

KAJIAN ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENUMBUHKAN JIWA WIRUSAHA SANTRI

Zainal Abidin dan Ari Wahyu Prananta
Lecturer at Psychological Departement Universitas Trunojoyo Madura
Email : zainalabid74@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengeksplorasi nilai-nilai etos kerja Islami pada santri yang menjadi entrepreneurship. Sebuah pendekatan deskriptif kualitatif dan kajian literature digunakan untuk memahami nilai-nilai dari etos kerja Islami santri dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian dan kajian literatur menunjukkan bahwa Etos kerja kewirausahaan para santri terbentuk dengan merujuk pada ajaran Islam sebagai pijakan dan kata kunci. Islam banyak menjelaskan tentang kerja keras dan nilai-nilai lainnya yang berhubungan dengan kegiatan berwirausaha. Para santri menyadari bahwa, kerja keras, kejujuran, tanggung jawab dan kepedulian terhadap sesama (*realitionship*) sebuah keniscayaan yang harus bisa dijalani dengan baik dan itu semua merupakan sikap mental dalam berwirausaha. Disamping itu pula pesantren didirikan bukan semata hanya untuk kepentingan komersialiasasi pendidikan dan orientasi bisnis belaka oleh pendirinya. Tetapi, pesantren dan santri selalu berusaha untuk bisa istiqamah dan berikhtiar dalam mensinergikan antara kehidupan yang berorientasi pada kebaikan di dunia dan kebaikan di akhiratnya.

Keyword : Etos Kerja Islami, Wirausaha, Santri. dan Pesantren.

A. PENDAHULUAN

Pada zaman sebelum kolonial Belanda datang ke Nusantara, lembaga pesantren telah mempunyai peran penting dalam kehidupan masyarakat. Melalui lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang bersama masyarakat di lingkungannya itu, agama Islam di transformasikan kepada para santri seiring diberikannya aneka keterampilan untuk melengkapi bekal kehidupan generasi muda Islam. Setelah nyantri beberapa waktu lamanya, bisa satu dua tahun, tetapi bisa pula lebih dari sepuluh tahun, para santrinya dinilai telah memiliki bekal hidup oleh kyainya mereka didorong untuk keluar dari pesantren. Selanjutnya, alumni pesantren ini hidup dan berkeluarga serta bermasyarakat sesuai dengan ajaran Islam yang diterimanya di pesantren sekaligus menyebarkan ajaran Islam secara damai.

Ketika Nusantara didatangi Belanda, baik dari negeri Belanda, Inggris, maupun Portugis, lembaga pesantren dan para kyai serta santri memberikan respons yang tegas dan kuat. Mereka menolak kedatangan kaum penjajah dan mengobarkan perlawanan, baik secara fisik bersenjata maupun dengan tidak bersedia bekerja sama atau mendukung penjajah. Dari penelusuran dokumen sejarah perlawanan terhadap penjajah, tercatat banyak kyai dan santri berdiri di garis depan melawan kaum penjajah dan mengorbankan jiwa raga serta harta miliknya untuk mempertahankan bumi Nusantara agar tetap menjadi sebuah negara bebas merdeka. Perlawanan terhadap penjajah diniatkan oleh mereka sebagai bentuk jihad dalam membela kebenaran dan keadilan serta hak asasi suatu bangsa dari ancaman imperialisme dan kolonialisme. (Ahmad, 2014)

Demikian pula ketika lembaran sejarah berganti dari perjuangan fisik bersenjata menjadi perjuangan politik mulai awal abad ke-20, peranan para kyai, santri, dan lembaga pesantren tetaplah besar. Salah satu

buktinya adalah berdirinya Serikat Dagang Islam (SDI) pada tahun 1905 yang salah satunya dipelopori oleh Cokro Aminoto yang dapat dianggap sebagai cikal bakal kebangkitan nasional bangsa Indonesia dalam melakukan perjuangan politik melawan penjajah Belanda. Peranan penting kaum ulama dan santri itu terus berlangsung sampai pada perumusan dasar negara dan undang-undang dasar menjelang kemerdekaan dalam institusi BPUPKI dan PPKI yang melahirkan piagam Jakarta, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945. Ketika muncul ancaman pendudukan kembali tanah air oleh Belanda dan terjadinya berbagai pemberontakan dan gerakan separatisme bersenjata, para kyai dan santri menunjukkan kembali peranannya dan sumbangannya yang besar dalam mempertahankan kemerdekaan. Ketika era pembangunan nasional dimulai oleh pemerintah orde baru, para kyai dan santri serta lembaga pesantren memberikan kontribusinya yang besar, termasuk memberikan dukungan terhadap program pembangunan dengan mengaitkan hal itu dengan ajaran Islam, sehingga program pembangunan lebih mudah dipahami dan mendapat dukungan masyarakat luas. (Ahmad, 2014)

Secara historis dan antropologis, umat Islam Indonesia memiliki naluri bisnis yang luar biasa. Penelitian para ahli sejarah dan antropologi menunjukkan bahwa pada masa sebelum penjajahan, para santri memiliki semangat dan gairah yang besar untuk terjun dalam dunia bisnis, sebagaimana yang diajarkan para pedagang muslim penyebar agama Islam. Hal ini mudah dipahami karena Islam memiliki tradisi bisnis yang tinggi dan menempatkan pedagang yang jujur pada posisi terhormat bersama Nabi, syuhada dan orang-orang sholih. Islam, sebagaimana disebut di atas, sangat mendorong entrepreneurship (kewirausahaan) bagi umatnya. Karena itu, para santri adalah pioner kewirausahaan di kalangan pribumi. Karena itu, tidak aneh bila di Indonesia suku-suku yang kuat tradisi keagamaannya, justru kuat pula tradisi perdagangannya. Suku-suku Banjar, Minangkabau, Makasar, dan Bugis, adalah suku-suku yang kuat pemahaman dan pengamalan keagamaannya dan juga dikenal sebagai niagawan yang piawai. (Baladina, 2012)

Demikian pula pengusaha-pengusaha industri kretek, batik, dan kerajinan perak di beberapa daerah di Jawa, berasal dari keluarga-keluarga yang menghayati dan menerapkan secara lebih sungguh-sungguh ajaran dan nilai-nilai agama Islam dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Oleh karena tingginya etos entrepreneurship umat Islam Indonesia masa lampau, maka hampir semua peneliti mengakui bahwa kaum muslim memiliki jiwa entrepreneurship yang tinggi, melebihi kelompok manapun, termasuk etnis Tionghoa (Baladina, 2012)

Di era globaisasi sekarang ini, telah membawa implikasi akselerasi dalam pelbagai aspek, yang merupakan jawaban atas penerapan teknologi tinggi (high-tech). Dalam fase inilah, santri dan pondok pesantren semakin menghadapi tantangan yang tidak ringan dan lebih kompleks ketimbang periode waktu sebelumnya, sehingga santri dan pondok pesantren dituntut dapat menunjukkan eksistensinya dapat diakui oleh pihak manapun, termasuk membangun-kembangkan mental entrepreneur.

