

Etos Kerja dalam Islam

Sari Narulita

Universitas Negeri Jakarta
neesaa_98@yahoo.com

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang esensi makna yang terkandung dalam Al-Qur'an terkait kata kerja dengan berbagai terminologinya. Penelitian ini merupakan kajian pustaka dengan pendekatan tematik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kandungan ayat-ayat tentang kerja cenderung pada titik tekan ikhtiar, usaha dan bekerja yang sama sekali tidak mengesampingkan aspek ayat-ayat tentang aspek spiritual sebagai pengendalian "nilai dan makna hidup", bagi manusia. Banyak teks-teks agama baik itu berupa ayat maupun hadits yang mendorong kaum muslim untuk bisa memiliki etos kerja yang optimal; namun faktanya, kaum muslim seolah lupa dengan ajaran yang ada hingga akhirnya kaum muslim seolah melakukan sesuatu hanya apa adanya. Dengan makalah sederhana ini, diharapkan kaum muslimin kembali tersadar untuk kembali meningkatkan etos kerja dalam dirinya hingga mampu memperbaiki kehidupannya dan kehidupan masyarakat dan bangsanya.

Kata kunci: Etos Kerja, Kajian Tematik, Kerja dalam Al-Qur'an

A. PENDAHULUAN

Selama ribuan tahun lamanya, manusia zaman purba berburu untuk sekedar mencari makan. Mereka tidak mengetahui bahwa apa yang mereka lakukan adalah satu aktivitas kerja. Perkembangan zaman pun lalu mengantarkan manusia pada revolusi pertanian. Manusia melakukan segala hal dengan konsep yang mulai terorganisir, walau masih dilakukan secara manual. Sejarah mencatat bagaimana para pekerja dapat dengan baik menyelesaikan pembangunan piramida di Mesir, walau dengan alat yang terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kerja kolektif yang mulai terarah. Namun demikian, Hill (1996) mengungkapkan bahwa kerja dalam banyak pandangan sejarah kuno masih dianggap sebagai suatu hal yang sangat keras dan tidak dihargai. Aktivitas kerja seolah hanya diperuntukkan untuk para budak.

Sebuah revolusi industri tiba-tiba mampu mengubah sistem yang telah ada. Semua yang dulu dikerjakan dengan manual, kini mulai tersistematisasi. Para pekerja mulai diarahkan pada aktivitas produksi dengan alat-alat produksi yang memadai dan

manajemen yang lebih terarah. Hal inilah yang kemudian menciptakan definisi tersendiri akan apa yang disebut dengan ‘bekerja’ (Auerbach, 1996: 5-7).

Kata ‘kerja’ sangat sulit didefinisikan secara spesifik. Ia banyak dilihat dari berbagai sisinya. Ia ada dalam setiap sisi kehidupan. Bahkan para zoologi pun mendefinisikan ‘kerja’ sebagai ragam aktivitas binatang.

Al-Qur’an menyebut kerja dengan berbagai terminologi. Al-Qur’an menyebutnya sebagai “amalun”, terdapat tidak kurang dari 260 musytaqqat (derivatnya), mencakup pekerjaan lahiriah dan batiniah. Disebut “fi’lun” dalam sekitar 99 derivatnya, dengan konotasi pada pekerjaan lahiriah. Disebut dengan kata “shun’un”, tidak kurang dari 17 derivat, dengan penekanan makna pada pekerjaan yang menghasilkan keluaran (output) yang bersifat fisik. Disebut juga dengan kata “taqdimun”, dalam 16 derivatnya, yang mempunyai penekanan makna pada investasi untuk kebahagiaan hari esok.

Pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah yang berkualitas. Untuk menjelaskannya, Al Qur’an mempergunakan empat istilah: “Amal Shalih”, tak kurang dari 77 kali; ‘amal yang “Ihsan”, lebih dari 20 kali; ‘amal yang “Itqan”, disebut 1 kali; dan “al-Birr”, disebut 6 kali. Pengungkapannya kadang dengan bahasa perintah, kadang dengan bahasa anjuran. Pada sisi lain, dijelaskan juga pekerjaan yang buruk dengan akibatnya yang buruk pula dalam beberapa istilah yang bervariasi. Sebagai contoh, disebutnya sebagai perbuatan syaitan (**al-Maidah: 90, al-Qashash:15**), perbuatan yang sia-sia (**Ali Imran: 22, al-Furqaan: 23**), pekerjaan yang bercampur dengan keburukan (**at-Taubah:102**), pekerjaan kamufase yang nampak baik, tetapi isinya buruk (**an-Naml:4, Fusshilat: 25**).

Auerbach (1996: 12) mengungkapkan bahwa dalam dunia psikologi, kata ‘kerja’ berkait dengan perilaku manusia yang umumnya memiliki tujuan, membutuhkan motivasi dan keahlian, membutuhkan kedisiplinan, kemauan dan waktu yang berkesinambungan, terstruktur dengan tugas dan waktu, memiliki dimensi sosial dan kerja sama tim, mencakup beberapa kombinasi kemampuan fisik dan psikis serta dibayar oleh orang lain.

Mubarak (dalam Jalaludin, 1418 H) secara global mengungkapkan bahwa kerja adalah segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja

fisik material atau kerja intelektual. Asifudin (2004: 58) mendefinisikan kerja sebagai suatu aktivitas yang bertujuan dan sengaja dilakukan untuk memperoleh hasil.

Kartono (1994: 146) memaparkan bahwa visi modern memandang kerja sebagai aktivitas dasar dan bagian esensial dalam kehidupan manusia. Kerja memberikan status dan mengikat satu individu dengan lainnya. Pada umumnya, baik wanita maupun pria menyukai pekerjaannya, hingga mereka mau bekerja. Jika ada yang tidak menyukainya, maka kesalahannya terletak pada kondisi psikologis dan kondisi sosial dari pekerjaan itu sendiri dan tidak pada kondisi individu yang bersangkutan.

Santrock (2004: 468) memaparkan bahwa identitas individu masa kini dilihat dari kerjanya. Kerja telah membentuk kehidupan individu dengan berbagai cara dan bentuknya. Dengan kerja lah individu mampu meningkatkan sisi finansial, mendapatkan tempat tinggal, mendapatkan waktu luang yang berharga, persahabatan dan juga sebagai sarana untuk menyalurkan emosi mereka.

Umumnya, setiap individu menggunakan 1/3 (sepertiga) dari masa dewasa mereka untuk bekerja. Santrock memaparkan bahwa dalam penelitian *Center for survey reseach* di Universitas Connecticut (2000) terungkap bahwa 35 % orang Amerika bekerja selama 40 (empat puluh) jam perminggu dan 15% dari mereka bekerja 51 (lima puluh satu) jam atau lebih perminggunya. Lebih dari 50% orang Amerika pun dinyatakan bekerja lebih dari 40 (empat puluh) jam perminggu dan hanya 10% saja yang bisa bekerja kurang dari 30 (tiga puluh) jam perminggu.

Dalam satu sisi, kerja terkadang terlihat sebagai satu hal yang harus dilakukan. Namun pada sisi lainnya, ia terkadang terlihat sebagai satu uji coba keberanian, sumber kemuliaan dan juga memiliki sisi spiritual. Rose (dalam Hill, 1996) mengungkapkan konsep ajaran yahudi yang berkeyakinan bahwa kerja adalah satu kutukan Tuhan atas ketidak patuhan Adam dan Hawa. Sejalan dengan itu, Maywood (dalam Hill, 1996) mengungkapkan bahwa bangsa yunani pun berasumsi bahwa kerja adalah kutukan. Bahasa Yunani untuk kerja adalah *ponos* yang berasal bahasa latin *poena*, yang bermakna kesedihan. Lipset (dalam Hill, 1996) memaparkan bahwa bangsa Romawi banyak mengadopsi sistem sosialnya dari bangsa Yunani, hingga mereka pun akhirnya menganggap bahwa kerja hanya dilakukan oleh keras rendahan. Tak aneh bila akhirnya

perbudakan yang terjadi pada bangsa Romawi sangat pesat dan berkembang. Dalam asumsi mereka, pekerjaan hanya layak untuk para budak. Sedang pekerjaan khusus yang bisa dilakukan oleh orang yang merdeka hanyalah dalam bidang pertanian dan juga bisnis besar saja.

