

ETOS KERJA TINGGI CERMIN KEPRIBADIAN MUSLIM UNGGUL

TRI SETYO

Abstrak

The work ethic is one among global narrative that is now often discussed. This is because the work ethic is one of the critical success factors in the work. While high work ethic is strongly influenced by the personality, behavior and character of the person. Value of work in the view of Islam should be proportional to amaliyah mandatory, so mundane patterned positive work is also a religious duty. Islamic work ethic ushered characteristics are: (1) The intention sincere for Allah Alone, (2) Work Hard (al-Jiddu fi al-'amal), (3) Having high ideals (al-Himma al-'Aliyah) , With a work ethic that is being developed will affect the productivity of a person.

Keywords: *work ethic, Islam.*

A. Pendahuluan

Mebutuhkan bantuan orang lain merupakan ciri khas manusia sebagai makhluk sosial. Bekerja merupakan salah satu kegiatan manusia untuk memenuhi kebutuhan. Melalui bekerja manusia berinteraksi dengan manusia lain untuk melakukan kegiatan sesuai dengan bakat dan minat masing-masing dengan tujuan meraih apa yang diinginkan. Perbedaan karakter masing-masing individu menjadikan hasil bekerja bisa berbeda, antara kesepakatan dengan realitas yang ada. Salah satu faktor penyebab perbedaan tersebut adalah etos kerja. Dengan etos kerja hasil yang diraih bisa maksimal dan juga bisa minimal sesuai dengan tinggi rendahnya etos kerja yang ditunjukkan. Sepertinya etos kerja di negara kita ini relatif masih belum tinggi bila dibanding dengan sesama negara di Asia lebih-lebih di dunia. Hal ini bisa kita lihat fenomena yang terjadi di berbagai bidang mulai politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dll. Suatu contoh kecil ketika ada rapat sering kali tidak menepati waktu dan sudah menjadi sebuah jargon bahwa jam Indonesia adalah jam karet untuk dapat meningkatkan etos kerja ini, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu, perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah budaya masyarakat kita. Nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik menurut Anoraga (1992) bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Etos kerja tidak hanya terbentuk oleh kualitas pendidikan dan kemampuan semata. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pendekatan psikologi, budaya serta agama. Mangkunegara (2005:04), berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi, organisasi, pendekatan budaya dan agama. Pada saat ini kita melihat bagaimana negara maju terus berpacu dengan teknologi dan informasi yang pada dasarnya dimulai dengan etos kerja yang sangat kuat. Maka tidak dapat diabaikan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor penentu suatu keberhasilan. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Berkenaan dengan etos kerja Al-Qur'an secara jelas menyebutkan adanya etos kerja pada umat manusia, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Ar Ra'ad ayat 11 yang artinya:

"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

B. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan akan sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Toto Tasmara, 2002:15). Pengertian yang hampir sama

diberikan M.Lutfi Malik (2013:11) bahwa etos dapat dikonsepsikan sebagai “karakteristik jiwa” (spirit) terhadap sebuah konstruksi kebudayaan milik komunitas tertentu dalam mewujudkan sikap kepribadian dan aspirasi mereka sekaligus menjadi instrumen penuntun dalam menjalani kehidupan, baik perorangan dan kelompok maupun kelembagaan. Sementara, kerja dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (1994: 488) diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Adapun menurut Toto Tasmara, 2002: 27) kerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menyerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Khoiru Ummah) atau dengan kata lain bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasi dirinya.

Menurut EI-Qussy (1974:100-101), seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis. *Pertama*, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental, dan *kedua* tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan *random* (*random movement*) seperti terlihat pada gerakan bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud di sini tentu saja kerja menurut arti yang pertama, yaitu kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terikat dengan suatu aktivitas yang didalamnya memberikan penghasilan, Namun pengertian ini sangat sempit bila dikaitkan dengan realitas aktivitas manusia yang kompleks, Untuk itu kerja disini bisa dimaksudkan segala aktivitas untuk mengaktualisasikan diri manusia baik bersifat materi atau non materi.