Pesantren lahir bukan untuk kepentingan komersialisasi pendidikan dan orientasi bisnis oleh pendirinya. Tetapi, pesantren dan kaum sarungannya selalu istiqamah berikhtiar untuk menopang kehidupan yang berorientasi pada *fi al-dunya hasanah* dan *fi al-akhirati hasanah*. Di sisi lain, tradisi dan eksistensi pesantren yang dikembangkan merupakan penjelmaan nilai-nilai Islam yang dianut sebagai implementasi dari *hablun min al-naas* dan *hablun min Allah*. (Hamidi & Lutfi, 2010)

Etos kerja kewirausahaan para santri terbentuk dengan merujuk pada ajaran Islam sebagai pijakan dan kata kunci. Al-Quran dan Hadits mengandung banyak doktrin maupun keteladanan untuk melakukan kegiatan berwirausaha (entrepreneur) yang baik. Oleh karenanya, merupakan keniscayaan bagi pesantren untuk dapat melahirkan entrepreneurship yang dapat mengisi lapisan-lapisan usaha kecil dan menengah yang handal dan mandiri yang memegang teguh nilai-nilai Islami (Hamidi & Lutfi, 2010)

Karena itu untuk mengembangkan kemampuannya dalam bidang entrepreneurship, maka banyak pesantren yang telah mengembangkan pelatihan-pelatihan yang bisa menumbuhkembangkan jiwa-jiwa entrepreneurship secara lebih profesional. Pendidikan pesantren dituntut untuk mampu melahirkan individu-individu yang memiliki kreativitas, berani, dan mampu belajar sepanjang hayat. Dengan tumbuhnya jiwa entrepreneurship pada generasi muda, mereka tidak lagi terfokus menjadi generasi pencari kerja semata yang justru menghasilkan banyak pengangguran terdidik “yang bersarung”.

Karena itu maka tidak sedikit dari para alumni pesantren setelah mereka kembali pulang dari menimba ilmunya di pondok pesantren mereka sukses menjadi wirausaha di tengah-tengah masyarakatnya. Jiwa kemandirian dan etos kerja yang tinggi menjadi modal utama untuk bisa sukses dan mampu menjadikan mereka pantang menyerah dan bangkit kembali dari kegagalan. Maka dengan demikian memiliki etos kerja yang tinggi adalah sebuah keniscayaan yang harus dimiliki bagi setiap santri atau alumni pesantren terutama yang memiliki jiwa-jiwa enterprenur.

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang **etos kerja** husunya **etos kerja Islami** dan jiwa kewirausahaan santri dengan menggunakan pendekatan kajian teori dan literature.

B. PEMBAHASAN

1. Makna Etos Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Jadi, pengertian Etos Kerja adalah semangat kerja yg menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Sedangkan Etos Kerja Muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur. Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*).

Etos Kerja Muslim didefenisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian

sebagaimana firman Allah, “*Dan tidak Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku*”, (QS. adz-Dzaariyat : 56).

Bekerja adalah fitrah dan merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah SWT.

Apabila bekerja itu adalah fitrah manusia, maka manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, dan menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia. Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai pengangguran. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Menurut Asifudin, (2004)) etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja Islami.

Banyak penelitian mengenai etos kerja dilakukan di barat, dengan fokusnya pada etos kerja protestan *protestan work etical* (PWE). Konsep PWE di ajukan oleh Weber, (2006, 1958) yang merumuskan adanya hubungan kausal antara etos kerja protestan dengan pengembangan kapitalisme di masyarakat Barat. Dia menyatakan bahwa keyakinan Protestan Calvinistik memiliki dorongan spiritual terhadap kapitalisme dan didasarkan pada asumsi bahwa kesuksesan kerja dan keuangan adalah cara-cara untuk mencapai bukan saja tujuan pribadi tetapi juga tujuan agama, Weber juga memberikan penjelasan sosio psikologi hubungan antara protestanisme dengan kapitalisme. Dia membagi konsep PWE ke dalam konsep kebutuhan prestasi yang dianggap sebagai dimensi dasar dari kepribadian dalam (Darwish, 2000). Konsep etos kerja Islam (IWE) memiliki asal-usul dari Alqur'an dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad, yang bersabda bahwa kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorangpun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya. Di dalam QS at-Taubah/9:105 Allah berfirman:

“Katakanlah bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu, serta rosulNya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Etos kerja Islam menganggap dedikasi pada pekerjaan sebagai suatu kebajikan. Usaha yang memadai harus diberikan pada pekerjaan seseorang, yang dianggap sebagai kewajiban bagi orang yang mampu. Etos kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dianggap sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kekeliruan. Hubungan sosial ditempat kerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang dan mencapai keseimbangan pada kehidupan individu dan sosial seseorang. Sebagai tambahan, pekerjaan dianggap sebagai sumber independensi dan sebagai cara untuk membantu pertumbuhan pribadi, menghargai diri, kepuasan dan pemenuhan diri. Etos kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan

orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etos kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan (Asifudin, 2004).

Dalam beberapa peristiwa yang lain etos kerja di akibatkan oleh beberapa hal yang berbeda misalnya pada akhir perang dunia kedua, Jerman dan Jepang kalah telak dan luluh lantak oleh Sekutu. Tetapi tidak sampai 50 tahun kemudian, Jerman dan Jepang masing-masing bertiwikrama menjadi bangsa paling maju di Eropa dan Asia baik secara sains-teknologis maupun bisnis-ekonomis. Hal itu terjadi karena wilayah rohani tepatnya, etos dan budaya kerja mereka ternyata tidak ikut hancur lebur. Yang hancur cuma gedung, jalan raya, dan infrastruktur fisik lainnya. Tetapi *the spirit within their heart* tetap utuh. Dan inilah makna pertama dari kata etos.