Pada abad pertengahan, mulailah timbul konsep baru akan kerja. Martin Luther dan John Calvin mengenalkan konsep yang berbeda dengan pandangan yang ada sebelumnya. Luther adalah seorang biarawan yang tidak puas dengan konsep katolik dan ia pun lalu memimpin aliran protestan. Ia percaya bahwa individu manusia bisa melayani Tuhan dengan bekerja. Di lain sisi, Calvin mengajarkan bahwa seluruh manusia harus bekerja, karena hal itu sudah menjadi ketentuan Tuhan. Calvin beranggapan, bahwa mencapai keuntungan materi yang tinggi dalam bekerja adalah salah satu tugas yang diperintahkan dalam ajaran agama. (Hill: 1996) Sejalan dengan pandangan di atas, Al-Faruqi (Asifudin, 2004: 60), mengungkapkan bahwa kerja dalam pandangan Islam adalah ibadah. Sesuatu tidak akan berubah dan menjadi lebih baik tanpa adanya kerja. Seorang muslim yang enggan bekerja tidak akan mendapatkan kebaikan.

Dalam al-Qur'an, secara jelas ditekankan perintah untuk bekerja. Bahkan bekerja akan menentukan eksistensi seseorang di hadapan Allah, rasul dan juga sesamanya. *"Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.."* (QS. 9: 105) Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Kewajiban ini pada dasarnya bersifat individual, atau fardhu 'ain, yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung jawaban amal yang juga bersifat individual, dimana individulah yang kelak akan mempertanggung jawabkan amal masing-masing. Untuk pekerjaan yang langsung memasuki wilayah kepentingan umum, kewajiban menunaikannya bersifat kolektif atau sosial, yang disebut dengan fardhu kifayah, sehingga lebih menjamin terealisasinya kepentingan umum tersebut. Namun, posisi individu dalam konteks kewajiban sosial ini tetap sentral. Setiap orang wajib memberikan kontribusi dan partisipasinya sesuai kapasitas masing-masing, dan tidak ada toleransi hingga tercapai tingkat kecukupan (kifayah) dalam ukuran kepentingan umum.

Syarat pokok agar setiap aktivitas kita bernilai ibadah ada dua, yaitu sebagai berikut:

Pertama, Ikhlas, yakni mempunyai motivasi yang benar, yaitu untuk berbuat hal yang baik yang berguna bagi kehidupan dan dibenarkan oleh agama. Dengan proyeksi atau tujuan akhir meraih mardhatillah (**al- Baqarah:207 dan 265**).

Kedua, shawab (benar), yaitu sepenuhnya sesuai dengan tuntunan yang diajarkan oleh agama melalui Rasulullah saw untuk pekerjaan ubudiyah (ibadah khusus), dan tidak bertentangan dengan suatu ketentuan agama dalam hal muamalat (ibadah umum). Ketentuan ini sesuai dengan pesan Al-Qur'an (**Ali Imran: 31, al-Hasyr:10**).

Ketika kita memilih pekerjaan, maka haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik (amal shalih) atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tanpa mendiskriminasikannya, apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah. Pekerjaan itu haruslah tidak bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya, dan memberi dampak positif secara sosial dan kultural bagi masyarakatnya. Karena itu, tangga seleksi dan skala prioritas dimulai dengan pekerjaan yang manfaatnya bersifat primer, kemudian yang mempunyai manfaat pendukung, dan terakhir yang bernilai guna sebagai pelengkap.