Tasmara (2008) menyebutkan bahwa dalam etos terkandung semangat atau gairah yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, berupaya mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Karena etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka menurut beliau hendaknya setiap pribadi muslim mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap yang mengarah pada hasil yang lebih sempurna.

Etos Kerja menurut Mochtar Buchori (1994:6) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja; ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Sementara M Dawam Raharjo (199:251) mendefinisikan etos kerja sebagai pola sikap mendasar yang sudah mendarah-daging dan mempengaruhi perilaku seseorang secara konsisten dan terus-menerus.

Dengan demikian etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa itu. Hal ini dapat difahami bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar. Etos kerja merupakan pancaran identitas seseorang terhadap suatu hasil kinerja atau prestasi yang diraih.

C. Pengukuran Etos Kerja

Untuk mengukur etos kerja suatu individu atau sebuah komunitas perlu terlebih dahulu mengetahui kondisi kepribadian yang terjadi atau yang mempengaruhi terhadap kondisi mereka. Bahwasannya kepribadian terdiri dari sistem-sistem psiko-fisik. (Sarlito Wirawan Sarwono, 1976:79) Kehidupan manusia kalau diibaratkan sebagai perjalanan, jasmani memang laksana kendaraan. Perjalanan bisa sangat terganggu bila kendaraan tidak normal dan sering rusak. Kesehatan jasmani adalah perpaduan yang serasi antara bermacam-macam fungsi jasmani, disertai kemampuan menghadapi kesukaran-kesukaran biasa yang dijumpai dalam lingkungan, di samping secara positif merasa gesit, kuat, dan bersemangat. Sedangkan kesehatan mental ialah perpaduan atau integrasi yang serasi antara fungsi-fungsi jiwa ringan yang biasa terjadi pada manusia umumnya, di samping secara positif dapat menikmati kebahagiaan dan menyadari kemampuan (Abdul Aziz El-Qussy, 36-38). Kedua hal inilah yang bisa mendasari untuk memprediksi etos kerja suatu individu atau sebuah komunitas. Ayat diatas menegaskan bahwa manusia diberi kewenangan (otonomi) dalam mengusahakan perubahan yang terjadi pada dirinya. Tentunya perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang bersifat positif. Manusia merupakan khalifah (pemimpin) dimuka bumi yang dikaruniai berbagai macam potensi yang ada pada dirinya. Sehingga dengan potensi ini bisa mengembangkan diri, dalam hal etos kerja di tuntut untuk memiliki semangat etos kerja yang tinggi guna memperoleh derajat yang mulia. Etos kerja merupakan keharusan setiap individu, bukan saja untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, juga menghindari dari kefakiran. Sebab kefakiran menyebabkan seseorang mengidap lemahnya iman, lemah akal dan lemah kepribadian. Menurut Moch Tolchah Hasan sebagaimana dikutip Acep Mulyadi (2008:10)

Etos kerja termasuk dalam satu di antara *global narrative*, pembicaraan global. Salah satu di antara ciri sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan negara negara maju dan berkembang adalah wagra yang memiliki etos kerja yang tinggi. Dalam manajemen industri, ada empat parameter yang biasanya digunakan untuk melihat seseorang atau kelompok memiliki etos kerja atau tidak. *Pertama*, bagaimana pandangan seseorang tentang kerja. Orang yang memiliki etos kerja tinggi dan baik pasti memiliki pandangan bahwa kerja sebagai hal yang mulia. Karena sebagai sesuatu yang mulia, dia menghargai kerja. Parameter *kedua*, ada atau tidaknya semangat untuk melakukan pekerjaan, semangat bekerja atau menyelesaikan pekerjaan. Orang-orang yang memiliki etos kerja baik, apabila ditugasi untuk melakukan pekerjaan akan tumbuh semangatnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Parameter *ketiga*, adanya upaya untuk menyempurnakan kerja agar menjadi lebih produktif. Dia tidak hanya melakukan suatu pekerjaan berdasarkan semangat atau perintah saja, namun berusaha menjadikan cara kerja, model kerja, atau sistem kerja menjadi lebih baik dan bernilai produktif. Adapun parameter *keempat*, adanya kebanggaan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dia merasa bangga dan puas kalau dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Orang yang memiliki empat parameter tersebut dianggap orang yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Finlandia, salah satu negara di kawasan Skandinavia, merupakan Negara yang perlu di

