

ANALISA PROFESIONALITAS PEGAWAI PADA DINAS SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (SETWAN) KABUPATEN BENGKALIS DALAM PANDANGAN EKONOMI ISLAM

Bela Permata Sari¹; Puji Afriyeni^{2*}

¹ bella.permatasari01@gmail.com; ² PujiAfriyeni11@gmail.com

¹² Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkulu, Indonesia

Received: April 2024

Revised: Mei 2024

Accepted: Mei 2024

ABSTRACT

This type of research is qualitative research. This study aims to determine the professionalism of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (SETWAN) of Bengkulu Regency, to determine the role of leadership in improving the professionalism of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (SETWAN), to determine the professionalism of employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council (SETWAN) of Bengkulu Regency according to the perspective of Islamic Economics. Data collection uses interview data, observation, and documentation. The results of this study are the professionalism of SETWAN employees based on the assessment benchmark through quality, quantity, use of time at work, initiative, ability and communication in the good category and are carried out well. It's just that there are some that are not optimal and still require evaluation activities to be carried out. The results of the analysis of the role of leaders in improving the professionalism of employees at SETWAN Bengkulu always provide direction, discussion, and motivation and often evaluate Professionalism (such as evaluation meetings, training, and work directions and minor reprimands) if there is a decline such as the completion of responsibilities that are not completed on time, and incorrect recording is directed properly and directed with good communication and based on the results of the analysis according to the perspective of Islamic Economics, SETWAN employees have worked well, carried out responsibilities, and have been able to maintain good mandates in accordance with the sharia perspective which is characterized in 3 things, namely kafa'ah, immatul'amal, Amanah.

Keywords : Employee Professionalism; SETWAN; Islamic Economics.

Pendahuluan

Pada hakikatnya, seorang pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan kemampuan terbaiknya. Tentu saja Profesionalitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat menentukan pada meningkatkan hasil kerja yang menjadi tujuannya. dari organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja.¹

Penilaian Profesionalitas atau biasa disebut *Performance Appraisal* yakni pendekatan yang paling umum untuk evaluasi Profesionalitas. Karyawan diberitahu apa yang diharapkan dari mereka selama tinjauan Profesionalitas untuk meningkatkan Profesionalitas. Evaluasi Profesionalitas yakni suatu prosedur atau kegiatan yang

¹ Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT. Remaja Rosdakarya, hlm 67

*Corresponding Author

dilakukan oleh individu atau kelompok pada suatu perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja seorang pekerja sesuai dengan standar perusahaan.²

Namun, dalam prakteknya, masih terdapat kendala yang dihadapi oleh SETWAN Kabupaten Bengkalis, seperti keterbatasan dalam penguasaan teknologi dan ketepatan waktu kerja, yang berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan publik. Kondisi ini menuntut adanya peningkatan profesionalitas pegawai melalui pelatihan dan evaluasi yang berkesinambungan. Lebih jauh, dari perspektif ekonomi Islam, profesionalitas tidak hanya dinilai dari segi kinerja dan hasil, tetapi juga melalui pendekatan etika kerja yang melibatkan nilai-nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab.

Proses pemanfaatan orang atau karyawan meliputi mendapatkan, menggunakan, mengembangkan, dan menjaga sumber daya manusia yang ada sehingga dapat membantu organisasi atau aktivitasnya. ditentukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena era globalisasi merupakan salah satu penghematan yang berkualitas, maka rendahnya kualitas sumber daya manusia juga dapat menjadi penghambat pada era globalisasi. Jika masyarakat Indonesia ingin berpartisipasi pada kancah global, langkah pertama yang harus dilakukan yakni menata sumber daya manusia yang berwawasan intelektual, spiritual, moral, dan tanggung jawab.³

Dunia perekonomian pada awalnya didominasi oleh ilmu ekonomi konvensional, namun seiring berjalannya waktu, ilmu ekonomi konvensional lambat laun digantikan oleh ilmu ekonomi syariah atau yang biasa disebut dengan ilmu ekonomi syariah. Ilmu yang mempelajari bagaimana masyarakat memenuhi kebutuhan sehari-hari melalui produksi, distribusi, dan konsumsi barang dan jasa dikenal sebagai ilmu ekonomi. Sedangkan ekonomi syariah dapat dipahami sebagai kegiatan atau perilaku ekonomi yang dilakukan sesuai dengan prinsip Islam dengan tujuan untuk mendapat keridhaan Allah SWT.