Menurut Weber, (2006), mengatakan bahwa intisari budaya dan etos kerja bangsa Jerman dapat disarikan sebagai berikut:

1. Bertindak rasional.
2. Berdisiplin tinggi.
3. Bekerjakeras.
4. Berorientasi pada kesuksesan material.
5. Hemat dan bersahaja
6. Tidak mengumbar kesenangan.
7. Menabung dan berinvestasi.

Di Timur, orang Jepang menghayati Etos Bushido (etos para samurai = *the way of the samurai*) yang bersumber dari perpaduan filsafat Konfusianisme, Buddhisme, dan Shintoisme yang kemudian merupakan karakter dasar budaya kerja bangsa Jepang. Etos Bushido menurut Robert Bellah (1957) tersebut terdiri dari tujuh prinsip sebagai berikut:

1. *Gi*: Keputusan yang benar diambil dengan sikap yang benar berdasarkan kebenaran; jika harus mati demi keputusan itu, matilah dengan gagah, sebab kematian yang demikian adalah kematian yang terhormat.
2. *Yu*: Berani dan bersikap kesatria.
3. *Jin*: Murah hati, mencintai dan bersikap baik terhadap sesama.
4. *Re*: Bersikap santun; bertindak benar.
5. *Makoto*: Bersikap tulus yang setulus-tulusnya; bersikap sungguh yang sesungguhnya; tanpa pamrih.
6. *Melyo*: Menjaga kehormatan, martabat dan kemuliaan.
7. *Chugo*: Mengabdikan loyal.

Kiranya cukup jelas bahwa kemajuan Jepang dalam kancah perekonomian dunia dapat dipahami sebagai akibat logis dari etos kerja di atas. Manajemen Jepang yang berintikan *kaizen* (proses perbaikan inkremental berkesinambungan) menumbuhkan keberhasilan mereka.

Sementara itu dalam peristiwa yang lain, bila menilik kehidupan umat Islam saat ini terkadang dituding sebagai umat yang malas dan miskin. Dalam kurun satu abad terakhir ini, di banyak bidang

percaturan politik, budaya, dan terutama ekonomi, kaum muslim jauh tertinggal dibandingkan dengan kelompok masyarakat lain di dunia. Oleh karena itu maka para santri harus mampu menunjukkan nilai-nilai etos kerja Islami yang unggul sebagaimana yang diajarkannya dalam Al-Quran dan Hadist sebagaimana yang telah di contohkan oleh para pendahu-pendahulu umat Islam.

Dalam pandangan Geertz, (Geertz, 1989) santri (muslim) Indonesia bakal menjadi elite pengusaha Indonesia di masa depan. Dalam penelitiannya Geertz (1960) menemukan bahwa etos itu ada pada kaum santri yang ternyata umumnya memiliki etos kerja dan etos kewirausahaan yang lebih tinggi dari kaum abangan (Geertz, 1960, 1989)

Agama Islam sangat mementingkan kerja atau amal. Islam tidak menghendaki bahkan membenci orang yang bermalasmalasan. Bahkan untuk menunjukkan betapa pentingnya kerja atau amal itu, al Quran seringkali menggandengkan kata iman dengan kata amal. Pandangan yang secara tegas mendorong manusia untuk mengembangkan etos kerja itu bersumber dari firman Allah yang artinya:

“... Sesungguhnya Allah SWT tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka sendiri mengubah apa yang terdapat dalam diri mereka sendiri (yakni motivasi, tekad, dan usaha mereka) ...” (QS Ar Ra’d:11).

Namun kenyataannya, dalam masyarakat Indonesia etos kerja ini belum sepenuhnya membudaya, artinya budaya kerja sebagian masyarakat Indonesia belum sepenuhnya sesuai untuk kehidupan modern. Tentunya ini tidak bisa dihubungkan dengan budaya Islam, karena budaya Islam menghendaki orang bekerja keras. Islam mengajarkan pemeluknya agar berwirausaha (Baladina, 2012)

Motivasi yang dimiliki oleh kaum sarungan untuk menjadi orang sukses baik dalam hal yang berurusan dengan kehidupan dunia pada prinsipnya sudah tertanam sejak lama. Ajaran yang mengjurkan “bekerjalah kamu dengan penuh semangat seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadallah kamu dengan penuh kehusyuan seakan akan kamu akan mati sesok” telah menjadi kekuatan tersendiri untuk bisa bekerja dengan sebaik baiknya karena itu dianggapnya sebagai ibadah.

Dalam pandangan psikologi Maslow mengatakan bahwa orang berkarya itu karena adanya beberapa faktor kebutuhan antara lain kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi, yang mana kebutuhan aktualisasi tersebut akan bisa diperoleh dengan memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan yang ada di bawahnya. Orang yang mengaktualisasikan diri lebih didorong oleh metamotivasi (*metamotivation*). Konsep metamotivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mystical* atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Pada kondisi ini manusia merasakan adanya pengalaman keagamaan yang sangat dalam. Pribadi (*self*) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan transendental. Tingkatan ini adalah bagian dari kesempurnaan manusia. Oleh karenanya, Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu (Ancok,1995; Najati, 1982). Nampaknya ada kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, di mana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan

kinerjanya (McCormick., Donald W, 1994; Strawbridge, William J. et al, 1997; Mitroff, Ian I., Elizabeth A Denton, 1999; Lewis, Jeffrey S., Gary D. Geroy, 2000).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (1980) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh". Lalu Menurut Nitisemito (1982) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan. Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan bahwa : "Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis (Westra, 1980).

Menurut Sinamo (2005), setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat. Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
2. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*I'm doing my best!*". Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa "ada". Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.
5. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.
7. Kerja adalah kehormatan. Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramodya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.
8. Kerja adalah pelayanan. Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Selanjutnya etos kerja ini bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Agama

Dasar pengkajian kembali makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari

etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan --namun hemat dan bersahaja (asketik), dan suka menabung serta berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005).

2. Budaya

Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial politik

Menurut Siagian (1995), tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Kondisi lingkungan (geografis)

Siagian(1995) juga menemukan adanya indikasi bahwa 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, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. 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 (Bertens, 1994).

6. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.