contoh etos kerjanya. Angka kriminal hampir nol, begitu pula dengan tindak pidana korupsi. Para pendatang itu berusaha mengetahui kiat antikorupsi yang dikembangkan Finlandia. Akan tetapi, dalam kenyataannya, sangat sedikit yang mampu seperti Finlandia karena yang diambil dari negara ini adalah undang-undang dan kiatnya, bukan spirit hidup bersih dan budayanya. Walaupun perdagangan berlangsung dalam ritme lamban, namun, membuat banyak negara lain terkagum-kagum, di balik sepi suasana, rileksnya penduduk negara itu bekerja, dan di balik tidak variatifnya sumber daya alam, pendapatan per kapita Finlandia mencapai 28.500 dollar AS, atau salah satu yang terbaik di dunia. Spirit hidup tidak berlebihan, tidak suka banyak kebutuhan, dan tidak menyukai barang bukan miliknya, inilah yang memberi makna pada negara Finlandia. (Kusningsih,2001). Bangsa Jepang di kawasan Asia relatif dikenal mempunyai keunggulan dalam hal etos kerja. Etos kerja mereka ditandai ciri-ciri:

1. Suka bekerja keras;
2. Terampil dan ahli dibidangnya;
3. Disiplin dalam bekerja;
4. Tekun, cermat dan teliti;
5. Memegang teguh kepercayaan dan jujur;
6. Penuh tanggung jawab;
7. Mengutamakan kerja kelompok,
8. Menghargai dan menghormati senioritas; dan
9. Mempunyai semangat patriotisme tinggi. (mokodampit,10-11)

Mokodompit juga mengutip pendapat Paul Charlap. Yakni, agar seseorang sukses dalam bekerja harus didukung oleh etos kerja yang indikasi-indikasinya:

1. Bekerja keras,
2. Bekerja dengan arif bijaksana,
3. Antusias, sangat bergairah dalam bekerja, dan
4. Bersedia memberikan pelayanan.

Ahmad Janan Asifudin (2004:37) sebagaimana mengutip majalah Fortune di Amerika Serikat menyebutkan enam persyaratan untuk memperoleh kesuksesan kerja sebagai eksekutif:

1. Mempunyai prakarsa, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas kepemimpinan yang dipercayakan;
2. Mempunyai pengetahuan dan keterampilan kerja di bidangnya secara memadai;
3. Dapat dipercaya dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh;
4. Mempunyai kecakapan dalam berhubungan dengan orang lain;
5. Tidak mudah menyerah; dan
6. Mempunyai kualitas pribadi dan kebiasaan kerja yang baik.

Sementara itu beberapa cendekiawan muslim juga memberikan ukuran untuk mengetahui tentang tingkat etos kerja, diantaranya Toto Tosmoro (2002), yaitu:

1. Mereka kecanduan terhadap waktu →Menyusun tujuan, realisasi, kerja, evaluasi
2. Hidup berhemat dan efisien

3. Ikhlas
4. Jujur
5. Memiliki komitmen → Tekad dan keyakinan, tidak mudah menyerah
6. Istiqomah
7. Berdisiplin → berhati-hati dan tanggungjawab dalam kerja
8. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
9. Memiliki sikap percaya diri
10. Kreatif
11. Bertanggungjawab → kerja sebagai amanah
12. Mereka bahagia karena melayani/ menolong
13. Memiliki harga diri
14. Memiliki jiwa kepemimpinan
15. Berorientasi ke masa depan
16. Memiliki jiwa wiraswasta
17. Memiliki insting bertanding
18. Mandiri (Independent)
19. Kecanduan belajar dan haus mencari ilmu
20. Memiliki semangat perantauan
21. Memperhatikan kesehatan dan gizi
22. Tangguh dan pantang menyerah
23. Berorientasi pada produktivitas
24. Memperkaya jaringan silaturahmi
25. Memiliki semangat perubah