Muhammad Abdul Manan merupakan salah satu ahli yang mendefinisikan ekonomi syariah. Dikatakannya, ekonomi syariah merupakan ilmu sosial yang melihat permasalahan perekonomian masyarakat dari sudut pandang nilai-nilai Islam. Menurut Khurshid Ahmad, ekonomi syariah merupakan upaya terorganisir untuk memahami perilaku manusia dan permasalahan ekonomi dari sudut pandang Islam. Selain itu, Capra menjelaskan ekonomi syariah merupakan subbidang ilmu ekonomi yang memajukan kesejahteraan manusia dengan mengalokasikan dan mendistribusikan sumber daya sesuai dengan hukum Islam tanpa membatasi kreativitas individu atau menyebabkan diskontinuitas makroekonomi.

Penerapan ilmu ekonomi ke pada praktik sehari-hari pada rangka mengkoordinasikan faktor-faktor produksi, distribusi, dan pemanfaatan barang dan jasa yang dihasilkan tanpa melanggar Al-Qur'an dan Sunnah sebagai acuan peraturan hukum pada sistem ekonomi Islam yakni sistem ekonomi syariah, yang mana bertujuan untuk memberi manfaat bagi semua orang. Sistem ekonomi syariah didasarkan pada

² Novia Ruth Silaen, "Kinerja Karyawan", Widina Bhakti Persada: Bandung 2021, Hlm 1

³ Hasmin & Jumiatty Nurung, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cv. Mintra Cendekia Media, hal.1.

empat prinsip: tauhid, keadilan dan keseimbangan, kehendak bebas, dan tanggung jawab. Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan peneliti, kantor SETWAN masih mempunyai beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi Profesionalitas karyawannya. Di kantor SETWAN terlihat beberapa pegawai masih kurang disiplin dan Profesionalitasnya buruk.⁴

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya profesionalitas pegawai dalam instansi pemerintahan, terutama pada Dinas Sekretariat DPRD (SETWAN) Kabupaten Bengkalis. Profesionalitas pegawai merupakan faktor kunci yang menentukan kualitas layanan dan pencapaian target organisasi, terutama di instansi pemerintahan yang berperan melayani masyarakat dan mendukung fungsi legislatif daerah. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien, tepat waktu, serta memiliki kemampuan komunikasi dan kolaborasi yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2024 oleh Hesmi Fahd Roswah dkk, mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan sangat penting untuk keberhasilan suatu bisnis. Menetapkan standar kerja, mengevaluasi Profesionalitas sehubungan dengan standar tersebut, dan memberikan umpan balik kepada karyawan merupakan bagian dari evaluasi Profesionalitas, yang merupakan bagian penting dari proses tersebut.⁵

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis profesionalitas pegawai SETWAN Kabupaten Bengkalis dengan menggunakan pendekatan ekonomi Islam. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diidentifikasi aspek-aspek profesionalitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga dapat mendukung pembentukan karakter pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga beretika dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peningkatan kinerja pegawai di lingkup pemerintahan, khususnya dalam konteks penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam profesionalitas kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, di mana peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan kepala departemen dan staf SETWAN untuk mengumpulkan informasi mengenai profesionalitas karyawan. Pendekatan kualitatif, yang mencakup observasi partisipatif dan wawancara, diterapkan karena kemampuannya beradaptasi di lapangan. Lokasi penelitian dilakukan di kantor SETWAN DPRD Kabupaten Bengkalis dari April hingga Agustus 2024. Data yang diperoleh adalah data primer, yang dikumpulkan langsung dari informan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai SETWAN, sementara sampel yang dipilih menggunakan purposive sampling terdiri dari lima informan kunci, termasuk kepala bagian dan subbagian. Analisis data dilakukan

⁴ Wawancara Said Syafi'I, Staff bagian Persidangan pada tanggal 2 Juli 2024, pukul 13:30 WIB

⁵ Hesmi FahdRoswah, dkk., *Analisa Analisis Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan*, Jurnal Syntax Admiration Vol.5 No.5, 2024

melalui tahapan koleksi data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.⁶ Data yang dikumpulkan disederhanakan melalui proses reduksi untuk memberikan gambaran yang lebih jelas. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian atau diagram untuk memudahkan pemahaman dan langkah-langkah penelitian selanjutnya. Terakhir, kesimpulan ditarik dengan metode induktif yang didukung oleh bukti yang valid dan konsisten.

