

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Kata Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh dan budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal juga kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect!*).¹

Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek; (1) motivasi yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, dan (3) punya tujuan.² Namun, menurut Toto Tasmara, sebagaimana yang penulis kutip dalam bukunya yang berjudul Etos Kerja Pribadi Muslim, mengungkapkan bahwa tidak semua aktivitas atau kegiatan dapat dikategorikan sebagai kerja atau

¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hlm. 15-16.

² Musa Asy'arie, *Diektika Kerja, Etos Kerja, dan Kemiskinan*, LESFI (Lembaga Studi Filsafat Islam), 2016, hlm. 83.

sebuah pekerjaan. Ada dua aspek yang harus dipenuhi suatu kegiatan atau aktivitas dikategorikan sebagai kerja, yaitu diantaranya :

- 1) Aktivitasnya dilakukan karena dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.
- 2) Kegiatan yang dilakukan merupakan sesuatu yang sudah direncanakan, sehingga didalamnya terkandung gairah semangat untuk mengerahkan potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.³

Bekerja bukanlah gerakan tanpa kesadaran berpikir, seperti menggaruk rasa gatal yang bergerak secara refleks, tetapi bekerja merupakan suatu gerakan totalitas diri yang dinamis dan kreatif sebagai pilihan. Bekerja adalah gerakan totalitas diri yang terencana untuk memberikan manfaat bagi kehidupan.⁴ Apabila kata etos dikaitkan dengan kerja sehingga menjadi istilah etos kerja, maka etos kerja mempunyai makna refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja.⁵ Dengan kata lain, etos kerja adalah semangat atau spirit seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Didalam bekerja ada kekuatan spiritual, suatu etos atau semangat didalam diri seseorang yang membuatnya tidak pernah putus harapan, tidak pernah menyerah dan tidak menyimpang hidupnya. Menyimpang dari kaidah profesionalisme dan kaidah moral kemanusiaan universal yang dituntut dalam suatu pekerjaan.⁶

Dari beberapa penjelasan diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa etos kerja adalah sebuah karakter atau watak dalam diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas

³Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT. Dana Bakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 27.

⁴ Musa Asy'arie, *Op.Cit*, hlm. 83-84.

⁵ Irzum Farihah, *Perempuan, Etos Kerja dan Pengambilan Keputusan dalam Keluarga Nelayan*, dalam Jurnal Palastren (terbitan PSG STAIN Kudus, Vol.2 No.2 Desember 2009), hlm. 146.

⁶ Musa Asy'arie, *Op.Cit*, hlm. 84.

dengan penuh kesadaran dan semangat serta tanggung jawab sehingga apa yang sedang ia lakukan mendapatkan hasil yang optimal.

Etos kerja sangat berhubungan dengan kinerja, jika kinerja yang dimiliki oleh seseorang baik maka etos kerjanya pun baik, karena kinerja sendiri menjadi satu kesatuan dengan sikap kerja. Jika suatu sikap kerja yang sesuai dengan kebiasaan baik dan perilaku baik maka bekerja dapat berjalan dengan lancar dan mematuhi aturan sehingga terciptanya etos kerja yang baik.

1) Definisi kinerja

Menurut Kane & Kane, Bernardin & Russel, Cascio, sebagaimana yang dikutip oleh Khaerul Umam dalam bukunya *Perilaku Organisasi*, bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi seseorang yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.⁷

Miner mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas.⁸

Sehingga Khaerul Umam menarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang

⁷ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 186.

⁸ *Ibid*, hlm. 187.

dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.⁹

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Khaerul Umam, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

- a) Kemampuan;
- b) Motivasi;
- c) Dukungan yang diterima;
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan;
- e) Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.¹⁰

Kemudian tinggi rendahnya etos kerja seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik yang berkaitan dengan individu itu sendiri, lingkungan, kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu, seorang pekerja perlu memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, yaitu :

⁹ *Ibid*, hlm. 189.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 189.

a) 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 bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas mereka sehari-hari. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah

b) 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. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan

hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d) Kondisi Lingkungan atau Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

g) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber

dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut Herzberg dalam bukunya, (*Siagian*), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (*terinternalisasi*) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Herzberg membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor *hygiene* merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila dia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi.

Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor hygiene tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketidadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkatkan karier (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Hal-hal tersebut sangat diperlukan dalam meningkatkan performa

kerja dan menggerakkan individu hingga mencapai performa tertinggi.¹¹

b. Pengertian Etos Kerja Perempuan

Sejak zaman dulu hingga sekarang posisi perempuan masih tetap tidak berubah. Mayoritas masyarakat masih memandang kaum perempuan sebagai makhluk Tuhan kelas dua dihadapan laki-laki. Ini dikarenakan sebagian besar masyarakat kita masih memegang teguh budaya patriarki (laki-laki sebagai pemimpin) dan masih berlangsung secara massif. Akibatnya, mereka bukan saja tersubordinasi, tetapi juga terpinggirkan dalam proses kehidupan sosial, budaya, ekonomi, dan politik. Penyebab dari semua pandangan ini dikarenakan salah penafsiran dalam ayat Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 34 :

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا
أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ.....

Artinya: “Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka.....” (Q.S An-Nisa’:34)¹²

Dalam perkembangannya, kehadiran perempuan melebihi jumlah laki-laki di dunia sudah bukan menjadi rahasia lagi. Jika melihat potensi yang dimiliki oleh perempuan, tidak dipungkiri bahwa perempuan mempunyai potensi dan peran yang penting dalam kehidupan. Walaupun hal tersebut belum mendapat kesempatan

¹¹ Astri Fitria, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Maksi*, Vol 3, hlm.19. www.ejournal.umm.ac.id. Diakses 12 Februari 2017.

