

MEMBANGUN SIKAP DAN ETOS KERJA PERSPEKTIF SYARIAH

Nining Wahyuningsih

Dosen Tetap pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Email : *niningwningsih30@gmail.com*

Abstrak

Sikap kerja tercermin dari perilaku dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh suatu organisasi atau perusahaan maka dibutuhkan pandangan yang positif tentang kerja. Pandangan dan sikap yang positif akan membentuk etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan cara individu memberikan ekspresi terhadap kerja yang dapat menjadi pendorong atau penggerak untuk meraih keberhasilan. Kekuatan pendorong atau penggerak dapat menciptakan seseorang untuk siap dalam bekerja bahkan bekerja keras. Untuk itulah sikap dan etos kerja perlu dibangun oleh setiap orang dalam organisasi, institusi atau lembaga agar mampu berkompetitif dan lebih unggul.

Kata kunci: *sikap, etos kerja*

Abstract

Work attitude reflected in the behavior in the work. To achieve the goals that have been formulated by an organization or perusahaan it takes a positive view of the work. The views and a positive attitude will form a good work ethic. The work ethic is an individual way of giving expression to the work that can be a driving force or the driving force for success. The driving force or driving can create a person to be ready to work even hard work. For that attitude and work ethic needs to be built by everyone in the organization, institution or agency to be able to be competitive and superior.

Keywords: *attitude, work ethic*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang tangguh dibutuhkan oleh suatu organisasi, institusi atau lembaga untuk menghadapi persaingan yang ketat di era modern ini. Kemampuan dan keahlian sumber daya manusia perlu diasah sehingga memberikan hasil yang menguntungkan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dalam setiap organisasi, lembaga atau institusi. Beberapa faktor yang dapat mendukung untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian diantaranya yaitu motivasi yang tinggi, semangat kerja, kerja keras, loyalitas, kejujuran, dan lain-lain. Anggota organisasi atau karyawan yang memiliki sikap dan pandangan yang positif tentang kerja akan membawa keberhasilan sedangkan pandangan yang negative tentang suatu pekerjaan akan menghambat kemajuan organisasi keberhasilan sedangkan pandangan yang negative tentang suatu pekerjaan akan menghambat kemajuan organisasi. Sikap dan pandangan yang positif atau negatif tentang lingkungan yang ada disekitar tempat kerja dikatakan sebagai etos kerja.

Setiap orang memiliki sikap yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya, sikap yang positif terhadap kerja menunjukkan mempunyai etos kerja yang baik. Untuk menciptakan etos kerja yang diharapkan salah satunya adalah dengan menumbuhkan pandangan yang positif tentang kerja diantaranya adalah pekerjaan yang dilakukannya sangat menyenangkan bukan merupakan beban sehingga bekerja dilakukan dengan ikhlas, bekerja dengan sungguh-sungguh bahkan menyukai pekerjaannya.

Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara pandang individu mengekspresikan, memandang, menyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan

meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu maupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.¹

Sikap dan etos kerja perlu dibangun untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pekerja atau karyawan yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyenangi pekerjaannya akan membentuk etos kerja yang baik. Untuk menumbuhkan sikap yang menyenangi terhadap kerja dibutuhkan dukungan antar unsure dalam organisasi dengan terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif.

Pembahasan

Pengertian sikap

“Sikap adalah pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.”²

Terdapat tiga komponen utama dari sikap, yaitu:³ 1) komponen kognitif (*cognitive component*) yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap, 2) komponen afektif (*affective component*) yaitu segmen emosional atau perasaan dari sikap, 3) komponen perilaku (*behavior component*) yaitu niat

¹ Anna Probowati, membangun sikap dan etos kerja, Download.portalgaruda.org/article.php. diakses tanggal 19 April 2016 pukul 13.00 wib

² Stephen P Robbins and Timothy A Judge, Perilaku organisasi, Organizational Behavior, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hal 92

³ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, Perilaku organisasi, Organizational Behavior, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hal 93-94.

untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Pandangan bahwa sikap terdiri atas tiga kompoen kesadaran, perasaan, dan perilaku sangat bermanfaat dalam memahami kerumitan hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku.

Sikap Kerja karyawan

Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya. Berbeda halnya jika kerja dianggap sebagai gengsi, dari sini timbul sikap memilih-milih pekerjaan. Bagi orang yang memandang kerja sebagai gengsi, ada kerja yang terhormat dan ada kerja yang hina.⁴

Sikap yang penting adalah sikap yang mencerminkan nilai-nilai fundamental, minat diri, atau identifikasi dengan individu atau kelompok yang dihargai oleh seseorang. Sikap-sikap yang dianggap penting oleh individu cenderung menunjukkan hubungan yang kuat dengan perilaku.⁵

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negative yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka, yaitu: kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional.⁶

1. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Ketika individu membicarakan sikap karyawan, yang sering dimaksudkan adalah kepuasan kerja.