Hasil dan Pembahasan

Istilah "Profesionalitas" dan "Profesionalitas aktual" (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai seseorang) sering digunakan secara bergantian. Profesionalitas seorang pegawai diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkannya pada melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kita dapat menilai Profesionalitas seseorang berdasarkan hasil kerja yang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha, dan peluang.⁷

Penilaian Profesionalitas seseorang dikenal dengan sebutan penilaian Profesionalitas. Evaluasi dan pengendalian merupakan fungsi manajemen penting yang mencakup evaluasi Profesionalitas. Pengukuran Profesionalitas harus kita lakukan untuk mengetahui apakah Profesionalitas dapat dilaksanakan pada jangka waktu yang telah ditentukan ataukah terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan pada saat pelaksanaan. Berikut kelebihan evaluasi Profesionalitas menurut Fahmi:⁸

1. Memaksimalkan motivasi karyawan untuk mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien.
2. Berpartisipasi pada keputusan terkait karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Untuk memberikan kriteria seleksi dan evaluasi untuk program pelatihan karyawan dan untuk mengidentifikasi persyaratan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. Beri tahu karyawan bagaimana atasan mereka menilai Profesionalitas mereka dengan memberikan umpan balik kepada mereka.
5. berfungsi sebagai landasan untuk distribusi imbalan.⁹

Kajian yang formal dan sistematis mengenai kondisi kerja pegawai yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi dikenal dengan istilah penilaian Profesionalitas. Jhon Miner mengusulkan empat kriteria berikut untuk mengevaluasi Profesionalitas:¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pegawai SETWAN Kabupaten Bengkalis menunjukkan profesionalitas yang baik di berbagai aspek. Dalam

⁶ Ivanovich Agusta, "Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data Kualitatif", Pusat Penelitian sosial ekonomi: Bogor 2003. Hlm 10

⁷ Dirga Pratama, "Analisa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Walikota Dumai Bagian Umum", Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, hal.13

⁸ Ermy Wijaya & Pipin Permata Sari, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang". Creative Research Management Journal, Vol. 3 No.1. 2020, hlm 65-76

⁹ Ermy Wijaya & Pipin Permata Sari, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang". Creative Research Management Journal, Vol. 3 No.1. 2020, hlm 65-76

¹⁰ Iin Endah Setiawati & Fitri Andayani. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung". Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari Vol. 2 No.1. 2020. hlm 30

hal kualitas kerja, pegawai umumnya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target, serta beberapa di antaranya telah mengikuti pelatihan yang relevan. Walaupun masih ada pegawai yang terkadang terlambat dalam penyelesaian tugas, pimpinan berusaha mengatasi hal ini dengan memberikan pelatihan tambahan. Dari segi kuantitas kerja, pegawai telah bekerja sesuai target dan SOP, dengan beban tugas yang disesuaikan dengan keahlian masing-masing. Meski demikian, beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam menguasai teknologi, tetapi dukungan dari rekan kerja yang lebih mahir membantu mereka menyelesaikan tugas. Pada aspek penggunaan waktu kerja, terdapat beberapa pegawai yang belum disiplin dalam hal kedatangan tepat waktu karena alasan tertentu, namun secara umum mereka berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu. Di sisi lain, kerja sama dan inisiatif antara atasan dan bawahan di SETWAN terjalin dengan baik, ditandai dengan suasana kekeluargaan dan keterbukaan yang menciptakan lingkungan kerja kondusif. Mengenai kemampuan, sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam mengoperasikan perangkat kerja dan menguasai bidang tugasnya, ditingkatkan melalui pelatihan BIMTEK yang diadakan, meskipun ada pegawai yang terkadang mengalami kesulitan setelah pelatihan. Dalam hal komunikasi, pegawai mampu menyampaikan informasi secara efektif dan terstruktur, serta menghasilkan laporan dan memo dengan jelas. Pencatatan dan komunikasi formal berjalan dengan baik, meskipun pengulangan informasi dilakukan hanya ketika diperlukan untuk memastikan kejelasan. Secara keseluruhan, pegawai SETWAN menunjukkan profesionalitas yang baik, meskipun beberapa kendala teknis dan kedisiplinan waktu masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Profesionalitas pegawai di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (SETWAN) Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis, pegawai SETWAN Kabupaten Bengkalis secara umum menunjukkan profesionalitas yang baik di berbagai aspek. Dari segi kualitas, profesionalitas pegawai sudah baik, meskipun ada beberapa yang perlu ditingkatkan. Namun, ini tidak menjadi masalah besar karena pimpinan aktif memberikan pelatihan untuk memperbaiki kualitas tersebut. Pada kuantitas kerja, pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai, dan mereka mampu bekerja sesuai target serta mengikuti prosedur operasi standar dengan baik. Kendati demikian, ada pegawai yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikan tugas terkait teknologi karena keterbatasan pengetahuan mereka.