Menurut Herzberg (dalam Siagian, 1995), motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (terinternalisasi) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia 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 ia 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.

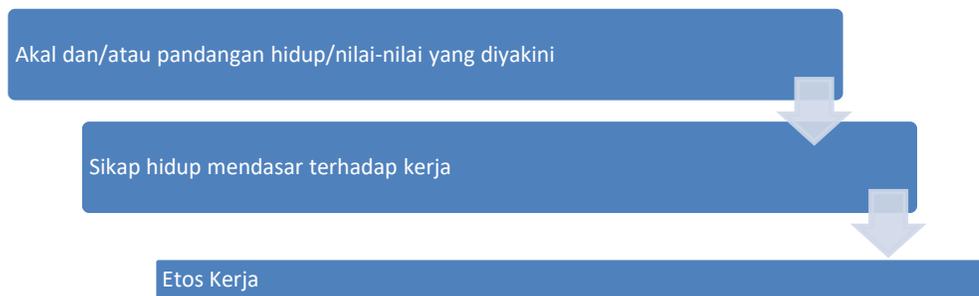
Faktor yang kedua adalah faktor *motivator* sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam karier (*advancement*), tanggungjawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pegawai hingga mencapai performa yang tertinggi. Dengan memahami apa itu etos kerja, serta aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam menerapkan etos kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya diharapkan sebuah organisasi (termasuk organisasi Kementerian Keuangan) akan meningkat produktifitas dan profesionalitas kerjanya. Indonesia sangat membutuhkan peningkatan etos kerja di semua lini organisasi pemerintahan dan swasta, sehingga di masa depan dapat terwujud bangsa Indonesia yang maju dan disegani masyarakat internasional.

3. Terbentuknya Etos Kerja

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja. Menurut Sardar, nilai-nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu dan masyarakat. Seirama dengan itu Nuwair juga menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar, keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan, dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar ini. Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup sebagai tersebut di atas baik disertai kesadaran yang mantap maupun kurang mantap. Sikap hidup yang mendasar itu menjadi sumber motivasi yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja tertentu.

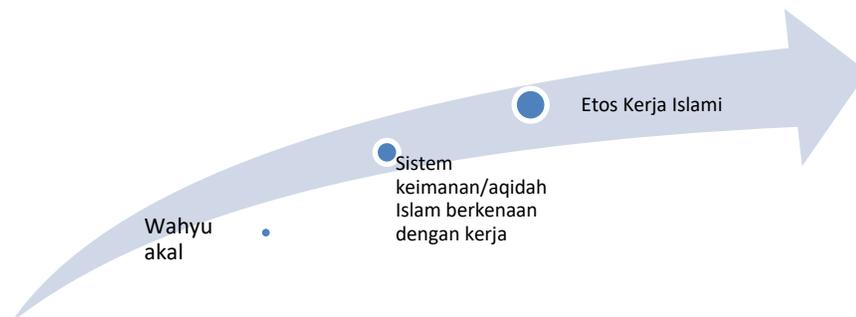
Dikarenakan latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang tidak bersangkut paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama, dalam hal ini etos kerja Islami. Tentang bagaimana etos kerja dapat diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari, kenyataannya bukan sesuatu yang mudah. Sebab, realitas kehidupan manusia bersifat dinamis, majemuk, berubah-ubah, dan antara satu orang dengan lainnya punya latar belakang, kondisi sosial dan lingkungan yang berbeda. Perubahan sosial-ekonomi seseorang dalam hal ini juga dapat mempengaruhi etos kerjanya. Di samping terpengaruh oleh faktor ekstern yang amat beraneka ragam, meliputi faktor fisik, lingkungan, pendidikan dan latihan, ekonomi dan imbalan, ternyata ia juga sangat dipengaruhi oleh faktor intern bersifat psikis yang begitu dinamis dan sebagian di antaranya merupakan dorongan alamiah seperti *basic needs* dengan berbagai hambatannya. Ringkasnya, etos kerja seseorang tidak terbentuk oleh hanya satu dua variabel. Proses terbentuknya etos kerja (termasuk etos kerja Islami), seiring dengan kompleksitas manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, prakondisi dan faktor-faktor yang banyak: fisik biologis, mental-psikis, sosio kultural dan mungkin spiritual transendental. Jadi, etos kerja bersifat kompleks serta dinamis (Asifudin, 2004)

Untuk memberikan keterangan lebih jelas bagaimana etos kerja manusia terbentuk, baik yang tanpa keterlibatan agama maupun yang bersifat Islami secara sederhana (tanpa menyertakan faktor-faktor yang mempengaruhi) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma terbentuknya etos non-agama (tanpa keterlibatan agama).

Etos kerja di sini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Sikap hidup mendasar itu terbentuk oleh pemahaman akal dan/atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut (di luar nilai-nilai agama).



Gambar 2. Paradigma terbentuknya etos kerja Islami

Etos kerja Islami terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing:

Dua gambar di atas menerangkan bagaimana etos kerja non agama (gambar 1) dan etos kerja Islami (gambar 2) terbentuk secara garis besar tanpa menyertakan persoalan atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, seperti yang mendorong, menghambat atau menggagalkannya. Ternyata etos kerja itu bukan sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu. Membayangkan etos kerja tinggi tanpa kondisi psikologis yang mendorongnya mirip dengan membayangkan etos kerja robot atau makhluk tanpa jiwa. Dalam konteks ini, tentu bukan etos kerja demikian yang dikehendaki. Lebih dari itu perlu dijadikan catatan penting bahwa manusia adalah makhluk biologis, sosial, intelektual, spiritual dan pencari Tuhan. Ia berjiwa dinamis. Oleh karena itu, manusia dalam hidupnya termasuk dalam kehidupan kerjanya sering mengalami kesukaran untuk membebaskan diri dari pengaruh faktor-faktor tertentu, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan, frustrasi, suka atau tidak suka, persepsi, emosi, kemalasan, dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal, datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama. Kesehatan pun memainkan peranan amat penting. (Asifudin, 2004)