¹² Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Terbitan Sygma Exagrafika, Bogor, 2009, hlm. 84.

yang optimal karena masih ada kendala yang dihadapi oleh perempuan itu sendiri.¹³

Akan tetapi disadari pula bahwa ada realitas lain yang juga tidak mungkin dinafikan oleh siapapun, bahwa kaum perempuan semakin banyak yang tampil ke permukaan dan mengambil posisi kaum laki-laki dalam wilayah-wilayah atas. Kaum perempuan memegang posisi lebih tinggi dari laki-laki. Namun oleh kaum konservatif, realitas ini tetap saja dianggap tidak sah atas nama agama. Ini karena superioritas perempuan, dianggap bertentangan dengan ajaran agama.¹⁴

Walaupun budaya patriarki masih tetap berlangsung hingga saat ini, fenomena yang terjadi di lingkungan masyarakat kita banyak terlihat kaum perempuan berkarya, bekerja, ikut andil dalam peran sosial, politik seperti halnya kaum laki-laki. Meskipun jumlah perempuan yang bekerja dengan tingkat pendidikan tinggi masih sangat sedikit.

Dan Islam sebagai agama yang paling banyak dianut oleh masyarakat kita adalah agama anti *patriarchal*. Kekhalifahan manusia mencakup laki-laki dan perempuan, dan perlu dicermati bahwa dalam bahasa arab kata “*insan*” bermakna manusia. Ia adalah anak cucu Adam, laki-laki dan perempuan. Laki-laki adalah manusia, dan perempuan adalah manusia. Begitu pula kata *basyar* yang bermakna manusia, *huwa* (dia laki-laki) adalah manusia, dan *hiya* (dia perempuan) adalah manusia.¹⁵ Bukti bahwa kekhalifahan mencakup laki-laki dan perempuan ditunjukkan oleh banyak ayat dalam Al-Qur’an, sebagaimana firman Tuhan:

¹³ Doni Rekro Harijani, *Etos Kerja Perempuan Desa Realisasi Kemandirian dan Produktivitas Ekonomi*, Philosophy Presss, Yogyakarta, 2001, hlm. 1.

¹⁴ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan Pembelaan Kiai Pesantren*, LKiS, Yogyakarta, 2007, hlm. 80-81

¹⁵ Nawal Al-Sa’dawi dan Hibah Rauf Izzat, *Perempuan, Agama dan Moralitas Antara Nalar Feminis dan Islam Revivalis*, Erlangga, Jakarta, 2002, hlm. 131.

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ^ط
بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ....^ط

Artinya: “Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain..." (Q.S Ali Imron:195)¹⁶

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ^ط
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S An-Nahl:97)¹⁷

يٰٓأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ^ج
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”(Q.S Al-Hujurat:13)¹⁸

¹⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Terbitan Sygma Exagrafika, Bogor, 2009, hlm. 76.

¹⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Terbitan Sygma Exagrafika, Bogor, 2009, hlm. 278.

¹⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Terbitan Sygma Exagrafika, Bogor, 2009, hlm. 517.

Kekhalifahan adalah dasar dalam penyatuan antara perempuan dan laki-laki dalam hubungan kekuasaan sebagaimana yang dideskripsikan dalam Al-Qur'an:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar,”(Q.S At-Taubah:71)¹⁹

Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan juga tercermin pada kesetaraan dalam nilai-nilai kemanusiaan, kesetaraan dalam hak-hak sosial, tanggung jawab dan dalam segala bidang, termasuk kesetaraan dalam penghitungan di akhirat.²⁰ Jika syariat telah mengkhususkan perempuan dalam beberapa hal, seperti pembebasannya dari beban ekonomi keluarga, atau perbedaan dalam pembagian warisan, hal ini adalah pengecualian dalam menjawab kaidah yang berarti kesetaraan.

Kondisi ini dideskripsikan oleh Ibnu Hazm sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Nawal Al-Sa'dawi dan Hibah Rauf Izzat dengan ungkapannya:

*“Bahwasanya Rasulullah diutus kepada kaum laki-laki dan perempuan secara sama, perintah Allah dan perintah Nabi-Nya bagi laki-laki dan perempuan adalah perintah yang sama, tidak ada yang dikhususkan dengan sesuatu bagi laki-laki tanpa perempuan, kecuali adanya nas yang jelas atau ijma', karena hal tersebut mengkhususkan yang nyata, dan ini tidak boleh.”*²¹

Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan menurut perspektif Islam adalah kesetaraan dalam hal-hal yang mutlak. Sedangkan hal-

¹⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Terbitan Sygma Exagrafika, Bogor, 2009, hlm. 198.

²⁰Nawal Al-Sa'dawi dan Hibah Rauf Izzat, *Op.Cit*, hlm.132.

²¹ *Ibid*, hlm. 132.

hal yang bersifat relatif akibat perbedaan keduanya dalam beberapa pengecualian adalah bertujuan untuk menyempurnakan keduanya dalam merealisasikan kekhalifahan, dan menjadi standar ukuran dari kesetaraan, kepercayaan, dan tanggung jawab yang dipikul keduanya dalam hubungan keimanan dan kekerabatan teologis. Bentuk ini merupakan suatu keharusan dalam lingkup universal untuk memahami kepemimpinan dalam perspektif Islam.²²

Dari keterangan-keterangan tersebut dapat diketahui bahwa menurut agama, kedudukan laki-laki dan perempuan setara, dalam hal apapun, termasuk dalam etos kerja. Secara umum, pengertian etos kerja dan etos kerja perempuan tidak ada perbedaan yang spesifik hanya terletak pada subyek yang melakukan kegiatan tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja perempuan adalah perempuan yang memiliki sebuah karakter atau watak dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dengan penuh kesadaran dan semangat serta tanggung jawab sehingga apa yang sedang ia lakukan mendapatkan hasil yang optimal.