Dalam hal disiplin waktu, banyak karyawan yang belum tepat waktu dengan alasan berbeda-beda. Meski begitu, target kerja umumnya terpenuhi. Dari segi kerja sama dan inisiatif, karyawan memiliki hubungan positif satu sama lain dan mampu bekerja sama dengan baik. Hubungan kekeluargaan yang erat antara atasan dan bawahan turut memperkuat suasana kerja yang kondusif. Mengenai kapabilitas, pegawai menunjukkan kompetensi yang baik, yang ditingkatkan melalui pelatihan BIMTEK. Namun, beberapa pegawai masih menghadapi kesulitan teknis tertentu. Terakhir, dalam komunikasi, pegawai dapat menyampaikan informasi secara efektif dan terorganisir, baik dalam pencatatan, memo, maupun pelayanan informasi.

Secara keseluruhan, profesionalitas pegawai SETWAN dilaksanakan dengan baik, meliputi kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu kerja, inisiatif, kapabilitas, dan komunikasi. Meski demikian, ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya sesuai standar dan masih memerlukan evaluasi lebih lanjut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Indah Herdiyanti Fajrin et al. (2021) yang juga menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Komisi 1 DPRD Karawang bekerja dengan profesionalitas yang baik, efektif,

dan efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya, dengan DPRD dan AKD menjalankan tugas secara etis dan efisien.¹¹

Profesionalitas pegawai di SETWAN menurut perspektif Ekonomi Islam

Perspektif Islam berpandangan bahwa melakukan pekerjaan dengan baik merupakan salah satu bentuk ibadah yang dipandang baik oleh Allah SWT. Hal ini sudah diatur oleh Allah SWT karena dengan bekerja kita menunjukkan usaha kita untuk memperoleh rejeki dan termasuk pada ibadah. Q.S At-Taubah Ayat 105:¹²

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: " Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Perspektif Islam berpandangan bahwa melakukan pekerjaan dengan baik merupakan salah satu bentuk ibadah yang dipandang baik oleh Allah SWT. Hal ini sudah diatur oleh Allah SWT karena dengan bekerja kita menunjukkan usaha kita untuk memperoleh rejeki dan termasuk pada ibadah:

1. Islam telah memberikan pedoman yang sangat jelas bagi pengembangan tenaga kerja muslim profesional melalui kafa'ah, yang mengacu pada adanya keahlian dan kemahiran pada bidang pekerjaan yang dilakukan. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yakni cara-cara untuk memperoleh kafa'ah, atau keterampilan dan kemampuan. Wawancara mengungkapkan bahwa karyawan SETWAN telah bekerja sesuai dengan keterampilannya dan secara konsisten diberikan tugas berdasarkan pengalaman dan hasil pelatihan sebelumnya.
2. Untuk mencapai immatul'amal, atau semangat atau etos kerja yang tinggi, Islam telah memberikan petunjuk yang sangat jelas. Himmatul al-'amal disebut juga dengan etos kerja yang kuat, dapat dicapai dengan menjadikan ibadah sebagai penggerak utama selain menjadi motivasi pahala dan hukuman. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai SETWAN Kabupaten Bengkalis memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, dibuktikan dengan usaha yang terus-menerus pada menyelesaikan pekerjaan (tugas) yang diberikan tepat waktu. Amanah, yakni terpecaya dan bertanggungjawab pada menjalankan tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang diudukinya. Amanah atau sifat terpecaya dan bertanggungjawab diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku. Pada hasil wawancara yang telah dilakukan para pegawai SETWAN dilihat dapat bertanggung untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Q.S Al-Anfaal ayat 27:¹³