2. Keterlibatan pekerjaan. Konsep yang berkaitan dengan sikap kerja adalah keterlibatan pekerjaan (*job involvement*). Keterlibatan pekerjaan mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Konsep pemberian wewenang psikologis (*psychological empowerment*), yaitu keyakinan karyawan terhadap sejauh apa mereka memiliki lingkungan kerja, kompetensi, makna pekerjaan, dan otonomi dalam pekerjaan, juga sangat berkaitan dengan sikap kerja. Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi berkaitan dengan kewargaan organisasional dan kinerja pekerjaan.
3. Komitmen organisasi (*organizational commitment*). Didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

⁴ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta 2005, hal 212

⁵ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, Perilaku Organisasi, Organizational Behavior, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hal 98

⁶ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, Perilaku Organisasi, Organizational Behavior, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hal 99.

Konsep Etos Kerja

Kerja didefinisikan oleh George Thomason dalam *A Text book of human Resource Management* (1992, 24): “An activity which demands the expenditure of energy or effort to create from ‘raw material’ those products or services which people value”⁷

Nilai kerja adalah setiap nilai yang dihasilkan melalui kerja sebagai proses dan nilai yang dirasakan oleh pembeli atau penerima melalui penggunaan atau penikmatannya, dalam bentuk nilai baru, nilai tambah dan nilai lebih. Inti kerja adalah etos kerja.⁸

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain *ethos* adalah aspek evaluative sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya⁹

Menurut Geertz (1982:3), etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.¹⁰

Usman Pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem

⁷ Talizidahu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hal 203

⁸ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hal 204

⁹ Jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html diakses tanggal 20 April 2016 pukul 10.00 wib.

¹⁰ Jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html diakses tanggal 20 April 2016 pukul 11.00 wib

orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.¹¹

Sinamo (2003:2), Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.¹²

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer. Menurut A. Tabrani Rusyan (1989) fungsi etos kerja adalah¹³:

- a) Pendorong timbulnya perbuatan
- b) Penggairah dalam aktivitas
- c) Penggerak, seperti: mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan

Beberapa pandangan hidup oleh Sinamo disebut sebagai etos kerja:¹⁴

1. Kerja adalah rahmat
Bekerja tulus penuh syukur. Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan, oleh karena itu harus disyukuri. Bekerja dengan tulus akan membuat

¹¹ Jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html diakses tanggal 20 April 2016 pukul 11.00 wib

¹² Jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html diakses tanggal 20 April 2016 pukul 11.00 wib

¹³ Jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html diakses tanggal 20 April 2016 pukul 13.00 wib

¹⁴ Download.portalgaruda.org/article.php. Anna Probawati, membangun sikap dan etos kerja, diakses tanggal 19 April 2016

seseorang merasakan rahmat lainnya, seperti kemampuan menyediakan sandang pangan untuk keluarga dengan gaji yang diperoleh, kemampuan bergaul lebih luas serta meningkatkan kualitas diri ke tingkat yang lebih tinggi sehingga bisa tumbuh dan berkembang, kemampuan memaksimalkan talenta saat bekerja dan kemampuan mendapatkan pengakuan serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas.

2. Kerja adalah amanah
Bekerja benar penuh tanggung jawab. Dengan demikian maka tanggung jawab harus ditunaikan dengan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang akan menumbuhkan kehendak kuat untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai *job description* untuk mencapai target yang ditetapkan.
3. Kerja adalah panggilan
Bekerja tuntas penuh integritas. Dalam konteks pekerjaan, panggilan umum ini memiliki arti apa saja yang dikerjakan hendaknya memenuhi tuntutan profesi yang dijalani untuk menjawab panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen, dan sebagainya. Agar panggilan dapat diselesaikan hingga tuntas maka diperlukan integritas yang kuat karena dengan memegang teguh integritas maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, tenaga secara total, utuh dan menyeluruh.
4. Kerja adalah aktualisasi
Bekerja keras penuh semangat. Aktualisasi merupakan kekuatan yang dipakai untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Tujuan dari sikap actual ini adalah agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas

untuk mencapai mimpi dan keinginannya tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja. Ada tiga cara mudah untuk meningkatkan etos kerja keras yaitu mengembangkan visi sebagai ilham untuk bekerja keras, kerja keras merupakan ongkos untuk mengembangkan diri, dan kerja keras itu baik, menyehatkan serta menguatkan diri.