Melihat sosok perempuan yang memiliki fisik lebih lemah dari fisik laki-laki, namun tidak semua yang terlihat secara kasat mata dapat diukur secara fisik. Apalagi dalam agama Islam derajat pekerjaan seseorang tidak diukur dari sesuatu yang fana (jenis kelamin, kedudukan dst), akan tetapi semua dipandang sama dihadapan Allah SWT, yang membedakan hanyalah tingkat keimanan dan ketakwaanannya kepada Allah SWT.

Dan sebagai contoh, tidak hanya perempuan masa kini yang terlihat hebat dan tangguh serta memiliki etos kerja yang tinggi. Kita dapat membuka lagi sejarah tentang perempuan kaya raya yang memiliki jiwa etos kerja tinggi dan ia termasuk perempuan yang pertama kali memeluk agama Islam, yaitu Siti Khadijah istri baginda Nabi Muhammad SAW.

²² *Ibid*, hlm.132.

Etos kerja yang dimiliki oleh perempuan lebih baik daripada etos kerja yang dimiliki laki-laki karena sifat natural yang dimiliki perempuan yang lebih baik dalam mengatur perasaan dari pada laki-laki, dan kepandaian tersebut tercermin dalam perilaku sehari-hari. Perempuan lebih memiliki sikap *telaten* dalam segala hal dibanding laki-laki. Penulis dapat menganalisa ini dari pengamatan secara langsung pada buruh perempuan pabrik rokok di Kabupaten Kudus.

Mulai dari mengatur urusan rumah tangga yang dapat diketahui tidak pernah ada habisnya, kemudian harus bekerja diluar rumah sebagai karyawan pabrik rokok. Dan dari pekerjaan ganda yang harus dikerjakan oleh karyawan perempuan pabrik rokok di Kabupaten Kudus pasti ada konflik diantara keduanya. Manajemen konflik yang baik akan melahirkan etos kerja yang tinggi.

c. Etos Kerja dalam Perspektif Islam

Islam sebagai agama yang *rahmatan lil'alamin*, memberikan sumber-sumber normatif yang berkaitan dengan kerja, nilai kerja, dan etos kerja. Etos kerja harus didasarkan pada tiga unsur, yaitu tauhid, taqwa, dan ibadah.²³ Tauhid akan mendorong bahwa kerja dan hasil kerja adalah saran untuk men-Tauhidkan Allah SWT, sehingga terhindar dari pemujaan terhadap materi. Taqwa adalah sikap mental yang mendorong untuk selalu ingat, waspada, dan hati-hati memelihara diri dari noda dan dosa, menjaga keselamatan dengan melakukan yang baik dan menghindari yang buruk. Sedangkan ibadah adalah melaksanakan usaha atau kerja dalam rangka beribadah kepada Allah SWT, sebagai perealisasi tugas *khalifah fil ardl*, untuk menjaga dan mencapai kesejahteraan, ketentraman di dunia dan akhirat.

²³ Priyono Tjiptoherijanto, *Etos Kerja dan Moral Pembangunan dalam Islam*, 1988 makalah tidak diterbitkan, hlm. 59-64 dalam Acep Mulyadi, *Islam dan Etos Kerja : Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*, dalam Jurnal TURATS, Vol. 4 No. 1, Juni 2008, hlm. 5-6.

Perlu kita sadari bahwa akar moral dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari konsep Tauhid yang merupakan titik sentral dari ajaran Islam. Aspek apapun dalam Islam, niscaya memiliki akarnya dalam Tauhid. Hal yang berkaitan dengan ajaran moralitas dibidang usaha adalah keyakinan bahwa Allah sebagai pemberi dan pembagi rezeki yang adil bagi semua hamba-Nya. Keyakinan ini akan menimbulkan suatu paradigma baru bagi setiap orang yang beriman.²⁴

Menurut Asy'arie sebagai sikap hidup yang mendasar, etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Dengan demikian etos kerja dapat dimaknai sebagai kegiatan ekonomi seseorang yang bersumber pada nilai-nilai puritanisme yang tumbuh kuat dalam diri seseorang tersebut, sehingga disini terjadi tarik menarik antara kegiatan ekonomi yang bersifat duniawi dengan moralitas keagamaan.²⁵

Sebaliknya, lemahnya kesadaran keagamaan akan mempengaruhi etos kerja dan cenderung mengarah pada perbuatan dosa. Sebagai contoh, sekitar tahun 1950-an di Perusahaan Minyak Stanvac (Plaju dan Sungai Gerong) diselenggarakan ceramah agama Islam untuk para buruhnya. Kegiatan ini diselenggarakan berdasarkan asumsi bahwa ajaran agama mengandung nilai-nilai moral yang dapat menyadarkan para buruh dari perbuatan tidak terpuji dan merugikan perusahaan. Setelah melalui evaluasi, ternyata kegiatan tersebut dapat mempengaruhi para buruh dengan berkurangnya kebocoran seperti mencuri, manipulasi, maupun penjualan barang-barang perusahaan yang sebelumnya sukar dilacaknya. Contoh sebaliknya adalah sekitar tahun 1979, perusahaan tekstil di Majalaya pernah melarang para

²⁴ Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali-Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalam Ihya' Ulum al-Din*, Bina Ilmu, Surabaya, 2010, hlm. 241.