Dari sejumlah pendapat dan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan, indikasi-indikasi/ ukuran untuk mengetahui etos kerja pada umumnya meliputi sifat-sifat:

1. Aktif dan suka bekerja keras;
2. Bersemangat dan hemat;
3. Tekun dan profesional;
4. Efisien dan kreatif;
5. Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab;
6. Mandiri;

7. Rasional serta mempunyai visi yang jauh ke depan;
8. Percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain;
9. Sederhana, tabah dan ulet;
10. Sehat Jasmani dan rohani;

Dalam etos kerja Islami, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi ahsani taqwim*). Senada dengan kata *ihsan*, di dalam Al-Quran kita temukan pula kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (an-Naml: 88). Akibatnya, seorang muslim yang memiliki kepribadian Qurani pastinya akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati. Dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Qurani, ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hatinya, “*Aku ini seorang muslim, Aku ini wakil Allah di muka bumi; Apakah pantas bekerja setengah-setengah? Apakah pantas seorang khalifah menunjukkan hasil kerja yang tidak berkualitas? Bila Allah telah berbuat ihsan, mengapa aku tidak mengikutinya untuk berbuat ihsan juga?*” Sebagaimana firman-Nya, “...dan berbuat baiklah (*ihsan*) sebagaimana Allah telah berbuat baik (*ihsan*) kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya, Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (al-Qashash:77) (Tasmara, 2002).

Kalau kita mau mencermati dan mengkaji makna-makna yang terkandung dalam al-Qurʿān dan al-Sunnah, maka kita akan menemukan banyak sekali bukti, bahwa sesungguhnya ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk mem-berikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya (Mohammad Irham, 2012:14-15). Unsur utama etika kerja Islami ialah petunjuk *syari'ah* bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja demikian menurut pandangan Islam adalah sebanding dengan nilai amaliyah wajib. Jadi, kerja positif bercorak keduniaan juga merupakan tugas keagamaan. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian dia memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya daripada menunaikan amaliyah sunnah. Dengan catatan pekerjaan yang dilakukan tetap dijiwai oleh motivasi ibadah dan kegiatannya tidak menjadikan dia menelantarkan amal-amal ibadah yang hukumnya wajib (Asifudin, 2004 dalam Alwiyah, 2007). Adapun etos kerja islami yang dimaksud adalah:

1. Niat ikhlas karena Allah semata

Niat teramat penting dalam setiap aktivitas. Nilai pekerjaan kita bisa menjadi ibadah atau

tidak sangat bergantung pada niat untuk apa kita melaksanakan sesuatu. Dalam pengertian sederhana, manusia akan diperhitungkan perbuatan sesuai dengan niatnya. Nabi SAW. Bersabda dalam hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim: *"Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang akan memperoleh (pahala) sesuai dengan apa yang ia niatkan."* Niat yang ikhlas merupakan landasan setiap aktivitas kita. Niat hanya karena Allah, akan menyadarkan kita bahwa:

2. Allah swt sedang memantau kerja kita.
3. Allah hendaknya menjadi tujuan kita.
4. Segala yang kita peroleh wajib disyukuri.
5. Rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan benar.
6. Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggungjawaban kepada Allah swt.

Kesadaran-kesadaran di atas akan terus membimbing kita, sekaligus mencegah perbuatan curang dalam mencari rezeki.

