

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Profesionalisme kerja

Mengacu pada sikap seseorang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik, didasari oleh memiliki tingkat pengetahuan yang cukup untuk melakukan tugas sesuai dengan domainnya yang merupakan profesionalisme. (Halim 2008:13).

Profesionalisme kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang sesuai untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme kerja adalah tingkat kesesuaian antara kompetensi birokrasi dan persyaratan tugas. Profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja merupakan kemampuan keandalan dan keahlian seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan tingkat pengetahuan yang memadai dapat terlaksana dengan kualitas tinggi, ontime, dan senantiasa lebih penting untuk masyarakat.

1. Karakteristik Profesionalisme

Karakter profesionalisme kerja sesuai *good governance* (Kurniawan, 2005:74), sebagai berikut :

- a) Persamaan, Perbuatan yang serupa terhadap pelayanan yang diberikan
- b) Ekuitas, Tindakan seimbang terhadap keadilan sosial

c) Loyalitas, Kepatuhan diberikan kepada aturan pimpinan, anggota pegawai. Berbagai – macam loyalitas saling keterkaitan serta ketidakhadanya loyalitas mutlak pada berbagai jenis tertentu yang lainnya diabaikan.

d) Akuntabilitas, tiap pejabat pemerintahan dapat bertanggung-jawabkan segala sesuatu yang dilakukannya

2. Cara Mewujudkan Profesionalisme

Menurut Kurniawan (2005:81), agar dapat tampil secara profesional dalam bekerja, karyawan, baik secara individu maupun kolektif, harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Pengetahuan domain pekerjaan yang memenuhi keinginan, yaitu system teknis dan kedisiplinan ilmu yang akurat.
- b) Sikap mandiri, jujur , obyektif, tekun serta setia
- c) Mampu memelihara kompetensi profesional melalui pendidikan profesional berkelanjutan
- d) Kemampuan mengembangkan keterampilan profesional secara cermat dan menyeluruh.

3. Indikator-indikator profesionalisme kerja

Menurut Siagian (2009:163), indikator profesionalisme kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi untuk menguasai suatu kecakapan, baik bawaan maupun hasil latihan atau latihan, untuk melakukan sesuatu yang dicapai dengan perbuatannya.

- b) Kualitas adalah kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, jasa, , proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
- c) Keandalan merupakan konsisten dari rangkaian alat pengukuran. Ini bisa

jadi bentuk pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

B. Etika Profesi

Konsep etika sering digunakan sinonim dengan moral. Secara sistematis keilmuan, sekarang ini studi etika menjadi bagian dari disiplin keilmuan filsafat, pengembangan disiplin filsafat menggunakan pendekatan sistematis dan meletakkan etika sebagai salah satu utama disiplin ilmu filsafat secara akademis. Namun meskipun, etika menjadi khusus disiplin, tetapi kini etika menjadi bagian yang tak terpisahkan dari disiplin keilmuan yang dikembangkan.

Studi etika memberikan beberapa keuntungan secara praktis. Utamanya etika dapat membebaskan kita dari prasangka dan dogma. Dengan mempelajari dan mendalami etika secara komprehensif, orang akan dapat menemukan dasar pertimbangan moral dan pengambilan keputusan dalam masalah apapun dalam pekerjaan kita kedepannya.

Kata “professional” yaitu “professus”, merupakan pekerjaan selalu dikaitkan adanya suatu perjanjian. Adanya pelanggaran akan membawa pada satu konsekuensi baik itu berupa hukuman maupun sangsi moral. Etika profesi, atau biasa disebut etika profesi dalam bahasa Inggris, adalah cabang etika terapan dalam

masalah profesi yang hanya dapat membentuk kesadaran seseorang terhadap profesi yang digelutinya. (Setyabudi 2017:114-115). Penerapan etika profesi mutlak dilakukan memerlukan suatu aturan perilaku yang ditetapkan oleh lembaga dan harus ditaati para anggotanya. Ada hal-hal tertentu yang ditentukan dalam aturan ini - hal-hal yang dilarang dan hal-hal yang diperbolehkan. Penyimpangan atas aturan ini akan berakibat dikenakan sanksi oleh lembaga.

Etika profesi merupakan kode etik untuk profesi tertentu karena profesi adalah suatu *moral community* (masyarakat moral) yang memiliki cita – cita dan nilai bersama. Pegawai membentuk suatu profesi yang disatukan karena latar belakang pendidikan yang sama dan memiliki keahlian. Sehingga profesi menjadi kekuasaan tersendiri dan sebagai konsekuensi tanggung jawab khusus.