²⁵ *Ibid*, hlm. 146.

buruhnya menunaikan shalat Jum'at. Menurut pimpinan perusahaan, waktu siang dan shalat Jum'at mengurangi jam kerja dan akan mengurangi jumlah produksi. Namun setelah larangan dilaksanakan, dan buruh dipaksakan tetap bekerja, ternyata hasil produksi makin turun secara drastis.²⁶

Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Qashash: 77 yang berbunyi :

... وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا

تُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "... dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S Al-Qashash: 77)²⁷

Dari firman Allah tersebut, telah jelas bahwa akan memberi balasan dari setiap pekerjaan yang kita lakukan, baik atau buruk pasti akan ada balasannya. Kemudian ayat tersebut juga menganjurkan manusia untuk berbuat baik, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada manusia. Berbuat baik disini cakupannya sangat universal, artinya tidak hanya perbuatan baik untuk diri sendiri dan sosial melainkan hak-hak Allah sebagai sang Pencipta harus kita penuhi.

Etos kerja yang didorong oleh semangat hanya untuk mengejar ang semata-mata adalah etos kerja yang berdimensi tubuh dan bersifat kebendaan saja, bukan etos kerja yang berdimensi spiritual dan bersifat sosial artinya etos kerja tidak selalu ditujukan untuk mencapai materi karena pada dasarnya etos kerja merupakan sebuah integritas dan makna dalam bekerja, transendensi diri, serta perkembangan personal jiwa seseorang dalam bekerja. Oleh karena

²⁶ Jalaluddin, *Psikologi Agama*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004, hlm. 18-19.

²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*, Terbitan Sygma Exagrafika, Bogor, 2009, hlm. 394.

itu, etos kerja individu memiliki dimensi transendensi diri, kesakralan, dan harmoni serta pertumbuhan. Sementara itu, etos kerja di tempat kerja juga memiliki tiga dimensi yaitu kerja yang penuh makna, rasa terhadap komunitas dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi.²⁸

Etos kerja kebendaan akan terseret dalam penumpukan uang sebanyak-banyaknya dengan segala cara untuk memenuhi kepuasan hawa nafsunya. Etos kerja sesungguhnya dibentuk dan dipengaruhi oleh pandangan hidup seseorang yang dianutnya yang kemudian membedakan antara etos kerja yang satu dengan yang lainnya. Etos kerja juga dipengaruhi oleh kapasitas berpikir seseorang dalam bekerja. Karena itu, etos kerja sesungguhnya merupakan bagian dari pandangan hidup manusia yang dibentuk oleh spiritualitas keberagamaan dan kebudayaan. Dengan demikian, etos kerja seseorang berbeda antara yang satu dan lainnya tergantung pada kualitas pemahamannya terhadap agama dan kebudayaan yang kemudian membentuk kepribadiannya dalam bekerja.²⁹

Kemudian, karena budaya kerja islami bertumpu pada *akhlaqul karimah*, umat Islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah, fii sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).

Ajaran-ajaran tentang kepercayaan (*the spirit of trust*) adalah beberapa aksi yang mencakup perilaku positif dan berdampak pada adanya sebuah reaksi, yaitu kepercayaan yang transenden (*transcendental trust*). Beberapa variabel aksi yang merupakan ajaran tentang kepercayaan, mencakup bagaimana seharusnya seseorang memandang, berbicara, berperilaku, dan bekerja.³⁰

²⁸ Musa Asy'arie, *Op.Cit*, hlm. 84.

²⁹ *Ibid*, hlm. 84-85.

³⁰ Ika Yunia Fauzia, *Etika Bisnis dalam Islam*, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 29.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada satu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik.³¹

Adapun etos kerja Islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan bekerja, terpancar dari sistem keimanan atau akidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Maksudnya adalah karakter dan kebiasaan manusia dalam bekerja yang didasarkan pada Al Qur'an dan Sunnah.

K.H.Toto Tasmara menjelaskan bahwa ciri-ciri dari etos kerja Islam terdapat 25 ciri, dan delapan 8 ciri-ciri diantaranya yaitu :

1. Mereka kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Baginya waktu adalah tanggungjawab yang besar sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas.

2. Hidup berhemat dan efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh kedepan. Dia berhemat bukan dikarenakan ingin menumpuk kekayaan sehingga melahirkan sifat kikir individualistik, melainkan dikarenakan ada satu reserve bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up* dan *down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang terjadi di masa yang akan datang. Sedangkan efisien berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat, dan akurat. Jadi

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami, Op.Cit*, hlm.73.

efisien berarti berkaitan dengan cara melaksanakan sedangkan efektivitas berkaitan dengan arah tujuan.

3. Ikhlas

Ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk kotor (*rizsun*). Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

4. Jujur

Di dalam jiwa seorang yang jujur terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*). Perilaku jujur akan diikuti oleh sikap tanggungjawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas.

5. Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Ciri-ciri orang-orang yang berkomitmen adalah:

- a. Mereka yang siap berkorban demi pemenuhan sasaran pekerjaan yang lebih penting
- b. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar
- c. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pili

6. Istiqomah

Istiqomah bermakna kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya meskipun harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif.

7. Berdisiplin

Berdisiplin berarti kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab dalam memenuhi kewajibannya.

8. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Maksudnya adalah keberanian seseorang dalam menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan dan setiap pilihan merupakan tanggungjawab pribadinya. Rasa tanggungjawab tersebut mendorong perilakunya bergerak dinamis.