Bekerja pun merupakan sarana untuk membangun kepribadian dan sisi kemanusiaan seseorang. Selain itu, kerja merupakan cara alami bagi manusia untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasil dari kerja adalah untuk dirinya sendiri Hal ini jelas terlihat dalam firman Allah sebagai berikut:

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri.” (QS. 17: 7).

Seseorang akan mendapatkan nilai lebih dari pekerjaannya bila ia mampu menjadikannya sebagai satu bentuk ibadah untuk mencari keridoan Allah, yakni dengan melakukan pekerjaan yang halal dan dibenarkan dalam syariat. Ya'qub (2003: 13) mengungkapkan bahwa tujuan ideal dari semua aktivitas manusia adalah untuk mencari keridhoan Allah. Manusia diciptakan untuk bisa mengabdikan kepada-Nya.

Jalaluddin (1418 H) mengungkapkan bahwa prinsip kerja dalam islam adalah sebagai berikut,

- Kerja harus ditegakkan diatas dasar taqwa (QS 9:109)
- Kerja menentukan Nilai Manusia (QS 6:132) dan ditentukan oleh kualitas bukan kuantitas (QS 18:7,30; 47:2)
- Kerja harus dilakukan dengan Ilmu (QS 17: 36) dan melahirkan Ilmu (QS 2:28)
- Kerja harus dilakukan dengan konsisten: "Kerja yang paling dicintai Allah ta'ala adalah yang terus menerus dilakukan walau sedikit"
- Kerja yang paling baik adalah yang paling bermanfaat: "Sebaik-baik manusia ialah yang paling bermanfaat bagi kehidupan manusia"

Ia pun mengungkapkan bahwa etika pekerjaan dalam ajaran islam adalah sebagai berikut:

- Dilakukan sebaik-baiknya: "Allah mencintai hamba yang mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya"
- Dilakukan dengan manajemen yang baik: "Barang siapa yang buruk perencanaannya akan cepat kehancurannya" (Ali bin Abi Thalib)
- Mengambil manfaat dari peluang: "Barang siapa yang dibukakan pintu kebaikan, hendaknya dia

memanfaatkannya, karena ia tidak tahu kapan ditutupkan kepadanya”

- Memperhitungkan masa depan (QS. 59:18) Kaum mukmin adalah orang yang mengenal apa di hadapan mereka
- Tidak menangguhkan pekerjaan

Jalaluddin (1418 H) pun mengungkapkan bahwa islam telah menetapkan konsep yang komprehensif akan dunia kerja. Islam memperhatikan hak-hak pekerja yang selama ini banyak diabaikan. Dalam Islam, hak seorang pekerja adalah sebagai berikut,

- Memperoleh Upah yang layak "Diantara yang menjadi musuhku pada hari kiamat ialah yang merekrut pegawai, pegawai itu melaksanakan pekerjaannya dan dia tidak memenuhi upahnya"
- Diperlakukan secara manusiawi

B. Pengertian etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Karena keterkaitannya dengan kata kerja, maka bisa dipahami bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter dan keyakinan akan kerja. Tasmara (2002: 15) memaparkan bahwa dari kata etos, dikenal istilah etika, etiket yang mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan nilai baik atau buruk.

Husin (1997: 452) mengemukakan bahwa etos kerja adalah pandangan maupun sikap pribadi, kelompok, masyarakat atau bangsa terhadap kerja. Menurut Geertz (dalam Tim peneliti, 1996: 45), etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup. Etos adalah aspek evaluatif yang bersikap menilai. Secara lebih khusus, etos kerja diartikan sebagai usaha komersial yang dianggap sebagai suatu keharusan dari hidup atau suatu imperatif dari dalam diri dan muncul oleh nilai-nilai budaya masyarakat. Gani (dalam Darno: 1998: 14) memaparkan bahwa etos kerja adalah falsafah mengenai kerja manusia yang baik dan menghasilkan etika kerja, moral kerja dan semangat kerja yang menghargai kerja menuju hasil kerja untuk kepuasan batin yang tidak ternilai oleh materi.