Dengan kesadaran tentang profesionalitas itu, etika profesi paling tidak ingin merealisasikan dampak profesi pada dua aspek internal, membangun kesadaran dalam diri subjek profesi, untuk menentukan pilihan dan usaha yang sadar atas profesinya, dan bertanggung jawab atas kebebasan profesinya sendiri; eksternal, memberikan dampak positif dari profesionalisme seseorang bagi masyarakat seluas-luasnya.

Menggabungkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika profesi merupakan ciri khas yang membedakan suatu profesi dengan profesi lainnya, dan mempunyai fungsi mengatur perilaku dan membangun kesadaran diri, dan bertanggung jawab dalam profesinya. Menurut Asyriani (2019:33-37) Indikator keberhasilan dalam menjalankan etika profesi yaitu :

1. Tanggung Jawab

Setiap profesi tertentu harus memiliki rasa pertanggungjawaban dalam tupoksinya. Ini berarti bahwa hasil yang diputuskan dalam pekerjaan selalu sehat, bertanggung jawab, patuh secara profesional, efisien dan efektif.

2. Keadilan

Dalam menjalankan profesinya, setiap profesional memiliki kewajiban dan tidak dibenarkan melakukan pelanggaran terhadap hak atau mengganggu milik orang lain, lembaga atau organisasi.

3. Kode Etik

Standar etika setiap profesi diformalkan, ditulis dan diatur dalam bentuk aturan main dan kode etik pelaksanaan tugas dan kewajiban, memberikan pedoman dan arahan untuk menjaga ketaatan dan kepatuhan terhadap kode etik.

Islam telah memberikan nilai-nilai yang dapat mendorong dan suksesnya lembaga yakni: ihsan (usaha individu untuk sungguh-sungguh bekerja tanpa kenal menyerah dengan dedikasi penuh menuju pada optimalisasi), itqan (teliti dan teratur), hemat, kejujuran dan saling menunjang tentang apa yang baik dan yang buruk, hak dan kewajiban, perbuatan sikap dengan sendirinya mengembangkan ketulusan hati, tidak berbohong dan tidak curang. Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan melayani dengan sopan yang berintegritas tinggi terhadap publik dalam suatu lembaga tersebut.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tugas yang dibebankan. (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan dengan demikian mampu memberikan manfaat bagi semua pihak. Penilaian kinerja yang merupakan bentuk evaluasi kinerja apakah pegawai Baznas Republik Indonesia Memenuhi tujuan yang telah ditentukan.

Secara psikologis, kapabilitas karyawan terdiri dari kapabilitas potensial (IQ) dan kapabilitas realistis (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti bahwa karyawan dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan di tempat kerja yang memadai, dan tugas sehari-hari yang terampil lebih mungkin untuk bekerja seperti yang diharapkan, sehingga perlu mengatur pekerjaan berdasarkan keterampilan.

Pemimpin lembaga yang menilai prestasi kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, penanggung jawab departemen SDM berhak melakukan penilaian kinerja seluruh pegawai berdasarkan data dari departemen SDM. Keterampilan kinerja pegawai (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja suatu Lembaga pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Pegawai memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka mereka akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi berprestasi yang dibutuhkan karyawan harus didorong dari dalam diri sendiri, di luar lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi dari dalam untuk berprestasi memperkuat ego dan mempermudah pencapaian kinerja jika situasi lingkungan kerja mendukungnya. Oleh karena itu,

kembangkan motivasi berprestasi sendiri dan gunakan serta ciptakan situasi di lingkungan kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Secara umum, orang yang bekerja di manajemen SDM percaya bahwa output evaluasi kinerja pegawai merupakan paling penting dalam keseluruhan proses pegawai. Pentingnya penerapan penilaian kinerja secara rasional tercermin secara objektif sekurang-kurangnya dalam dua aspek sudut pandang, yaitu sudut pandang pegawai dan organisasi. Menurut Zainal (2015:408), bagi penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Tentukan tingkat pencapaian pegawai sampai saat ini.
2. Memberikan kompensasi yang layak, seperti kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji khusus, insentif tunai, dll
3. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
4. Bedakan satu pegawai dari yang lain
5. Pengembangan sumber daya manusia masih dapat dibagi menjadi:
 - a. Penugasan kembali, seperti menahan mutasi
 - b. Promosi atau kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan pegawai-atasan dengan membahas kemajuan pekerjaan.
9. Sebagai alat untuk mendapatkan umpan balik Pegawai untuk memperbaiki lingkungan kerja

Menurut Stephen P Robbins (2006:260), ada tiga indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai, yaitu:

1. Ketepatan waktu

Ini adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dikoordinasikan dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya

2. Efektivitas

Efektivitas kerja mengacu pada persepsi karyawan ketika mengevaluasi penggunaan waktu untuk melakukan tugas dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada organisasi.