5. Kerja adalah ibadah
Bekerja serius penuh kecintaan. Segala pekerjaan yang diberikan Tuhan harus disyukuri dan dilakukan dengan sepenuh hati. Tidak ada tipe atau jenis pekerjaan yang lebih baik dan lebih rendah diri dari yang lain karena semua pekerjaan adalah sama di mata Tuhan jika dikerjakan dengan serius dan penuh kecintaan. Berbekal keseriusan itu maka hasil yang akan diperoleh juga akan lebih dari yang dibayangkan, begitu pula jika pekerjaan yang dilakukan berdasarkan rasa cinta. Seberat apapun beban pekerjaan seseorang, berapapun gaji yang didapatkan, dan apapun posisi yang dipegang akan memberikan nilai moral dan spiritual yang berbeda jika dilandasi cinta. Jadi berkerja serius penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan.
6. Kerja adalah seni
Bekerja kreatif penuh sukacita. Bekerja keras itu perlu, namun bekerja dengan cerdas sangat dibutuhkan. kecerdasan maksudya adalah menggunakan strategi dan taktik dengan pintar untuk mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar tetap efektif dan efisien, melihat dan memanfaatkan peluang kerja yang ada, melahirkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.
7. Kerja adalah kehormatan

Bekerja tekun penuh keunggulan. dapat Kehormatan diri bisa didapatkan dengan bekerja karena melalui pekerjaan maka seseorang dihormati dan dipercaya untuk memangku suatu posisi tertentu dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi yang dimiliki, kemampuan dan kesempatan dalam hidup.

8. Kerja adalah pelayanan.

Bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Hasil yang dilakukan dalam bekerja bisa menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya sehingga dari proses tersebut seseorang telah memberikan kontribusi kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah.

Pendirian tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar tentang kerja, terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulannya adalah bentuk pendirian¹⁵.

1. Kerja adalah hukuman

Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh ke dalam dosa maka ia dihukum: untuk bisa hidup sebentar, ia harus banting tulang cari makan, makan pun harus berkeriat.

2. Kerja adalah upeti, pengabdian kepada raja

Dijaman feodal, rakyat dianggap sebagai milik sang raja, dan karena itu, di satu pihak raja menuntut pengabdian dan loyalitas sepenuhnya dari rakyat, dan dipihak lain, rakyat wajib mempersembahkan dirinya dan keluarganya kepada raja atau petingggi yang bersangkutan.

3. Kerja adalah beban

Bagi orang malas, kerja adalah beban. Demikian juga bagi kaum budak di jaman dahulu, atau pekerja yang berada dalam posisi terpaksa, lebih-lebih pekerja yang bekerja tanpa imbalan.

4. Kerja adalah kewajiban

Dalam sistem birokrasi atau cultural, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi kewajiban

5. Kerja adalah sumber penghasilan

Kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat pada umumnya. Anggapan ini juga pangkal profesionalisme

6. Kerja adalah kesenangan

Kerja sebagai kesenangan adalah kerja sebagai hobi. Hal ini berkaitan dengan waktu luang atau *leisure time*.

7. Kerja adalah status

Dalam administrasi kependudukan, penduduk dapat digolongkan menjadi “bekerja” atau “tidak bekerja”. Selanjutnya dibagi lagi menjadi “penganggur” dan “bukan penganggur”.

8. Kerja adalah prestise atau gengsi.

Ada sebagian orang yang memilih-milih pekerjaan. Bagi mereka, ada pekerjaan yang “mulia” dan ada yang “hina” ada yang “kering” dan ada yang basah”.

9. Kerja adalah harga diri

Dilingkungan budaya tertentu, orang merasa tidak enak disebut penganggur atau tidak mempunyai pekerjaan tertentu. penganggur dianggap beban masyarakat dan pemalas dipandang hina.

10. Kerja adalah aktualisasi diri

Kerja disini dikaitkan dengan cita-cita atau ambisi. Setiap orang mempunyai cita-cita atau ambisi.

11. Kerja adalah panggilan jiwa

¹⁵ Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Oganisani, Rineka Cipta, 2005, hal 209

Kerja berkaitan dengan bakat atau *talent* dan *volition*.

12. Kerja adalah pengabdian.

Kerja disini didorong atau digerakkan oleh motiv kepedulian terhadap sesame dan lingkungan. Mungkin yang bersangkutan tidak perlu bekerja banting tulang karena mempunyai kekayaan melimpah. Baginya kerja bukan untuk mendatangkan

penghasilan sebagai sumber nafkah. Ia bekerja bagi orang lain, tanpa pamrih. Pekerja sosial bermotif charity biasanya memandang kerja sebagai pengabdian terhadap sesame.

13. Kerja adalah hak, dan juga sebaliknya hak adalah kerja

Kerja disini adalah salah satu hak azasi manusia

Berikut adalah table pendirian tentang kerja.