2. Buruh

a. Pengertian Buruh

Dalam beberapa referensi buku, ada banyak pengertian dan istilah yang buruh yang digunakan secara berbaur sesuai dengan konteks kalimat dan penekannya. Istilah buruh lebih banyak dipergunakan dibandingkan dengan istilah pekerja karena nuansanya dianggap lebih nyaman dibaca oleh para pembaca, seperti istilah buruh tani, bukan pekerja tani. Asumsinya, penggunaan kata buruh akan mendeskripsikan pertentangan antara buruh dan majikan dalam sebuah hubungan yang tidak setingkat dan terdapat polarisasi dari dua kelas yang berbeda kepentingan. Buruh dianggap suatu kelas yang selalu dieksploitasi oleh majikan. Disini, buruh dipersepsikan sama dengan kelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang bekerja hanya mengendalikan otot (tenaga), sehingga orang-orang yang bekerja tidak hanya menggunakan otot (kerja kasar) enggan dinamakan buruh, misalnya yang bekerja di bagian administrasi, pasti ingin dipanggil karyawan bukan buruh.³²

³² Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2002, hlm. 5-7.

Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 sebagaimana yang dikutip oleh Eggi Sudjana dalam bukunya *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, yang dimaksud dengan buruh ialah orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah. Lain halnya dengan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (didalam atau diluar hubungan kerja) guna meghasilkan barang-barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi, disini terkandung arti yang luas. Mereka yang telah terikat pada instansi-instansi pemerintah terikat oleh Undang-Undang Kepegawaian, sedangkan mereka yang telah bekerja pada perusahaan-perusahaan terikat dan atau dilindungi Undang-Undang Perburuhan dan atau lazim disebut hukum perburuhan.³³

Sedangkan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam pasal 1 ayat 3 bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁴

b. Sejarah Perburuhan di Indonesia

Sejarah perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram, yaitu zaman perbudakan, zaman rodi, dan zaman poenale sanki (sanksi poenale).³⁵

1) Zaman Perbudakan

Perbudakan adalah suatu peristiwa di mana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk

³³ *Ibid*, hlm. 7-8.

³⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*.

³⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 2.

melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Pemilik budak merupakan satu-satunya pihak yang mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan.

Terjadinya perbudakan pada zaman dulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang berkemampuan secara ekonomi saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur.

Perbudakan sebagai bentuk pengerahan tenaga kerja yang tidak memanusiakan dan tercela tersebut mulai mendapat perhatian dari Gubernur Jenderal Inggris yang berkuasa saat itu yakni Raffles yang dikenal anti perbudakan, upaya untuk menghapuskan perbudakan saat itu dilakukan dengan mendirikan suatu lembaga yang disebut *The Java Benevolent Institution*.³⁶

2) Zaman Rodi

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas perikemanusiaan. Rodi pada saat itu digunakan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum, seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya.

Kompeni pandai menggunakan rodi ini untuk kepentingan sendiri. Rodi digunakan untuk segala macam keperluan seperti mendirikan pabrik, jalan, untuk pengangkutan barang dan

³⁶ *Ibid*, hlm. 2.

sebagainya, untuk pekerjaan lainnya bagi kepentingan pegawai kompeni.³⁷

3) Zaman Poenale Sanksi

Poenale Sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. Perusahaan yang mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan, maka buruh yang menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda atau dengan kerja paksa selama seminggu. Pengenaan hukuman kepada buruh yang tidak melakukan pekerjaan inilah yang disebut dengan "Poenale Sanksi".

Gambaran di atas menunjukkan bahwa sejarah timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindakan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak/pekerja tidak diberikan hak apapun yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.³⁸

c. Macam-macam Buruh

Seperti yang telah kita ketahui bahwa buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa ada beberapa macam buruh, yaitu diantaranya sebagai berikut:

³⁷ *Ibid*, hlm. 2.

³⁸ *Ibid*, hlm. 2.

- 1) Buruh harian, buruh yg menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- 2) Buruh kasar, buruh yg menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.
- 3) Buruh musiman buruh yg bekerja hanya pada musim-musim tertentu (msl buruh terbang tebu).
- 4) Buruh pabrik buruh yg bekerja di pabrik-pabrik.
- 5) Buruh tambang buruh yg bekerja di pertambangan.
- 6) Buruh tani buruh yg menerima upah dng bekerja di kebun atau di sawah orang lain.
- 7) Buruh terampil buruh yg mempunyai keterampilan di bidang tertentu.
- 8) Buruh terlatih buruh yg sudah dilatih untuk keterampilan tertentu.³⁹

d. Hak-hak Buruh

Dalam kehidupan ini semua manusia atau warga suatu negara mempunyai hak atas dirinya, begitu juga dengan buruh, mereka juga memiliki hak yang harus ditunaikan oleh majikannya. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Bab III tentang kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pasal 5 yang berbunyi:

*“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.*⁴⁰

Dan pasal 6 yang berbunyi:

*“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.*⁴¹

³⁹ Bayu'zu My Blog, <http://bayuzu.blogspot.co.id/2012/04/pengertian-buruh.html>, diakses pada 09/02/17 pukul 10.00 WIB

⁴⁰ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*.

⁴¹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Acep Mulyadi yang berjudul “Islam dan Etos Kerja : Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi”.⁴²

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari studi-studi sosiologi sejak Max Weber hingga penelitian-penelitian manajemen belakangan ini yang semua bermuara pada satu kesimpulan bersama, bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku kerja atau etos kerja yang baik. Dengan mengadopsi teori fungsional Max Weber, penelitian ini mengkaji relasi antara Islam dan etos kerja di lingkungan buruh industri. Hal ini menarik, sebab sejak beberapa tahun belakangan ini, sejumlah perusahaan raksasa yang terdapat di kawasan industri Kabupaten Bekasi, membuka akses dan peluang sebesar-besarnya untuk kegiatan-kegiatan keagamaan.