4. Macam – Macam Etos Kerja

Gunnar Myrdal dalam bukunya *Asian Drama* mengemukakan tiga belas sikap yang menandai etos kerja tinggi pada seseorang : 1. efisien; 2. rajin; 3. teratur; 4. disiplin/tepat waktu; 5. hemat; 6. jujur dan teliti; 7. rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan; 8. bersedia menerima perubahan; 9. gesit dalam memanfaatkan kesempatan; 10. energik; 11. ketulusan dan percaya diri; 12. mampu bekerjasama; dan 13. mempunyai visi yang jauh ke depan. Menurut Sarsono, Konfusianisme berkenaan dengan orang yang aktif bekerja mempunyai ciri-ciri : (1) etos kerja dan disiplin pribadi; (2) kesadaran terhadap hierarki dan ketaatan; (3) penghargaan pada keahlian; (4) hubungan keluarga yang kuat; (5) hemat dan hidup sederhana; dan (6) kesediaan menyesuaikan diri. Perbandingan orientasi kerja antara orang Cina perantauan dengan orang Amerika sebagai berikut: Cina perantauan memiliki peringkat kerja: (1) kerja keras; (2) belajar; (3) kejujuran; (4) disiplin diri; dan (5) kemandirian. Sedangkan nilai kerja orang Amerika adalah: (1) kemandirian; (2) kerja keras; (3) prestasi; (4) kerjasama; dan (5) kejujuran.

Bangsa Jepang di kawasan Asia khususnya, 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. 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.

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.

Idealisasi kualitas manusia Indonesia sesuai dengan dinamika budaya bangsa Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, I, terwujud dalam sikap perilaku, ungkapan bahasa dalam komunikasi sosial, berbudi pekerti luhur, jujur, adil, dapat 1, dipercaya; 2. berkepribadian, tangguh, dan mandiri; 3. bekerja keras; 4. berdisiplin; 5. bertanggung jawab; 6. cerdas, arif bijaksana; 7. terampil dalam bekerja; 8. sehat jasmani dan rohani; dan 9. mempunyai kesadaran patriotisme tinggi.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, Indikasi-indikasi etos kerja secara universal kiranya cukup menggambarkan etos kerja yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diaktualisasikan dalam aktivitas kerja. Dan sehat jasmani serta mental juga menjadi hal penting pada orang yang bersangkutan yang memiliki modal kepribadian yang mendukung etos kerja tinggi.

Dari sejumlah pendapat dan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan, indikasi-indikasi orang beretos kerja tinggi 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;

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

1. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
2. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.

3. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
4. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
5. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

5. Aspek-aspek Pengukuran Etos Kerja

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu sebagai berikut:

1. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
2. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.
3. Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

6. Makna Wirausaha atau *Entrepreneur*.

Wirausaha yang berasal dari kata *wira* yang berarti mulia, luhur, unggul, gagah berani, utama, teladan, dan pemuka; dan *usaha* yang berarti kegiatan dengan mengerahkan segenap tenaga dan pikiran, pekerjaan, daya upaya, ikhtiar, dan kerajinan bekerja. Oleh LY Wiranaga wirausahawan diasumsikan sebagai sosok manusia utama, manusia unggul, dan manusia mulia karena hidupnya begitu berarti bagi dirinya maupun orang lain. Richard Cantillon adalah orang pertama yang menggunakan istilah *entrepreneur* di awal abad ke-18. Ia mengatakan bahwa wirausaha adalah seseorang yang menanggung resiko. Lain lagi pandangan Jose Carlos Jarillo-Mossi yang menyatakan bahwa wirausaha adalah seseorang yang merasakan adanya peluang, mengejar peluang yang sesuai dengan situasi dirinya, dan percaya bahwa kesuksesan merupakan suatu hal yang dapat dicapai. Artinya, kewirausahaan adalah untuk setiap orang dan setiap orang berpotensi untuk menjadi wirausaha.

Istilah *Entrepreneurship* pertama kali diperkenalkan oleh Richard Catilon (1755), berasal dari kata *Entreprende* dalam bahasa perancis, yang secara harfiah berarti perantara. Awalnya istilah ini digunakan untuk mereka yang membeli barang dan menjualnya kembali dengan harga yang berbeda. istilah ini semakin populer setelah digunakan oleh Jean Baptista Say (1803), seorang pakar ekonomi, untuk menggambarkan para pengusaha yang mampu meningkatkan sumber daya ekonomis dari tingkat produktifitas rendah ke tingkat produktifitas yang lebih tinggi (Winardi, 2003). Pendapatnya erat terkait dengan banyaknya penemuan baru yang mendukung produksi pada abad 18 tersebut, antara lain penemuan mesin uap, mesin

pemintal, dan sebagainya. Bersama dengan waktu, semakin banyak ahli yang membahas kewirausahaan dari berbagai sudut pandang dan mencetuskan definisi yang berbeda-beda tentang *entrepreneurship*. Beberapa definisi tersebut antara lain :

Richard Cantillon (1775) memahami kewirausahaan secara klasik sebagai ‘bekerja sendiri (self-employment). Seorang wirausaha membeli barang pada saat ini dengan harga tertentu dan menjualnya pada masa yang akan datang dengan harga yang tidak menentu. Jadi definisi ini lebih menekankan pada bagaimana seseorang menghadapi resiko atau ketidakpastian (Winardi, 2003).

Menurut Drucker (1996) wirausaha senantiasa mencari perubahan, menanggapi, dan memanfaatkannya sebagai peluang. Di sini *entrepreneur* dipahami sebagai pribadi yang mencintai perubahan karena dalam perubahan tersebut peluang selalu ada. Kewirausahaan adalah suatu gejala perilaku yang bersumber dari konsep atau teori, bukan kepribadian yang bersumber dari intuisi. Menurut Geoffrey G. Meredith, kewirausahaan merupakan gambaran dari orang yang memiliki kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis; mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil keuntungan dari padanya, serta mengambil tindakan yang tepat guna memastikan kesuksesan. Kewirausahaan senantiasa terkait dengan masa lalu, masa kini, dan masa depan yang juga bertalian dengan imajinasi manusia. Di masa-masa itulah, manusia menghadapi hambatan, kesulitan, dan kesenangan secara bercampur baur menjadi satu. Menurut Poppi King bahwa ketiga tersebut itu selalu dihadapi oleh seorang wirausaha dalam bidang apapun, maka bukankah itu berarti bahwa kewirausahaan adalah milik semua orang.