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

¹¹ Indah HerdiyantiFajrin,dkk., *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd*, Jurnal Manajemen Vol. 13 No.2, 2021

¹² Q.S At-Taubah ayat 105

¹³ Q.S Al-Anfaal ayat 27

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui."

Dapat disimpulkan dari ayat sebelumnya bahwa setiap muslim yang diberi tugas harus menyelesaikannya seefisien mungkin sesuai dengan tugas tersebut. Bertanggung jawablah terlebih dahulu dan jangan biarkan tugas yang telah diberikan kepada Anda meleset.

Berdasarkan perspektif syariah, temuan wawancara membawa kami pada kesimpulan bahwa pegawai SETWAN telah menjalankan tugasnya dengan baik, telah menjalankan tugasnya, dan mampu menjalankan amanah dengan baik. Namun masih ada sebagian orang yang suka bermalasan-malasan, hal ini perlu dicermati kembali.¹⁴

Dalam menganalisis profesionalitas pegawai SETWAN Kabupaten Bengkalis dari perspektif ekonomi Islam, prinsip-prinsip utama seperti keadilan, amanah (kepercayaan), dan itqan (kesempurnaan dalam bekerja) perlu diperhatikan. Profesionalitas dalam konteks ini tidak hanya berarti menjalankan tugas secara efisien, tetapi juga dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan disiplin sesuai dengan tuntunan akhlak Islami. Kualitas pekerjaan, misalnya, terlihat dari penyelesaian tugas secara tepat waktu dan sesuai target, yang menggambarkan aspek amanah. Dalam Islam, amanah mengacu pada tanggung jawab yang harus dipenuhi sebaik-baiknya, dan menjaga kualitas pekerjaan adalah bentuk amanah kepada masyarakat yang mempercayakan tugas pemerintahan kepada mereka. Dari segi kuantitas, pembagian tugas yang adil dan sesuai kapasitas mencerminkan prinsip keadilan dalam Islam, meskipun beberapa pegawai masih memerlukan bantuan terkait penggunaan teknologi.¹⁵

Dalam pandangan Islam, kerja sama dan pemberian bantuan ini dianjurkan, sehingga pegawai yang lebih berkemampuan dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Penggunaan waktu yang bijak juga merupakan aspek penting dalam Islam, di mana kedisiplinan dalam waktu bekerja dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas adalah bagian dari profesionalitas. Walaupun beberapa pegawai SETWAN belum sepenuhnya disiplin, secara umum target pekerjaan tercapai, yang dalam pandangan ekonomi Islam adalah refleksi dari itqan atau menjalankan tugas dengan sempurna. Di sisi lain, kerja sama dan hubungan positif antarpegawai, terutama antara atasan dan bawahan, mencerminkan ukhuwah (persaudaraan) dalam Islam dan mendorong inisiatif yang positif, yang selaras dengan prinsip syura (musyawarah), di mana pimpinan diharapkan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan.¹⁶

Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Kemampuan pegawai yang terus ditingkatkan melalui pelatihan menunjukkan penerapan prinsip itqan, di mana Islam mendorong kualitas dan kesempurnaan dalam bekerja. Selain itu, komunikasi yang jelas dan terstruktur di lingkungan SETWAN, melalui laporan dan memo, mencerminkan transparansi yang sesuai dengan amanah dalam ekonomi Islam, yang mencegah kesalahpahaman dan menjaga kepercayaan. Secara keseluruhan, profesionalitas pegawai SETWAN Kabupaten Bengkalis telah diterapkan dengan baik sesuai prinsip-prinsip ekonomi Islam, dengan mempertimbangkan aspek amanah,

¹⁴ Wawancara oleh Khairunazri, S.STP, MPA, KABAG PERSIDANGAN pada tanggal 12 juli 2024 pukul 13:00