1. Kerja Keras (*al-jiddu fi al-'amal*)

Perjudian adalah aktivitas yang tidak memerlukan kerja keras kecuali memutar otak. Kalau menang maka hasilnya akan membuat orang kaya mendadak. Kalau kalah membuat orang miskin mendadak. Membuat skenario atau mengatur siasat menipu dan memeras orang juga tidak memerlukan kerja keras. Asal pintar mengatur siasat yang meyakinkan orang maka bisa membuat orang kaya mendadak. Resikonya jika terbongkar hidup di balik terali besi atau dihakimi massa. Karena sudah tidak tahan merasakan kemiskinan, orang sering menghalalkan segala cara agar cepat menjadi kaya. Perbuatan tersebut tidak dibenarkan dalam Islam. Islam memerintahkan kita agar bekerja keras. Maksudnya, bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur dan mencari rezeki yang halal dengan cara yang halal pula. Yang demikian itu dapat dikategorikan sebagai perbuatan ibadah (jihad). Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah. Sesuai dengan pesan Rasulullah saw. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad, artinya *"Sesungguhnya Allah mencintai hamba-Nya yang bekerja dan terampil. Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah."* (HR Ahmad) Sebaliknya Islam mengutuk perbuatan bermalas-malasan.

2. Memiliki cita-cita yang tinggi (*al-Himmah al-'Aliyah*)

Sebagai pekerja, jangan puas hanya menjadi bawahan seumur hidup. Dalam bahasa sederhana, jangan hanya menjadi kuli pasar sepanjang masa. Kita harus berusaha menjadi pemilik usaha (majikan) untuk masa-masa tertentu. Biarlah hari ini kita bekerja sebagai buruh kasar, tetapi suatu saat kita akan menjadi majikan. Kali ini biarlah kita kesana-kemari mencari pekerjaan, tetapi di satu masa nanti kita akan membuka dan memberi peluang orang lain bekerja di tempat kita. Dalam hidup semua manusia mempunyai potensi dan peluang yang sama untuk keluar sebagai pemenang. Untuk keluar sebagai pemenang, maka perlu memperhatikan hal-hal

sebagai berikut.

- a. Bekerjalah dengan baik dan jujur supaya memperoleh kepercayaan orang.
- b. Upayakan untuk memperoleh keuntungan di perusahaan agar karyawan bisa memperoleh penghasilan tambahan.
- c. Galilah ilmu di tempat kita bekerja, seperti manajemen, melihat peluang, pemasaran, sampai kepada upaya menjalin hubungan dengan mitra dagang dan para konsumen.
- d. Sisakanlah penghasilan tersebut dalam bentuk tabungan untuk dijadikan modal di masa depan.
- e. Hindarilah gaya hidup berfoya-foya dan berhura-hura (hedonisme).
- f. Bertakwalah kepada Allah swt serta mohon agar menjadi orang-orang yang banyak berzakat dan bersedekah.
- g. Belanjakanlah sebagian harta benda atau penghasilan dalam bentuk zakat, infak, dan sedekah untuk kepentingan anak yatim-piatu, fakir miskin, kaum dhuafa, dan kepentingan sosial lainnya. (Thohir, 2001).

Dalam penelitiannya Ahmad dan Oyowemi (2012) mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethics*) yang ada dalam *Sunnah* mengandung hal-hal berikut:

- a. Kerja adalah salah satu bentuk tertinggi dari ibadah.
- b. Kerja adalah suci karena dianggap sebagai tugas untuk membangun ekonomi nasional yang kuat.
- c. Pekerjaan harus dilakukan secara serius. Satu keberhasilan dalam urusan duniawi maupun di akhirat bergantung pada seberapa keras dia bekerja .
- d. Kerja adalah amanah.
- e. Keadilan dalam Islam dianggap sebagai kesatuan nilai-nilai spiritual dan material.
- f. Pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sabar.
- g. Hubungan antara manusia dan Tuhan, manusia dan alam dan masyarakat dan bahkan manusia dan jiwanya berusaha untuk membawa semua ini ke dalam satu jalan yaitu jalan yang mengarah ke menyembah Allah.
- h. Waktu adalah penting dalam kehidupan seorang Muslim.

D. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses terbentuknya etos kerja selain banyak, juga dilatarbelakangi oleh kausalitas plural yang kompleks hingga memunculkan berbagai kemungkinan. Maka, tidak aneh kalau sejumlah pakar memberikan berbagai teori yang terkadang berbeda antara satu dengan lainnya. Suatu misal teori iklim yang dikemukakan oleh sejumlah pakar ilmu sosial. Mereka berpendapat bahwa iklim berpengaruh terhadap etos kerja penduduk. Negara yang berlokasi di daerah subtropik mempunyai iklim yang merangsang warganya untuk bekerja lebih giat. Sebaliknya negara-negara yang terletak di sekitar khatulistiwa, karena iklimnya panas, menyebabkan warga negaranya kurang giat bekerja dan lebih cepat lelah. David C. McClelland menyatakan teori ini mengandung banyak kelemahan. Teori ini tidak mampu menjelaskan mengapa negara-negara yang iklimnya relatif tidak berbeda, ternyata pertumbuhan

ekonominya berbeda (Jamaludin Ancok dan Fuat Nashori,84). Menurut Anoraga diantara faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya :

1. Agama. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
2. Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
3. Kondisi lingkungan. Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi lingkungan. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

Menurut Mubiarto (1991, 1-2) yang mengutip pendapat Max Weber dalam bukunya *The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism* mengungkap adanya pengaruh ajaran agama, dalam hal ini sekte Protestant Calvinist terhadap kegiatan ekonomi para penganutnya, masalah perkembangan suatu masyarakat dengan sikap mereka terhadap makna kerja, banyak menarik perhatian para pakar ilmu sosial. Weber menemukan di kalangan penganut sekte itu terdapat "budaya" yang menganggap kerja keras merupakan keharusan bagi mereka guna mencapai kesejahteraan spiritual. Hasil penelitian Weber (1995, 35-39) terhadap suatu masyarakat di Jerman itu menunjukkan bahwa para tokoh bisnis, pemilik modal, para karyawan perusahaan yang berkeahlian tinggi dan para staf terdidik baik secara teknis maupun komersial di sana terbukti kebanyakan adalah orang-orang Protestan. Orang-orang Katolik yang terlibat dalam bisnis modern jumlahnya lebih kecil dibandingkan dengan mereka. Hasil penelitian Weber tersebut di atas, ternyata berdampak pada terbentuknya paradigma pembangunan oleh para pakar ilmu sosial, khususnya di negara-negara yang sedang berkembang. Yaitu, bila suatu bangsa menginginkan usaha pembangunannya berhasil, mereka harus memiliki etos kerja tinggi yang dimanifestasikan dalam bentuk kerja keras, hidup sederhana dan hemat, seperti telah dilakukan oleh kelompok sekte *Protestant Calvinist* di Eropa itu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang dipengaruhi oleh doktrin agama yang dimanifestasikan dalam perilaku bisa menentukan maju mundurnya peradaban suatu bangsa.

Faktor lain yang juga penting diperhatikan adalah faktor motivasi yang ada pada diri individu dalam beretos kerja. Menurut Abraham Maslow motivasi merupakan kekuatan bawaan di luar kebutuhan dasar manusia yang mendorongnya mengaktualisasikan diri. Melalui metamotivasi, seseorang dapat mengeksplorasi serta mengaktualisasikan potensi-potensi di dalam dirinya secara penuh Maslow menggambarkan kebutuhan manusia dalam sebuah hierarki. Manusia harus terlebih dahulu memenuhi kebutuhan mendesak sebelum memberikan perhatian pada kebutuhan yang lebih tinggi. Model hierarki kebutuhan manusia menunjukkan bahwa kebutuhan manusia hanya akan terpenuhi satu tingkat pada suatu waktu. Ketika manusia telah memenuhi kebutuhannya dalam hierarki paling puncak, pada akhirnya ia dapat mencapai

aktualisasi diri. Oleh karena itu, aktualisasi diri bukanlah hasil yang diperoleh secara otomatis, melainkan pemenuhan kebutuhan secara bertahap. Menurut konsep Maslow terdapat tujuh jenjang kebutuhan manusia dari yang terendah sampai yang tertinggi, adapun jenjang tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan dasar atau fisiologis.
- b. Kebutuhan akan keselamatan, keamanan, ketertiban, serta stabilitas.
- c. Kebutuhan akan cinta dan rasa berada di ranah psikologis.
- d. Kebutuhan terhadap penghargaan / prestasi kerja.
- e. Kebutuhan kognitif/eksplorasi diri.
- f. Kebutuhan estetik.
- g. Kebutuhan aktualisasi diri. (Frank G. Goble,1987:47-68)