Dari pendapat di atas, bisa disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, keyakinan dan pandangan hidup akan nilai kerja, yang dibentuk oleh dimensi internal dan eksternal. Yang dimaksud dengan dimensi internal adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri, sedang dimensi eksternal adalah bentukan dari luar, baik itu keluarga, masyarakat, budaya bangsa dan sejenisnya.

Al-rasyid (2000: 3) dalam tesisnya berpendapat bahwa etos kerja mencerminkan sikap dan karakteristik seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Harre (1996: 345) berpendapat bahwa etos semula dikenal sebagai etika protestan, yakni pandangan bahwa kerja keras dan kemajuan karir merupakan kebajikan moral tersendiri.

Luther dan Calvin adalah pencetus etika protestan ini. Pandangan mereka mampu menjadikan kerja menjadi lebih dihargai oleh komunitas masyarakat. Reformasi ini mampu membuat perubahan besar dalam dunia kerja. Bisa dikatakan bahwa etika atau etos kerja protestan telah mampu membentuk budaya dan kehidupan masyarakat di Eropa. Sistem feodal yang selama ini mengacu kepada ajaran agama dan menganggap kerja sebagai

kompensasi atas dosa pun mulai tergantikan oleh sistem kapitalis yang terlalu menjunjung nilai kerja..

Asifudin (2004: 96) mengungkapkan bahwa ajaran protestan dan ajaran Islam memiliki kemiripan dan perbedaan dalam etika kerja dan sumber motivasinya. Keduanya sama-sama memberikan motivasi kuat kepada para pemeluknya untuk dapat menerapkan sikap hidup giat bekerja. Keunikan ajaran islam dalam hal ini terletak pada pola hidup berkesimbangan.

Islam menempatkan kerja atau amal sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, muslim mesti menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah).

Islam juga memerintahkan umatnya untuk dapat beribadah dan juga bekerja dengan giat. Slogan yang cukup terkenal dalam Islam adalah, “Bekerjalah seolah kau akan hidup selamanya dan beribadahlah seolah kau akan mati besok” Islam tidak menyetujui konsep kerahiban yang menekankan diri pada ibadah dengan mengasingkan diri dari kehidupan duniawi, namun juga tidak menyetujui konsep kebebasan tanpa batas yang menekankan segala sesuatunya secara pragmatis dan melupakan eksistensi dan tujuan penciptaan diri manusia itu sendiri, yakni untuk beribadah kepada-Nya.

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu.”
(QS. 28: 77)

Keseimbangan dalam beribadah dan bekerja tampak dalam sinergitas antara shalat lima waktu dan waktu bekerja. Izuddin (2003: 349) mengungkapkan bahwa rentang waktu satu sholat dengan sholat lainnya telah diformat sedemikian rupa hingga shalat mampu menjadi satu terapi dan relaksasi bagi tubuh setelah sekian lama bekerja. Rentang waktu antara shalat subuh dan shalat dzuhur berkisar sekitar 7 (tujuh) jam, dan ini adalah waktu terlama bagi individu manusia untuk bisa fokus dalam pekerjaan yang sedang digelutinya. Rentang waktu antara shalat dzuhur ke shalat ashar berkisar sekitar 4 (empat) jam yang

menunjukkan mulai melemahnya kondisi individu untuk bisa fokus; dan demikian seterusnya hingga akhirnya malam menjelang dan individu pun lalu merelaksasikan dirinya secara total dengan tidur untuk kembali mengumpulkan kekuatannya dan kembali fokus bekerja dikemudian hari.

Al-Qur`an pun dengan tegas telah menghubungkan antara perintah shalat dengan perintah untuk bekerja. (QS. 62: 9-10). As-Sais (p. 150-154) memaparkan bahwa shalat dan kerja hendaknya tidak saling dipertentangkan. Keduanya memiliki waktu prioritasnya masing-masing. Pada saat waktu shalat tiba, maka hendaknya individu pun menyegerakan diri untuk menunaikan shalat, dan setelahnya, maka ia pun bisa kembali kepada aktivitas kerjanya semula.