¹⁵ Al-Buraey, M. (1985). *Administrative Development: An Islamic Perspective*. Kegan Paul International

¹⁶ Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). *Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective*. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131-145.

keadilan, itqan, dan kerja sama. Meskipun masih diperlukan perbaikan dalam kedisiplinan waktu dan peningkatan kemampuan teknologi bagi beberapa pegawai, penerapan nilai-nilai Islam yang lebih kuat dapat terus meningkatkan profesionalitas untuk mencapai keseimbangan antara efisiensi kerja dan nilai-nilai moral.¹⁷

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa Profesionalitas pegawai SETWAN berdasarkan tolak ukur penilaian melalui kualitas, kuantitas, penggunaan waktu pada bekerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi pada kategori baik dan dijalankan dengan baik. Hanya saja ada beberapa yang belum maksimal yang masih membutuhkan kegiatan evaluasi yang harus dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis Profesionalitas pegawai di SETWAN menurut perspektif Ekonomi Islam para pegawai SETWAN telah bekerja dengan baik, mengerjakan tanggung jawab, dan sudah bersifat dapat menjaga amanat yang baik sesuai dengan perspektif syari'ah, hanya saja mungkin masih ada beberapa oknum yang masih suka bermalas-malasan yang perlu dievaluasikan lagi.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalitas pegawai pada Dinas Sekretariat DPRD (SETWAN) Kabupaten Bengkalis dinilai cukup baik berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu, kerja sama dan inisiatif, kemampuan, serta komunikasi. Meskipun beberapa pegawai masih menunjukkan keterbatasan, terutama dalam kedisiplinan waktu dan penguasaan teknologi, keseluruhan kinerja memenuhi target yang ditetapkan dan berpedoman pada standar operasional yang berlaku. Lingkungan kerja di SETWAN terjalin harmonis, dengan hubungan baik antara atasan dan bawahan yang mendorong kolaborasi serta inisiatif yang tinggi. Dari perspektif ekonomi Islam, aspek profesionalitas ini sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab yang ditekankan dalam ajaran Islam. Implementasi nilai-nilai Islam dalam pekerjaan di SETWAN terbukti mampu membentuk karakter pegawai yang lebih bertanggung jawab dan beretika, mendukung efisiensi dan efektivitas dalam pelayanan publik. Namun, peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan evaluasi rutin tetap diperlukan agar kualitas layanan dapat terus ditingkatkan..

Referensi

- Al-Buraey, M. (1985). *Administrative Development: An Islamic Perspective*. Kegan Paul International
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). *Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective*. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131-145.
- Dirga Pratama, "Analisa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Walikota Dumai Bagian Umum", Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Ermy Wijaya & Pipin Permata Sari, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang". *Creative Research Management Journal*, Vol. 3 No.1. 2020
- Ermy Wijaya & Pipin Permata Sari, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan

¹⁷ Hafidhuddin, D. (2003). *Etika Bisnis dalam Islam*. Gema Insani.

- Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang*". Creative Research Management Journal, Vol. 3 No.1. 2020
- Hafidhuddin, D. (2003). *Etika Bisnis dalam Islam*. Gema Insani.
- Hesmi Fahd Roswah, dkk., *Analisa Analisis Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan*, Jurnal Syntax Admiration Vol.5 No.5, 2024
- Iin Endah Setiawati & Fitri Andayani. "*Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung*". Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari Vol. 2 No.1. 2020.
- Indah Herdiyanti Fajrin, dkk., *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd*, Jurnal Manajemen Vol. 13 No.2, 2021
- Ivanovich Agusta, "*Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data Kualitatif*", Pusat Penelitian sosial ekonomi: Bogor 2003.
- Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", PT. Remaja Rosdakarya
- Novia Ruth Silaen, "*Kinerja Karyawan*", Widina Bhakti Persada: Bandung 2021
- Hasmin & Jumiaty Nurung. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cv. Mintra Cendekia Media, hal.1.
- Wawancara oleh Khairunazri, S.STP, MPA, KABAG PERSIDANGAN pada tanggal 12 juli 2024 pukul 13:00
- Wawancara Said Syafi'I, Staff bagian Persidangan pada tanggal 2 Juli 2024, pukul 13:30 WIB