7. Karakteristik Wirausaha

Peggy A Lambing & Charles R Kuehl (dalam Hendro dan Chandra, 2006) menyatakan bahwa setiap wirausahawan (*entrepreneur*) yang sukses memiliki empat unsur pokok, yaitu:

- a. Kemampuan (hubungannya dengan *IQ* dan *skill*)
- b. Keberanian (hubungannya dengan *Emotional Quotient* dan mental)
- c. Keteguhan hati (hubungannya dengan motivasi diri)
- d. Kreatifitas yang memerlukan sebuah inspirasi sebagai cikal bakal ide untuk menemukan peluang berdasarkan intuisi (hubungannya dengan *experience*).

Geoffrey G. Meredith *et al* (2002:5-6) mengemukakan daftar ciri-ciri dan sifat-sifat sebagai profil wirausaha sebagaimana tersusun dalam table I.

Tabel 1

Ciri-ciri dan Watak Wirausahawan

Ciri – Ciri	Watak
Percaya Diri	Keyakinan, ketidaktergantungan, individualitas, optimis.
Berorientasi pada tugas dan hasil	Kebutuhan akan prestasi, berorientasi laba, ketekunan, ketabahan, tekad kerja

	keras, mempunyai dorongan kuat, dan inisiatif.
Pengambilan Resiko	Kemampuan mengambil resiko, suka pada tantangan.
Kepemimpinan	Bertingkah laku sebagai pemimpin, mudah bergaul, menanggapi saran dan kritik.
Keorisinilan	Inovatif dan kreatif, fleksibel, mengetahui banyak.
Orientasi masa depan	Pandangan jauh ke depan.

Entrepreneurship yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa intisari karakteristik seorang wirausaha ialah kreatifitas. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa seorang wirausaha dapat dibentuk, bukan lahir begitu saja. Jelaslah bahwa kewirausahaan pada dasarnya merupakan jiwa dari seseorang yang diekspresikan melalui sikap dan perilaku yang kreatif dan inovatif untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun orang yang memiliki jiwa tersebut tentu saja dapat melakukan kegiatan kewirausahaan atau menjadi pelaku kewirausahaan atau lebih dikenal dengan sebutan wirausaha (*entrepreneur*). Sebaliknya, yang tidak memiliki jiwa demikian tentu tidak bisa disebut sebagai wirausaha meskipun melakukan kegiatan bisnis.

Pemahaman tersebut di perkuat oleh penelitian akademis. Dalam kernerman semi bilingual distioneries, disusun oleh Joseph A. Reif, kata *entrepreneur* dimaknai ,” *a person who starts or organizes a business company especially one involving risk.*”. lebih luas lagi pada kamus manajemen, pengertian *entrepreneurship* dimaknai kemandirian.

8. Konsep Islam tentang Kewirausahaan

Islam memang tidak memberikan penjelasan secara eksplisit terkait konsep tentang kewirausahaan (*entrepreneurship*) ini, namun di antara keduanya mempunyai kaitan yang cukup erat; memiliki ruh atau jiwa yang sangat dekat, meskipun bahasa teknis yang digunakan berbeda. Dalam Islam digunakan istilah kerja keras, kemandirian (*biyadihi*), dan tidak cengeng. Setidaknya terdapat beberapa ayat al-Qur’an maupun Hadis yang dapat menjadi rujukan pesan tentang semangat kerja keras dan kemandirian ini, seperti; “Amal yang paling baik adalah pekerjaan yang dilakukan dengan cucuran keringatnya sendiri, *‘amalurrajuli biyadihi*” “Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah”; *“al yad al ‘ulya khairun min al yad al sufla”* (dengan bahasa yang sangat simbolik ini Nabi mendorong umatnya untuk kerja keras supaya memiliki kekayaan, sehingga dapat memberikan sesuatu pada orang lain), *atuzzakah*; “Manusia harus membayar zakat (Allah mewajibkan manusia untuk bekerja keras agar kaya dan dapat menjalankan kewajiban membayar zakat)”. Dalam sebuah ayat Allah mengatakan, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaan kamu”. Oleh karena itu, apabila shalat telah ditunaikan maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia (rizki) Allah. Bahkan sabda Nabi, “Sesungguhnya bekerja mencari rizki yang halal itu merupakan kewajiban setelah ibadah fardlu”. *Nash* ini jelas memberikan isyarat agar manusia bekerja keras dan hidup mandiri. Bekerja keras merupakan esensi dari kewirausahaan. Prinsip kerja keras, menurut Wafiduddin, adalah suatu langkah nyata yang dapat menghasilkan kesuksesan (*rezeki*), tetapi

harus melalui proses yang penuh dengan tantangan (*reziko*). Dengan kata lain, orang yang berani melewati resiko akan memperoleh peluang rizki yang besar. Kata rizki memiliki makna bersayap, rezeki sekaligus reziko (baca; resiko).

Dalam sejarahnya Nabi Muhammad, istrinya dan sebagian besar sahabatnya adalah para pedagang dan *entreprenur* mancanegara yang pawai. Beliau adalah praktisi ekonomi dan sosok tauladan bagi umat. Oleh karena itu, sebenarnya tidaklah asing jika dikatakan bahwa mental *entrepreneurship* inheren dengan jiwa umat Islam itu sendiri. Bukanlah Islam adalah agama kaum pedagang, disebarkan ke seluruh dunia setidaknya sampai abad ke -13 M, oleh para pedagang muslim. Dari aktivitas perdagangan yang dilakukan, Nabi dan sebagian besar sahabat telah mengubah pandangan dunia bahwa kemuliaan seseorang bukan terletak pada kebangsawanan darah, tidak pula pada jabatan yang tinggi, atau uang yang banyak, melainkan pada pekerjaan. Oleh karena itu, Nabi juga bersabda “*Innallaha yuhibbul muhtarif*” (sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan). Umar Ibnu Khattab mengatakan sebaliknya bahwa, “Aku benci salah seorang di antara kalian yang tidak mau bekerja yang menyangkut urusan dunia.