Ada tiga tahapan yang harus dilakukan seseorang agar prestasi kerja meningkat dan kerjapun bernilai ibadah.

- a. Kerja keras. Ukuran kerja keras adalah kesempatan berbuat, tanpa pamrih.
- b. Kerja cerdas. Kepasifan dalam menghadapi pekerjaan membatasi seseorang tidak berusaha meningkatkan kemampuan profesionalismenya. Profesionalisme biasanya dijadikan ukuran dalam peningkatan prestasi di setiap pekerjaan.
- c. Ikhlas. Ukuran ikhlas berdasarkan ajaran Islam. Ikhlas dalam berkarya adalah kunci kejujuran. Banyak para pekerja yang dalam pekerjaannya tekun dan cerdas namun tidak ikhlas yang pada akhirnya menjadi petaka.

Dengan pola keseimbangan lah, individu muslim dapat lebih giat dalam bekerja. Secara praktisnya, Hafifudhin (2003) mengungkapkan bahwa etos kerja muslim yang mengikuti konsep keseimbangan ini akan terepresentasikan dalam perilaku sebagai berikut:

- a. *As-shalah* yakni selalu mengerjakan semua pekerjaan yang baik dan manfaat. (QS. 16: 97)

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya.” (QS. Al An’am: 132)

Al-ithqân (profesionalisme) yakni selalu melakukan pekerjaan berlandaskan ilmu. “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan profesional” (HR. Thabrani).

Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Konsep itqan memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada output yang banyak, tetapi kurang bermutu (**QS. al-Baqarah: 263**).

b. *Al-ihsân* yakni melakukan kerja yang terbaik dan lebih baik lagi. hal ini mencakup dua hal, yaitu:

- melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dalam hal ini maknanya sama dengan itqan. Yakni agar muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal, apalagi untuk kepentingan umat
- memiliki makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya.

Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. (QS. Fushshilat: 34, An Naml: 125)

c. *Al-Mujâhadah* atau kerja keras dengan optimal. (QS. 29: 69)

Dalam banyak ayatnya, Al-Qur'an meletakkan kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. (**QS 3: 142, 5: 35, 22: 77, 25: 25, dan 29: 69**).

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "istifragh ma fil wus'i", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Allah telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum 'taskhir', yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia (**QS 14: 32-33**). Manusia diharapkan mampu memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

d. *Tanâfus* dan *ta'âwun* atau berkompetisi dan tolong menolong. (QS 9: 71, 2:148)

Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal soleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat "amar" atau perintah. (QS 2: 108, 3: 133-135) al-Muthaffiffin:22-26). Juga Nampak bahwa dalam konteks persaingan dan ketaqwaan dalam menajdi orang yang paling bertakwa (QS al-Hujuraat: 13) Kesemua ini menyuratkan dan menyiratkan etos persaingan dalam kualitas kerja. Dalam kompetisi dan persaiangan ini sifatnya saling membantu (ta'awun). Dengan demikian, obyek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu kebaikan dalam garis horizontal dan ketaqwaan dalam garis vertikal (**QS al-Maidah: 3**), sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalnya lebih banyak serta lebih baik, dan karenanya, ia mengungguli score kebajikan yang diraih saudaranya.

a. Mencermati nilai waktu (QS. 103: 1-3).

Keuntungan atau pun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap menghargai waktu ini terepresentasikan melalui caranya dalam mengisi waktunya dengan berbagai kerja dan kegiatan bermanfaat.