3. Kemandirian

Ini adalah sejauh mana pegawai dapat melakukan tugas pekerjaan mereka tanpa mencari bantuan dan arahan dari rekan pegawai. Kemandirian akan melihat dari persepsi pegawai terhadap tupoksi saat mereka melakukan fungsi pekerjaan pegawai serta tanggung jawab dari pegawai itu sendiri.

Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) menjadikan lembaga non struktural pemerintahan melalui No. 8 Tahun 2001 yang amanat dan fungsinya adalah penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq dan sedekah (zis) di tingkat nasional. UU No. 23 mengatur tentang Administrasi zakat yang diundangkan pada tahun 2011 semakin memperkuat peran BAZNAS sebagai badan yang berwenang mengelola zakat seluruh tanah air.

Penghimpunan, pendistribusian, pengelolaan dan pelaporan zakat harus dikelola secara transparan dan akuntabel. Visi Baznas : Menjadi lembaga terdepan untuk kesejahteraan umat. Misi Baznas: 1. Mewujudkan Baznas yang kuat, handal dan modern sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang diberi mandat untuk mengelola zakat; 2. Memaksimalkan literasi zakat nasional dan peningkatan pengumpulan secara masif dan terukur; 3. Memaksimalkan distribusi dan pemanfaatan, menghilangkan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan rakyat, dan mengurangi ketimpangan sosial; 4. Melakukan digitalisasi pengelolaan zakat melalui sistem pengelolaan berbasis data yang terukur; 5. Memperkuat sistem perencanaan, pengendalian, pertanggungjawaban dan pengelolaan zakat; 6. Dalam semangat kebaikan dan gotong royong yang saleh, terjalin kemitraan antara muzakki dan Mustahik; 7. Meningkatkan asosiasi seluruh penanggung jawab mengembangkan zakat; dan 8. Harus berperan dalam rujukan pergerakan zakat seluruh dunia.

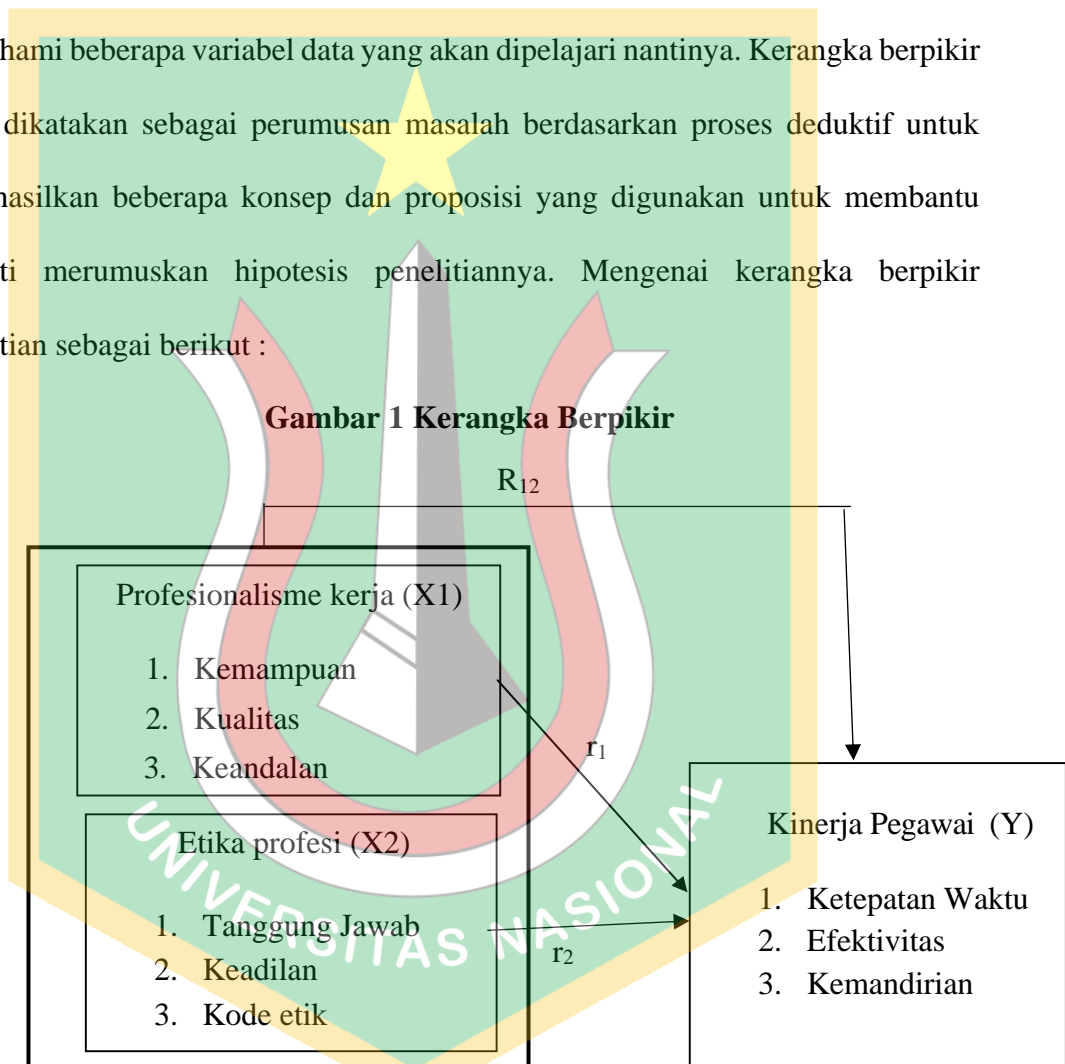
Apabila kinerja dan sistem yang dibangun sudah berjalan dengan baik seperti yang diharapkan telah tercapai, BAZ dan LAZ perlu mengupayakan target yang lebih besar lagi. Mencari dan mengembangkan perbaikan terus menerus, terutama dalam hal kualitas layanan dan metode kerja. ini harus timbul dari kesadaran bahwa segala sesuatu terus mengalami perubahan, dan perubahan itu perlu dicermati dampak positifnya terhadap kinerja organisasi.