Keberadaan Islam di Indonesia juga disebarkan oleh para pedagang. Di samping menyebarkan ilmu agama, para pedagang ini juga mewariskan keahlian berdagang khususnya kepada masyarakat pesisir. Di wilayah Pantura, misalnya, sebagian besar masyarakatnya memiliki basis keagamaan yang kuat, kegiatan mengaji dan berbisnis sudah menjadi satu istilah yang sangat akrab dan menyatu sehingga muncul istilah yang sangat terkenal *jigang* (ngaji dan dagang). Sejarah juga mencatat sejumlah tokoh Islam terkenal yang juga sebagai pengusaha tangguh, Abdul Ghani Aziz, Agus Dasaad, Djohan Soetan, Perpatih, Jhohan Soelaiman, Haji Samanhudi, Haji Syamsuddin, Niti Semito, dan Rahman Tamin. Apa yang tergambar di atas, setidaknya dapat menjadi bukti nyata bahwa etos bisnis yang dimiliki oleh umat Islam sangatlah tinggi, atau dengan kata lain Islam dan berdagang ibarat dua sisi dari satu keping mata uang. Benarlah apa yang disabdakan oleh Nabi, “Hendaklah kamu berdagang karena di dalamnya terdapat 90 persen pintu rizki”.

9. Pesantren dan Wirausaha.

Pendidikan agama Islam di pesantren merupakan proses pembentukan kepribadian muslim yaitu manusia yang beriman dan beramal shaleh serta berakhlak baik sesuai ajaran Islam. Pendidikan agama Islam adalah pendidikan manusia seutuhnya, akal dan hatinya, rohani dan jasmaninya, akhlak dan keterampilannya. Pengembangan aspek duniawi dalam pendidikan agama Islam mengajarkan kepada umat manusia untuk berusaha dan bekerja memenuhi kebutuhan hidupnya di dunia. Kewirausahaan merupakan salah aspek pendidikan yang berusaha menerapkan nilai- nilai luhur agama Islam agar umat manusia mampu bekerja dan berusaha sesuai dengan ajaran agama Islam.

Pondok pesantren merupakan sebuah salah satu tempat yang menyelenggarakan sistem pendidikan luar sekolah. Sebagai sistem ajaran yang komperhensif secara keseluruhan pelajaran

yang diberikan dalam sebuah pondok pesantren meliputi berbagai aspek yang sangat luas baik yang mencakup keyakinan terhadap hal-hal yang bersifat metafisik, maupun yang berupa pandangan dan tata nilai pribadi, keluarga dan masyarakat yang kesemuanya diharapkan bermuara pada satu titik tujuan yakni terbentuk suatu kualitas manusia yang berahlak mulia (insan kamil) baik terhadap Tuhan, diri sendiri maupun terhadap sesama dan lingkungannya. Dengan demikian pondok pesantren dapat dijadikan sarana pengembangan kewirausahaan bagi para santrinya sehingga selain mempelajari ilmu agama untuk kepentingan akhiratnya, juga mengembangkan usaha sebagai kepentingan kehidupan di dunianya. (Hoerniasih, 2017)

Kewirausahaan adalah suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Wirausahawan adalah seseorang yang dapat memanfaatkan, mengatur, mengarahkan sumber daya tenaga kerja, alat produksi untuk menciptakan suatu produk tertentu dimana produk tersebut ditukarkan atau dijual dalam situasi pasar, dan dengan demikian mendapatkan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidupnya. Pengembangan program kewirausahaan dewasa ini diselenggarakan di berbagai instansi atau lembaga, salah satunya di pondok pesantren. Pondok pesantren sebagai satuan pendidikan nonformal dipandang sangat efektif bagi para santri mengembangkan prinsip-prinsip kewirausahaan sesuai dengan ajaran agama Islam.

Strategi pengembangan kewirausahaan melalui pelatihan perlu ditempuh dan hendaknya bertolak dari kebijaksanaan pendidikan nasional yang selaras dengan makna pendidikan kewirausahaan. Dalam hal ini harus ingat akan asas serta tanggungjawab pelaksanaan pendidikan. Asas serta tanggungjawab pendidikan nasional itulah yang menentukan strategi pelatihan kewirausahaan. Justru pendidikan manusia wirausaha yang sudah dilaksanakan ini merupakan pendidikan yang paling pantas dalam rangka mewujudkan asas pendidikan bangsa, yaitu asas seumur hidup. Pendidikan manusia wirausaha mempunyai misi pewujud nyata dari pada asas pendidikan seumur hidup.

C. PENUTUP DAN SARAN

Dari Penjelasan tentang etos kerja dan semangat kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kerja adalah nilai-nilai yang diyakini sebagai cita-cita ideal tentang kerja, yang diwujudkan dalam kebiasaan kerja sehari-hari. Sedangkan, semangat kerja merupakan refleksi dari etos kerja yang didalamnya terkandung gairah kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerjanya sesempurna mungkin. Etos kerja tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh sekelompok orang dalam masyarakat. Etos kerja dibentuk oleh berbagai

kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai (agama dan kepercayaan) yang diyakininya. Dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat kerja yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.

Terbentuknya etos kerja Islami santri tidak terlepas dari nilai-nilai Islam yang diajarkan di yakininya sebagai pedoman hidup *way of life*. Melalui pendidikan yang komprehensif serta budaya-pesantren yang dikembangkannya maka nilai-nilai Islam menjilma menjadi sebuah etos kerja santri yang berkarakter.

Kajian literature ini hanya mengungkap bagaimana peranan etos kerja dan terbentuknya etos kerja khususnya etos kerja Islami santri, sehingga kedepannya perlu di kaji secara mendalam indikator-indikator etos kerja Islami yang mana yang secara empiris sangat menunjang terhadap perilaku wirausaha, baik dalam perspektif psikologis, sosiologi maupun budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2014). *Kiprah Kyai Entrepreneur* (Ketiga). Jakarta: KOMPAS GREMEDIA.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islam* (Pertama). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Baladina, N. (2012). MEMBANGUN KONSEP ENTERPRENEURSHIP ISLAM, *13*(2), 123–136.
- Geertz, C. (1989). *Abangan, Santri, Priyayi, Dalam Masyarakat Jawa. (Judul Asli The Religion of Java)* (Cetakan Ke). Jakarta: Dunia Pustaka Jaya
- Hamidi, J., & Lutfi, M. (2010). *Entrepreneurship Kaum Sarungan*. (Pertama, Ed.). Jakarta: Khalifa.
- Hoerniasih, N. (2017). MENGEMBANGKAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN. *Artikel, 1*, 94–106.
- Weber, M. (2006). “*Etika Protestan & Spirit Kapitalisme*” *Sejarah Kemunculan dan Ramalan tentang Perkembangan Kultur Industrial Kontemporel Secara Menyeluruh. Terjemahan dari Judul Asli “The Protestant Ethic Spirit Of Capitalism”*. (CETAKAN 1). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Abdul Jalil, (2013). *Spritual Enterpreneurship, Transformasi Spritual Kewirausahaan*. PT. LKiS Yogyakarta.
- Alexander Bird, 2000, *Philosophy Of Science*. T.J. International Ltd., Padstow, Cornwall. From The British library.
- Al-Ma’had al-Islamiy lil-Fikril-Islamiy, 1986, *Silsilah Islamiyyatil Ma’rif’ah, Islamiyyatul ma’rifah al-Mabadi’ al-’Ammah, Khittatul-’Amal al-Injazat*, (Washington D.C: International Institute of Islamic Thought)
- Ancok, Djamaludin, 1995, *Nuansa Psikologi Pembangunan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Ancok, Jamaludin (1994), *Psikologi Islam*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asy’arie, Musa, *Islam, etos Kerja* tmosudirdjo, Prajudi, 1982, *Pengambilan Keputusan*, Cet. ke-6, (Jakarta: Ghalia Indah,)
- Asya’arie, Musa, (1997) *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Lesfi, Yogyakarta.