Khalifah Umar bin Khatthab mengirim surat kepada Gubernur Abu Musa al- Asy'ari ra, sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, "Amma ba'du. Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja. Oleh karena itu, janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaanmu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua ter bengkalai." (Kitab al-Amwal, 10) Dengan semangat inilah, setiap muslim diharapkan mampu berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya

B. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA

Dalam pembentukannya, etos kerja dipengaruhi oleh banyak faktor potensial. Cherrington (dalam Hill: 1996) memaparkan bahwa etos kerja adalah norma budaya yang menempatkan nilai-nilai positif untuk melakukan pekerjaan yang baik. Hal ini mengacu pada keyakinan bahwa kerja memiliki nilai penting di dalamnya.

Sebagaimana layaknya norma budaya lainnya, keterikatan individu akan etos kerjanya terpengaruh pada pengalaman sosialnya selama masa kanak-kanak dan masa remajanya, yakni melalui interaksinya dengan keluarga, teman dan juga orang yang lebih dewasa darinya.

Anak akan mencontoh perilaku dan pandangan orang tuanya ataupun *role-modelnya* akan nilai kerja Orang tua yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mampu menjadi teladan bagi anak-anaknya.

Braude (dalam Hill, 1996).memaparkan bahwa faktor lain yang mampu membentuk pembentukan etos kerja adalah sosialisasi yang tampak pada lingkungan kerja. Tasmara (2002: 15) memaparkan bahwa etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini; Miller & Form (dalam Asifudin, 2004: 40) memaparkan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh faktor usia, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan; dan dalam disertasinya, Asifudin (2004) menyimpulkan bahwa etos kerja dapat dipengaruhi oleh dimensi individual, sosial, lingkungan alam dan juga dimensi transedental. Yang dimaksud dimensi transedental adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi; yakni dengan menjadikan kerja sebagai satu bentuk ibadah.

Asy'ari (dalam Darno, 1998: 20) mengungkapkan pembentukan dan penguatan etos kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja. Tetapi ditentukan juga oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life*, suasana batin dari semangat hidup yang bersumber dari keyakinan atau keimanan

Dari pemaparan di atas, bisa disimpulkan etos kerja dalam diri individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pada diri manusia. Di antara faktor internal tersebut pengalaman hidup, kebiasaan, keyakinan, suasana batin, semangat hidup dan sejenisnya. Sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan alam, budaya, agama, lingkungan kerja dan sejenisnya.

1. Ciri-ciri orang yang beretos kerja tinggi

Asifudin (2004: 38) memaparkan kesimpulan dari disertasinya bahwa indikasi- indikasi orang yang beretos kerja tinggi pada umumnya memiliki 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 kedepan 8) Percaya diri namun mampu bekerja sama dengan orang lain 9) Sederhana, tabah dan ulet dan 10) Sehat jasmani dan rohani

Sedang Tasmara (1995: 29) mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Kesemuanya itu dilandaskan pada keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah. Ciri-ciri tersebut di antaranya: 1) Memiliki jiwa kepemimpinan 2) Selalu berhitung 3) Menghargai waktu 4) Tidak pernah puas akan satu kebaikan (*positive improvements*) 5) Hidup berhemat dan efisien 6) Memiliki jiwa wiraswasta 7) Memiliki insting bertanding dan bersaing 8) Keinginan untuk mandiri 9) Haus untuk memiliki sifat keilmuan 10) Berwawasan universal 11) Memperhatikan kesehatan dan gizi 12) Ulet dan pantang menyerah 13) Berorientasi pada produktivitas 14) Memperkaya jaringan silaturahmi

OWEI (*Occupational Work Ethic Inventory*), satu skala yang mengukur etos kerja yang dikembangkan oleh Hatcher (1995), Hill (1992), Petty & Hill (1994), dan Petty (1995) memuat 50 (lima puluh) item dan mengukur 3 indikasi etos kerja, yakni: 1) Kemampuan interpersonal 2) Inisiatif. 3) Bisa dipercaya

Sedang Shaleh (2003: 10) menjelaskan bahwa ajaran Calvinis pada umumnya memancarkan indikasi etos kerja, yaitu: 1) Kerja keras 2) Hemat 3) Penuh perhitungan 4) Disiplin 5) Jujur 6) Berorientasi sukses.