D. Penelitian Terdahulu

1. Putu Ayu Prabayanti (2018). Telah mengadakan penelitian mengenai Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor KAP di provinsi Bali yang hasil kesimpulan profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang artinya tingginya tingkat profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor.
2. Refly Setiawan (2017). Telah mengadakan penelitian tentang Peranan etika aparatur sipil dalam pelayanan publik pada dinas kependudukan dan catatan sipil (disdukcapil) kota bandar lampung dengan hasil kesimpulan berpengaruh positif terhadap aparatur sipil dalam pelayanan publik.
3. Nova Dwi Hernanik (2018). Telah melakukan penelitian tentang profesionalisme, independensi dan etika profesi terhadap kinerja auditor wilayah kota malang dengan hasil kesimpulan berpengaruh positif profesionalisme, independensi dan etika profesi terhadap kinerja auditor
4. Siti Aisah Savitri (2022). Telah melakukan penelitian tentang pengaruh profesionalisme kerja dan kinerja pengurus baznas rejang lebong dalam pengelolaan dana zakat, infaq dan shadaqah dengan kesimpulan meningkatnya profesionalisme kerja, sehingga akan meningkatnya pengelolaan dananya. Makanya, profesionalisme kerja salah satunya variabel independen melihat keberhasilan kinerja dalam pengelolaan zakat.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan bentuk konseptual dari model atau gambaran yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kerangka sebaiknya dibuat dalam bentuk diagram atau diagram skematik untuk memudahkan memahami beberapa variabel data yang akan dipelajari nantinya. Kerangka berpikir dapat dikatakan sebagai perumusan masalah berdasarkan proses deduktif untuk menghasilkan beberapa konsep dan proposisi yang digunakan untuk membantu peneliti merumuskan hipotesis penelitiannya. Mengenai kerangka berpikir penelitian sebagai berikut :



Sumber: Data diolah peneliti, tahun 2023

Dari gambar 1 dapat ditunjukkan bahwa variabel bebas (profesionalisme kerja dan etika profesi), kemudian variabel terikat (kinerja pegawai). Dilihat pada kerangka Gambar 1, penelitian bertujuan fokus membahas apakah profesionalisme kerja dan etika kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Tinjauan literatur ini,

hipotesis masalah berikut dirumuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara tentatif:

H0 : (-) Tidak terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai

H1 : (+) Terdapat pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai

H0 : (-) Tidak terdapat pengaruh etika profesi terhadap kinerja pegawai

H2 : (+) Terdapat pengaruh etika profesi terhadap kinerja pegawai

H0 : (-) Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) profesionalisme kerja dan etika profesi pada kinerja pegawai.

H3 : (+) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) profesionalisme kerja dan etika profesi pada kinerja pegawai.