Kondisi demikian selain didukung dengan Peraturan Pemerintah Daerah (Perda), juga adanya tuntutan yang kuat dari segenap karyawan yang menghendaki adanya kegiatan-kegiatan yang bersifat keagamaan, mulai dari acara maulid Nabi SAW, hingga pengajaran Al-Qur'an. Hal ini melahirkan dewan kemakmuran masjid di hampir setiap perusahaan. Namun pada sisi lain, nampaknya maraknya kegiatan keagamaan tidak berimbang pada kebijakan pemerintah dan pengusaha untuk mensejahterakan para buruh. Dari analisis ini kemudian bisa diperoleh satu kesimpulan mengenai relasi Islam dengan etos dan produktivitas kerja buruh di daerah Kabupaten Bekasi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Maulina Wijayanti yang berjudul “Belenggu Kemiskinan Buruh Perempuan Pabrik Rokok.”⁴³

⁴² Acep Mulyadi, *Op.Cit*, hlm. 1-15.

⁴³ Dian Maulina Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 84-92.

Dalam penelitian ini, penulis menjelaskan profil dan latar belakang yang mendorong perempuan bekerja sebagai buruh rokok Janur Kuning Kudus di Desa Piji Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan bekerja sebagai buruh rokok didorong oleh kondisi ekonomi keluarga yang terbelenggu dalam kemiskinan dan latar belakang tingkat pendidikan yang rendah. Jenis pekerjaan di Pabrik Rokok Janur Kuning yang tidak memerlukan pendidikan tinggi, keterampilan, dan keahlian khusus dengan upah yang rendah, yaitu sebagai buruh *mbatil*, *nggiling*, dan *nyontong*. Itulah yang menyebabkan tenaga kerja perempuan (buruh) masih menjadi tenaga kerja yang terpinggirkan.

Peran ganda perempuan yaitu tugas-tugas domestik secara sosial masih dibebankan kepada perempuan meskipun perempuan tersebut masih bekerja di sektor publik yaitu sebagai buruh pabrik rokok. Dengan demikian kemiskinan telah membelenggu para buruh perempuan pabrik rokok dalam tugas dan beban ganda yang jauh lebih berat dibanding beban suami mereka.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Suhartini yang berjudul “Pergulatan Hidup Perempuan Pemecah Batu”⁴⁴

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kehidupan sosial dan ekonomi perempuan pemecah batu, mengetahui pembagian waktu perempuan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pemecah batu dan mengetahui relasi antara pekerjaan menjadi pemecah batu dengan pola pengambilan keputusan dalam rumah tangga para perempuan pemecah batu. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dan dilakukan pada para perempuan pemecah batu di Desa Kebondalem Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi partisipasi terbatas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para perempuan mendapat keuntungan dengan bekerja sebagai pemecah batu dan dengan pekerjaan ini mereka dapat

⁴⁴ Sri Suhartini, *Pergulatan Hidup Perempuan Pemecah Batu*, dalam *Jurnal Komunitas*, Vol. 2 No. 2, 2010, hlm. 106-115.

memperluas hubungan sosial dengan masyarakat luas. Akan tetapi kehidupan ekonomi para perempuan pemecah batu tidak mengalami perubahan karena pendapatan yang diperoleh belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alokasi waktu yang dicurahkan perempuan pemecah batu lebih banyak jika dibandingkan oleh para laki-laki dalam sehari-hari. Dengan demikian perempuan pemecah batu memiliki beban yang berat jika dibandingkan dengan suami.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Victorianus Aries Siswanto yang berjudul “Studi Perempuan dalam Pengembangan Usaha Kecil Menengah Melalui Teknologi Informasi di Kota Pekalongan”⁴⁵

Bidang teknologi informasi member prospek pada bangsa Indonesia yang tengah dilanda krisis ekonomi. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang keahlian dan kemampuan para wanita dalam menggunakan teknologi informasi karena jumlah wanita yang mendalami ini masih sangat sedikit, yang artinya hal ini menunjukkan minat wanita dalam bidang teknologi informasi masih minim, maka perlu terus ditingkatkan. Metode penambahan wawasan dan informasi serta peningkatan kemampuan dan keahlian dapat dilakukan dengan cara pelatihan, workshop dengan teknik yang praktis dan sederhana dalam penyampaian.

Dan dari hasil penelitian dapat diketahui beberapa hal tentang para wanita wirausahawati di bidang UKM Batik Kota Pekalongan sebagai berikut : (1) Pemanfaatan teknologi informasi belum maksimal; (2) Keahlian dibidang teknologi informasi masih sangat minim; (3) Motivasi berwirausaha disebabkan oleh keinginan mengurangi beban keluarga dan pengangguran; (4) Berdasar hasil kuesioner dari responden, mereka berkeinginan untuk belajar tentang pemasaran dan pengelolaan bisnis secara modern, dimana kegiatan ini dapat dilanjutkan pada pengabdian masyarakat demi kemajuan UKM yang dipimpin oleh wanita.

