UMK**

Nama : Siti Halija (Dekan Fakultas Perikanan)  
Hari/Tanggal : Sabtu, 6 Februari 2021  
Waktu : 11.40-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang

### **Pertanyaan**

1. Apakah ada pelatihan yang dilakukan kampus untuk meningkatkan kinerja pegawai?
2. Strategi apa yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana kebijakan kampus/Fakultas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat Impletas Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai?
5. Adakah sangsi dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 3 Dekan Fakultas UMK**

Nama : Dr. Ida (Dekan Fakultas Hukum)  
Hari/Tanggal : Sabtu, 6 Februari 2021  
Waktu : 10.05-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Kupang

### **Pertanyaan**

1. Apakah ada pelatihan yang dilakukan kampus untuk meningkatkan kinerja pegawai?
2. Strategi apa yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
3. Bagaimana kebijakan kampus/Fakultas dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apa faktor pendukung dan penghambat Impletas Al-Islam Kemuhammadiyah dalam meningkatkan kinerja pegawai?
5. Adakah sangsi dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 4 Pegawai Fakultas UMK**

Nama : Tri Mahyati Ratuloliy (Pegawai Fisipo)  
Hari/Tanggal : Senin, 8 Februari 2021  
Waktu : 09.15-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh Fakutas? Seperti Baitul Arqom, pengajia atau kajian perminggu?
2. Apakah ada pimpinan yang mejelaskan mengenai visi dan misi fakultas atau kampus?
3. Apakah pimpinan universitas ataupun fakultasyang membimbing dan menjelaskan mengenai Kemuhammadiyah?
4. Apakah ada sangsi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?



## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 4 Pegawai Fakultas UMK**

Nama : Abdul Fatah Haris (Pegawai FAI)  
Hari/Tanggal : Senin, 8 Februari 2021  
Waktu : 10.00-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### **Pertanyaan**

1. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh Fakutas? Seperti Baitul Arqom, pengajia atau kajian perminggu?
2. Apakah ada pimpinan yang mejelaskan mengenai visi dan misi fakultas atau kampus?
3. Apakah pimpinan universitas ataupun fakultasyang membimbing dan menjelaskan mengenai Kemuhammadiyah?
4. Apakah ada sangsi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 4 Pegawai Fakultas UMK**

Nama : Jefri (Pegawai Hukum)  
Hari/Tanggal : Senin, 8 Februari 2021  
Waktu : 10.15-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### Pertanyaan

1. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh Fakutas? Seperti Baitul Arqom, pengajia atau kajian perminggu?
2. Apakah ada pimpinan yang mejelaskan mengenai visi dan misi fakultas atau kampus?
3. Apakah pimpinan universitas ataupun fakultasyang membimbing dan menjelaskan mengenai Kemuhammadiyah?
4. Apakah ada sangsi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 4 Pegawai Fakultas UMK**

Nama : Joe (Pegawai Ekonomi)  
Hari/Tanggal : Senin, 8 Februari 2021  
Waktu : 11.34-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### **Pertanyaan**

1. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh Fakutas? Seperti Baitul Arqom, pengajia atau kajian perminggu?
2. Apakah ada pimpinan yang mejelaskan mengenai visi dan misi fakultas atau kampus?
3. Apakah pimpinan universitas ataupun fakultasyang membimbing dan menjelaskan mengenai Kemuhammadiyah?
4. Apakah ada sangsi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 4 Pegawai Fakultas UMK**

Nama : Siti Hawa (Pegawai Keguruan dan Ilmu Pendidikan)  
Hari/Tanggal : Senin, 8 Februari 2021  
Waktu : 13.10-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### **Pertanyaan**

1. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh Fakutas? Seperti Baitul Arqom, pengajia atau kajian perminggu?
2. Apakah ada pimpinan yang mejelaskan mengenai visi dan misi fakultas atau kampus?
3. Apakah pimpinan universitas ataupun fakultasyang membimbing dan menjelaskan mengenai Kemuhammadiyah?
4. Apakah ada sangsi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Informan 4 Pegawai Fakultas UMK**

Nama : Hawiyah (Pegawai Perikanan)  
Hari/Tanggal : Senin, 8 Februari 2021  
Waktu : 11.00-Selesai  
Tempat : Universitas Muhammadiyah Kupang  
Pewawancara : Taufiq Kurahman Mukin  
Yang diwawancarai : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kupang  
Tema : Implementasi Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammdiyah Kupang

#### **Pertanyaan**

1. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh Fakutas? Seperti Baitul Arqom, pengajia atau kajian perminggu?
2. Apakah ada pimpinan yang mejelaskan mengenai visi dan misi fakultas atau kampus?
3. Apakah pimpinan universitas ataupun fakultasyang membimbing dan menjelaskan mengenai Kemuhammadiyah?
4. Apakah ada sangsi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan?

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama : Taufiq Kurahman Rasyid Mukin  
NPM : 2018920028  
Tempat, Tanggal Lahir : Kupang, 15 Desember 1997  
Alamat : Jln. Sangkar Mas No 15, Nunbaun Sabu Kota  
Kupang  
Program Studi : Magister Studi Islam  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat Email : [taufikmukin97@gmail.com](mailto:taufikmukin97@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. SD Impres Nunbaun Sabu
2. MTs N Kupang
3. MAN Model Kupang
4. Universitas Muhammadiyah Jakarta