Ali dan Ali A. Al-Kazemi (2007) menyampaikan dari hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa indeks Etos Kerja Islami (EKI) berkorelasi dengan loyalitas. Studi ini menyoroti perlunya mengukur etos kerja dan faktor pekerjaan lain yang berhubungan untuk memahami dan membandingkan dari waktu ke waktu, mengubah keyakinan kerja dan hubungan kerja mereka, serta untuk pembangunan sosial dan ekonomi. Jadi semakin tinggi tingkat etos kerja Islami yang diterapkan semakin meningkatkan loyalitas karyawan terhadap tempat dia bekerja.

E. Kesimpulan

Etos kerja menentukan identitas seseorang, kelompok bahkan suatu bangsa. Kelemahan dan kekurangan yang ada tidak bisa menjadi alasan menurunnya atau bahkan tidak memiliki etos kerja sama sekali, sebaliknya kelebihan yang ada jika tidak diatur sedemikian rupa juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan etos kerja. Etos kerja merupakan jiwa yang melatarbelakangi keberhasilan dalam beraktivitas.

Selain factor agama, budaya dan lingkungan, motivasi juga merupakan factor penggerak yang perlu juga diperhatikan dalam menentukan tinggi rendahnya etos kerja seseorang. Etos kerja merupakan sikap yang penting untuk ditingkatkan agar kualitas diri bisa terus menerus dikembangkan sehingga produktivitas diri dapat diraih. Komitmen dalam diri seseorang akan berpengaruh terhadap lingkungan dimana orang tersebut berada. Dukungan lingkungan dan kerjasama merupakan sinergi yang akan semakin meningkatkan etos kerja.

Bibliography

- Ahmad, Shukri dan Yusuf Owoyemi, Musa. 2012. The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3 No.20, Centre for Promoting Ideas, USA
- Ali, Abbas J. dan A. Al-Kazemi, Ali. 2007. Islamic Work Ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 14 No. 2, Emerald Group Publishing Limited
- Aziz, Abdul,El-Qussy, 1974, *Pokok-pokok Kesehatan Jiwa/Mental*, Terj. Dr. Zakiah Daradjat, Jakarta: Bulan Bintang
- Agussalim ,Eddy, Mokodompit, *Etos Kerja*
- Ancok , Jamaludin dan Fuat Nashori, *Psikologi Islami*
- Anoraga, Drs. Pandji,1992, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Buchori, Mochtar, 1994, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta. IKIP Muhammadiyah Press
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1994
- Dawam, M, Rahardjo, 1999, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, Jakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat.
- Irham, Mohammad, 2012, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1,
- Janan , Ahmad Asifudin, 2004, *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Jamil, Alwiyah. 2007. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Tesis. Universitas Diponegoro
- Kismingsih , *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan* ,ISBN 979-26-0255-0
- Luthfi, M, Malik, 2013, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, Jakarta : LP3S
- Luth, Thohir. 2001. *Antara Perut & Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Mulyadi, Acep, 2008, *Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*, Jurnal TURATS, Vol. 4, No. 1, 2008
- Mubiarto, et.al. 1991, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, Yogyakarta: Penerbit Aditya Media.

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani Press.

Wirawan, Sarlito, Sarwono, 1976, *Pengantar Umum Psikologi*, Jakarta: PT Bulan Bintang

Weber, Max, 1996, *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, Translated by Talcott Parson,
London and New York: Rontledge.