⁴⁵ Victorianus Aries Siswanto, *Studi Perempuan dalam Pengembangan Usaha Kecil Menengah Melalui Teknologi Informasi di Kota Pekalongan*, dalam Jurnal Dinamika Informatika, Vol. 1 No. 1, Maret 2009, hlm. 70-77.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Gumirlang Wicaksono dan Audita Nuvriasari yang berjudul "Meningkatkan Kinerja UMKM Industri Kreatif Melalui Pengembangan Kewirausahaan dan Orientasi Pasar : Kajian pada Peran Serta Wirausaha Wanita di Kecamatan Moyudan, Kabupaten Sleman, Propinsi DIY."⁴⁶

Kecamatan Moyudan merupakan salah satu sentra industri potensial di DIY khususnya dibidang kerajinan tenun dan kerajinan tangan. Kecamatan Moyudan memiliki empat desa yang menjadi sentra pengembangan industri kreatif, yaitu Desa Sumberagung, Desa Sumberarum, Desa Sumberrahayu, dan Desa Sumpersari. Khususnya di Desa Sumberrahayu telah dicanangkan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman sebagai desa wisata. Berdasarkan hasil survey awal oleh pengusul penelitian dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata tiap dusun memiliki 30 sampai dengan 50 pengrajin dan rata-rata pelaku usaha adalah kaum wanita.

Dalam penelitian ini sektor industri kreatif akan dibatasi pada dua sektor industri kreatif yang memberikan kontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional yaitu: (1) Fesyen dengan kontribusi 29,85% dan; (2) Kerajinan dengan kontribusi sebesar 18,38% (Simatupang, 2008). Pada kedua sektor tersebut keterlibatan peran wanita juga tinggi. Disamping itu sektor industry fesyen dan kerajinan merupakan sektor yang paling potensial untuk dikembangkan di DIY.

Dan hasil penelitian ini wirausaha wanita dalam mengelola usahanya telah mendasarkan pada dimensi inovasi, dimensi pengambilan resiko dan sikap proaktif dalam pengembangan usaha. Meskipun implementasi inovasi belum maksimal akan tetapi pelaku usaha secara terus menerus berupaya untuk meningkatkan inovasi baik dari sisi pengembangan produk, cara kerja maupun sistem pemasaran. Sejumlah upaya yang dilakukan antara lain dengan terlibat secara aktif pada kegiatan pembinaan dan

⁴⁶ Gumirlang Wicaksono dan Audita Nuvriasari, *Meningkatkan Kinerja UMKM Industri Kreatif Melalui Pengembangan Kewirausahaan dan Orientasi Pasar : Kajian pada Peran Serta Wirausaha Wanita di Kecamatan Moyudan, Kabupaten Sleman, Propinsi DIY*, dalam *Jurnal Sosio Humaniora*, Vol. 3 No. 4, September 2012, hlm. 27-37.

pendampingan UMKM yang dilakukan oleh instansi pemerintah maupun swasta. Akan tetapi dalam upaya pengembangan inovasi produk, sistem kerja maupun sistem pemasaran, para pelaku usaha masih terkendala dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada mengingat SDM yang terlibat dalam pengelolaan UMKM rata-rata kurang memiliki pemahaman yang baik dibidang bisnis atau kelola usaha. Inovasi pada sistem pemasaran juga masih bersifat konvensional dimana sebagian besar pelaku usaha belum memanfaatkan teknologi informasi dalam memasarkan produknya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Isna Sosan yang berjudul “Peran Ganda Ibu Rumah Tangga yang Bekerja sebagai Tukang Amplas Kerajinan Ukir Kayu.”⁴⁷

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana ibu rumah tangga yang bekerja sebagai tukang amplas kerajinan ukir kayu menjalankan peranannya dalam rumah tangga dan bagaimana peran mereka dalam industri kerajinan ukir kayu di Desa Keling Kecamatan Keling Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat ibu-ibu tukang amplas mempunyai peran penting sebagai “penyempurna produk” dalam industri kerajinan ukir kayu. Namun disisi lain sebagai ibu rumah tangga, mereka tidak dapat melepaskan tanggung jawab sosial budaya sebagai “pengurus rumah tangga”. Dengan demikian pekerjaan mengurus rumah, melayani suami dan anak-anak tetap mereka lakukan bersamaan dengan peran mereka sebagai pekerja tukang amplas. Peran ganda yang mereka jalani tersebut membawa dampak secara sosial mereka memiliki prestis lebih dibanding ibu yang tidak bekerja, namun disisi lain peran ganda tersebut menyebabkan para ibu rumah tangga tukang amplas tersebut menjadi terbebani baik dari segi waktu maupun tenaga mereka.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Irzum Farihah yang berjudul “Perempuan, Etos Kerja dan Pengambilan Keputusan dalam Keluarga Nelayan”⁴⁸

⁴⁷ Isna Sosan, *Peran Ganda Ibu Rumah Tangga yang Bekerja sebagai Tukang Amplas Kerajinan Ukir Kayu*, dalam *Jurnal Komunitas*, Vol. 2 No. 2, 2010, hlm. 94-105.

Penelitian ini meneliti tentang etos kerja perempuan yang berasal dari keluarga nelayan. Para perempuan dari keluarga nelayan mayoritas mereka mempunyai penghasilan sendiri dan tidak tergantung pada penghasilan suaminya sebagai nelayan. Tingkat etos kerja perempuan keluarga nelayan meningkat dari tahun ke tahun, sehingga peranan dan keikutsertaan perempuan dalam perekonomian keluarga diharapkan akan membantu ketika suaminya sedang tidak melaut, namun pada kenyataannya penghasilan mereka tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarga ketika suami mereka sedang tidak melaut, bahkan sehari-harinya penghasilan mereka mampu membantu kebutuhan keluarga. Antara suami dan istri di keluarga nelayan saling bekerja sama dalam memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Pekerjaan para perempuan dari keluarga nelayan untuk menambah penghasilan adalah dengan berdagang ikan.