Enam indikator di atas masih dijadikan satu standar umum dalam menentukan tinggi rendahnya etos kerja individu. Indikator etos kerja tersebut merujuk pada PWE (Protestan Work Ethic) yang kemudian dikembangkan dan dimodifikasi oleh berbagai peneliti di Indonesia, seperti Mahsusi (1999) dan Shaleh (2003)

C. PENUTUP

Dalam al-Qur'an tampak jelas akan kewajiban setiap muslim untuk bisa meningkatkan etos kerja dalam dirinya, sebagaimana dipahami dari ayat-Nya, "*Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*" (QS. Al Jumuah: 10)

Esensi makna yang terkandung di dalam ayat di atas, tersirat adanya kecenderungan pada titik tekan ikhtiar, usaha dan bekerja yang sama sekali tidak mengesampingkan aspek- aspek spiritual sebagai pengendalian “nilai dan makna hidup”, bagi manusia.

Secara teoritis, Kaum Muslimin mempunyai etos kerja yang demikian kuat dan mendasar, karena ia bermuara pada iman. Banyak teks-teks agama baik itu berupa ayat maupun hadits yang mendorong kaum muslim untuk bisa memiliki etos kerja yang optimal; namun faktanya, kaum muslim seolah lupa dengan ajaran yang ada hingga akhirnya kaum muslim seolah melakukan sesuatu hanya apa adanya. Dengan makalah sederhana ini, diharapkan kaum muslimin kembali tersadar untuk kembali meningkatkan etos kerja dalam dirinya hingga mampu memperbaiki kehidupannya dan kehidupan masyarakat dan bangsanya. *“barangsiapa yang hari ini lebih baik dari hari kemarin maka sesungguhnya dia telah beruntung, barangsiapa yang hari ini sama dengan hari kemarin, maka sesungguhnya ia telah merugi. Dan barangsiapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin, maka sesungguhnya ia terlaknat” (al-Hadits).*

REFERENSI

- Asifudin, A.J. (2004). *Etos Kerja Islami*.
Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Auerbach, A. (1996). *The World of Work; an Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Madison: Brown & Benchmark
- Buletin Mimbar Jum'at No. 15 Th. XII 11*
April 2008
- Darno. (1998). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Etos Kerja Instruktur*. Jakarta: UI
Pasca sarjana bidang ilmu administrasi
- Hafidhuddin, D. & Henry. T. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema
Insani Press.
- Hill, R. B. (1996) *History of Work Ethic*. <http://www.coe.uga.edu/%7Erhill/workethic/hist.htm>.

- Husin, H. (1997). *Manajemen menurut Islamologi (Management by islamology)*. (cetakan pertama). Jakarta: Biro konsultasi manajemen menurut Islamologi
- Izuddin, M. (2003) *at-Ta'shil al-Islami li Dirasat an-Nafsiyyah; al-Bahts fi Nafs al-Insaniyyah wa al-Mandzur al-Islamy*. Kairo: Darussalam
- Kartono, K. (1994). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajagrafindo Persada Nasution
- NN. *Etos Kerja dalam Islam*.
<http://investasiabadi.wordpress.com/2009/02/19/etos-kerja-dalam-islam/>
- Rasyid, H. (2000). *Etos dan Kepuasan Kerja Aparat Pemerintahan Daerah dalam Peningkatan Pelayanan Masyarakat*. Jakarta: Universitas
- Satyagama. Program pasca sarjana Magister ilmu pemerintahan.
- Sais, M. A.. *Tafsir Ayatul Ahkam, al-juz rabi'*.
Kairo: al-Maktabah al-azhariyyah li at-turats.
- Santrock, J.W. (2004). *Life-Span Development*. (9th edition). New York: McGraw-Hill.
- Tasmara, T. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (cetakan kedua). Jakarta: Dana bakti wakaf.
- (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tim peneliti. (1996). *Persepsi tentang Etos Kerja; Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Jawa Tengah*. Jawa tengah: Depdikbud