- Aziz, R., 2001, Peranan Kecerdasan Emosional terhadap penyesuaian diri dan perilaku delinkuen pada remaja di Yogyakarta, Ulul Albab, Jurnal Studi Islam, Sains, dan Teknologi, Vol. 3, No. 1
- Baladina, N. (2012). MEMBANGUN KONSEP ENTERPRENEURSHIP ISLAM, *13*(2), 123–136.
- Beit-Hallahmy & Argyle (1997), *The Psychology of Religious, Behaviour, Belief and Experience*, First edition, Routledge: London.
- Bertens, K. 1994. *Etika*. Gramedia, Jakarta.
- Chapra, Umar (2000), *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, Gema Insani Press: Jakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,)
- Darwish, A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between ... Reproduced with permission of the copyright owner . Further reproduction prohibited without permission .
- Efendi, A., 2005, *Revolusi Kecerdasan Abad 21, Krtik MI, EI, SQ, AQ & Successful Intelligence Atas IQ*, Bandung: Alfabeta
- Eka Ayudiaty, Soraya (2010) Skripsi “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Jateng Semarang). Universitas Diponegoro Semarang.
- El Banjara, Miftahur Rohman, (2014). *Rasulullah’s Entrepreneur School*, PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Fattah H. “*Filsafat Ilmu Psikologi*” Modul Buku Ajar Filsafat Ilmu Psikologi. Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Malang.
- Gardner, H., 1993, *Frames of Mind*, New York: Basic Book
- Geertz, Clifford. 1960. *The Religion of Java*. London: University of Chicago Press.
- Geertz, C. (1989). *Abangan, Santri, Priyayi, Dalam Masyarakat Jawa. (Judul Asli The Religion of Java)* (Cetakan Ke). Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Goleman, D., 1996, *Emotional Intelligence*, PT. Gramedia Pusata Utama, anggota IKAPI. Jakarta
- Gothman, j., 1997, *The Heart of Parenting*: New York: Bantam Books
- Gymnastiar, Abdullah (2002), *Menj Muslim Prestatif. Mensinergikan keunggulan harmoni dzikir-fikir-ihitar*, MQS Pustaka Grafika: Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hoerniasih, N. (2017). MENGEMBANGKAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN. *Artkel, 1*, 94–106.
- Imam Musbikin, (2014). *Manfa’at Sholat Zhuhur bagi Etos Kerja*, Penerbit Sabil, Jogjakarta.
- Janan Asyifudin, Ahmad. (2004), *Etos Kerja Islam*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hamidi, J., & Lutfi, M. (2010). *Entrepreneurship Kaum Sarungan*. (Pertama, Ed.). Jakarta: Khalifa.
- Koentjoroningrat, 1980, *Rintangan-rintangan Mental dalam Pembangunan Ekowmi*, (Jakarta: LIPI,)
- Kusnan, Ahmad. 2004. *Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Luthfi Malik, (2013), *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*. PT. LP3ES, Anggota Ikapi, Jakarta.
- Rahman, Fazlur, 1980, *Major Themes of The Quran*, (Chicago: Bibliotheca Islamica)
- Rifa’I Ahmad, (2014), *Kiprah Kyai Entrepreneur*, PT Grasindo, Anggota Ikapi, Jakarta.
- Robbins & Judge (2008), *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- Santoso, Eko Jalu. (2012), *GOOD ETHOS 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Sardar, Ziauddin, 1993, *Rekayasa Masa Depan Peradaban Muslim*, terj. Rahmani Astuti, (Bandung: Penerbit Mizan,)
- Sarsono, 1998, *Perbedaan Nilai Kerja Generasi Muda Terpelajar Jawa dan Cina*”, Disertasi Psikologi UGM, (Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Psikologi UGM,)

- Sarwono, Wirawan, 1976, Pengantar Umum Psikologi, (Jakarta: PT Bulan Bintang. Diposkan oleh Sahabuddin Rosyid <http://sahabudinrasyid.blogspot.com/2013/08/eto-kerja-dan-semangat-kerja.html>).
- Satar, Nuwair, Abdus, 1488 H, *al-Waqt Huwal Hayat Dirasah Manhajiyyah lit Ifadah min Awqat il-'Umr*, Cet. ke -3, (Qatar: Darus Saqafah,)
- Siagian, Prof. Dr. Sondang P. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Sutrisno, 2008, *Pendidikan Islam Yang Menghidupkan*, Cet. Ke-II, (Yogyakarta; Kota Kembang)
- Syafi'i Antonio. Muhammad (2008). *The Leader Super Manager*. TAzkia Publishing & ProLM Centre. Jakarta.
- Toto Tasmara, (1995), *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT. Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta.
- Weber, M. (2006). *"Etika Protestan & Spirit Kapitalisme" Sejarah Kemunculan dan Ramalan tentang Perkembangan Kultur Industrial Kontemporel Secara Menyeluruh. Terjemahan dari Judul Asli "The Protestant Ethic Spirit Of Capitalism"*. (CETAKAN 1). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Yuyun Suria Sumantri, Filsafat Ilmu, Sebuah Pengantar Populer. PT. Sinar Harapan – Jakarta.
- Yuyus Suryana, Kartib Bayu, (2010), *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.