Selain itu, tercermin juga adanya nilai-nilai transenden pada diri mereka. Hal ini tercermin dalam etos kerja mereka, bukti bahwa etos kerja mereka cukup bagus, peningkatan ekonomi dan pematapan keagamaan mereka. Dengan peningkatan ekonomi, maka memungkinkan untuk memenuhi keinginan mereka untuk membayar zakat, pergi haji, dan menyekolahkan anaknya sampai perguruan tinggi.

Dan kesimpulannya, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi situasi aktual relasi sosial perempuan yang hidup pada lingkungan keluarga nelayan dengan laki-laki sebagai suami dan keluarga. Begitu pula dalam pembagian kerja sudah tidaklah sangat sexist dan pada keluarga tertentu sangat egaliter. Tingkat akses dan control perempuan sudah mengalami kemajuan, meskipun pada beberapa tindakan laki-laki yang superior dan bersifat patriarkhis masih terjadi. Namun diantara mereka sudah tampak adanya ketergantungan antara satu dengan yang lainnya dan saling mengisi peranan antara suami dengan istri tetap terjadi pada para responden.

⁴⁸ Irzum Farihah, *Op.Cit*, hlm. 156-157.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah penulis paparkan, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. Penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis memfokuskan pada etos kerja perempuan dalam perspektif Islam dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah buruh perempuan pabrik rokok di Kabupaten Kudus. Dan persamaannya dengan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang penulis teliti adalah mengenai etos kerja para perempuan yang berprofesi ganda sebagai ibu rumah tangga dan buruh pabrik atau pekerja. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah pada tempat objek penelitian dan fokus-fokus penelitian terdahulu yang lebih banyak, tidak hanya meneliti etos kerjanya saja sedangkan penelitian yang sedang penulis lakukan hanya berfokus pada etos kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja para buruh perempuan pabrik rokok di Kabupaten Kudus. Manajemen konflik dalam menjalani dua peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan buruh pabrik rokok.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian-penelitian terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Penelitian yang dilakukan oleh Acep Mulyadi yang berjudul "Islam dan Etos Kerja : Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi"	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Kualitatif - Meneliti tentang etos kerja dalam perspektif Islam 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi objek penelitian - Objek penelitian yang meluas (sosial dan agama)
2.	Penelitian yang dilakukan oleh Dian	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Kualitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pembahasan mengenai tingkat

	Maulina Wijayanti yang berjudul “Belunggu Kemiskinan Buruh Perempuan Pabrik Rokok.”	<ul style="list-style-type: none"> - Objek Penelitian buruh perempuan pabrik rokok - Lokasi penelitian sama (dirumah para buruh perempuan) - Membahas etos kerja perempuan 	ekonomi para buruh perempuan pabrik rokok - Penelitian hanya difokuskan pada satu pabrik rokok
3.	Penelitian yang dilakukan oleh Sri Suhartini yang berjudul “Pergulatan Hidup Perempuan Pemecah Batu”	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Kualitatif - Membahas etos kerja perempuan 	- Objek penelitian bukan buruh pabrik rokok
4.	Penelitian yang dilakukan oleh Victorianus Aries Siswanto yang berjudul “Studi Perempuan dalam Pengembangan Usaha Kecil Menengah Melalui Teknologi Informasi di Kota Pekalongan”	<ul style="list-style-type: none"> - Membahas etos kerja perempuan secara umum 	- Penelitian Kuantitatif
5.	Penelitian yang dilakukan oleh Gumirlang Wicaksono dan Audita Nuvriasari yang berjudul “Meningkatkan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Membahas etos kerja perempuan - Objek penelitiannya perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Kuantitatif - Ada pembahasan tentang manajemen resiko

	<p>UMKM Industri Kreatif Melalui Pengembangan Kewirausahaan dan Orientasi Pasar : Kajian pada Peran Serta Wirausaha Wanita di Kecamatan Moyudan, Kabupaten Sleman, Propinsi DIY.”</p>		
6.	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Isna Sosan yang berjudul “Peran Ganda Ibu Rumah Tangga yang Bekerja sebagai Tukang Amplas Kerajinan Ukir Kayu.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian kualitatif - Objek penelitiannya pekerja (buruh) perempuan - Membahas etos kerja perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian bukan buruh pabrik rokok tapi buruh tukang amplas - Membahas tentang peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai buruh
7.	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Irzum Fariyah yang berjudul “Perempuan, Etos Kerja dan Pengambilan Keputusan dalam Keluarga Nelayan”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian kualitatif - Membahas etos kerja perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian bukan buruh pabrik rokok tapi perempuan nelayan - Membahas tentang peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai nelayan

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran penulis secara terstruktur guna menjelaskan alur permasalahan yang sedang diteliti. Uma Sakaran dalam bukunya *Business Research* mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁹

Dalam penelitian ini, penulis menerangkan kerangka berpikir sebagaimana terdeskripsi dalam skema dibawah ini (lihat gambar 2.1). Dalam skema tersebut sebagaimana yang dikutip dari bukunya Musa Asy'arie yang berjudul *Dialetika Islam Etos Kerja dan Kemiskinan*, dijelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh tiga aspek yaitu motivasi yang dilandasi, niat yang sengaja dan terencana serta mempunyai tujuan tertentu. Dari ketiga aspek tersebut akan diteliti pada buruh perempuan pabrik rokok di Kabupaten Kudus apakah mereka memiliki tiga aspek dalam etos kerjanya kemudian akan ditinjau dalam perspektif Islam.⁵⁰

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 93.

⁵⁰ Musa Asy'arie, *Op.Cit*, hlm. 83-84.

Gambar 2.1
Skema Kerangka Berfikir