Table 1:

Pendirian tentang kerja

No	Pendirian tentang kerja	Sikap terhadap pekerjaan	Perilaku ketika bekerja	Lingkungan dan alat kerja
1	Kerja adalah hukuman	Negative, tidak ikhlas, ragu-ragu	Menderita, pasif, menyesal, protes	Lingkungan tidak nyaman, alat minim, tidak menarik, kinerja rendah
2	Kerja adalah upeti	Negative, pasrah	Ketakutan, kehilangan, terpaksa	Lingkungan tidak nyaman, alat minim, tidak menarik, kinerja rendah
3	Kerja adalah beban	Negative, Tidak ikhlas	Keberatan, Ingin cepat	Lingkungan tidak nyaman, alat minim, tidak menarik, kinerja rendah
4	Kerja adalah kewajiban	Positif jika haknya diindahkan	Aktif	Lingkungan tidak nyaman, alat minim, tidak menarik, kinerja rendah
5	Kerja adalah sumber penghasilan	Positif jika (diharapkan) berhasil	Aktif, Sangat aktif	Kinerja sedang Kinerja tinggi
6	Kerja adalah kesenangan	Positif Negative	Aktif Pelan-pelan	Kinerja tinggi Kinerja rendah
7	Kerja adalah status	Positif	Aktif	Kinerja sedang
8	Kerja adalah prestise	Positif Negative	Aktif, bangga Negative	Kinerja sedang
9	Kerja adalah harga diri	Positif	Aktif	Kinerja sedang
10	Kerja adalah aktualisasi diri	Positif	Sangat aktif Rela berkorban	Kinerja tinggi
11	Kerja adalah panggilan jiwa	Positif Selektif	Sangat aktif Rela berkorban	Kinerja tinggi
12	Kerja adalah pengabdian	Positif Tanpa pamrih	Sangat aktif Rela berkorban	Kinerja tinggi
13	Kerja adalah hak	Positif	Menuntut Berjuang	Kinerja tinggi
14	Kerja adalah hidup	Positif <i>resilient</i>	Sangat aktif	Kinerja tinggi
15	Kerja adalah ibadah	Positif	Sangat aktif Ritual	Kinerja tinggi
16	Kerja adalah suci	Positif	Aktif Pasif	Kinerja tinggi Kinerja rendah

Sikap seseorang dalam bekerja dapat berubah-ubah misalnya dari sikap yang positif berubah menjadi sikap yang negative atau sikap yang negative berubah menjadi sikap positif. Hal ini disebabkan banyak faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah lingkungan kerja dan alat kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat sekeliling seorang karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya yaitu lingkungan fisik, sedangkan alat kerja merupakan fasilitas atau perlengkapan yang mendukung dalam melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan perilaku dalam bekerja dapat menentukan bagaimana seorang karyawan dalam mempergunakan alat kerjanya. Contohnya perilaku seorang karyawan atau pekerja menggunakan alat kerja dengan hati-hati agar alat kerjanya tidak mudah rusak dan ada juga perilaku seorang karyawan atau pekerja yang ceroboh dalam menggunakan alat kerja sehingga alat kerjanya mudah rusak.

Sikap yang bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja akan menimbulkan perilaku seseorang yang ditunjukkan dengan bersungguh-sungguh, rajin, tekun dan perilaku lainnya yang positif. Seorang karyawan atau pekerja yang berpola perilaku positif tersebut memberi keuntungan dan sangat mendukung keberhasilan suatu organisasi. Jika seorang karyawan atau pekerja dapat menyukai pekerjaannya maka akan berjuang atau berusaha keras untuk bekerja sebaik-baiknya. Untuk itulah diperlukan suatu kekuatan yang merangsang, mendorong atau menggerakkan seseorang untuk terus bekerja dengan penuh semangat. Oleh karena itulah sikap dan etos kerja perlu dibangun oleh setiap organisasi, institusi atau lembaga yang ingin terus maju.

Etos kerja perspektif syariah

Berikut ini ayat-ayat dalam Al-Quran yang berkaitan dengan sikap dan etos kerja dalam Islam:¹⁶

Dan katakanlah:” *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*” (Qs At-Taubah, 9:105)

“*Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuannu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya orang yang dzalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan*” QS Al An’am (6):135

“*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib manusia sebelum mereka mengubah apa yang ada pada dirinya.* (QS.Ar-Ra’d (13):11)

“*Dan bahwasanya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*”. (Qs Al-Najm (53):39)

Orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga masyarakat dan Negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori ahli syurga seperti yang digambarkan dalam Al-Quran bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer/direktur. Tetapi Al Quran menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-Falah) itu orang yang banyak takwa kepada Allah, khusus sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan

¹⁶ Web.ipb.ac.id/kajianislam/pdf/etos.pdf Etos kerja dalam islam, diakses tanggal 18 April 2016 pukul 10.00 wib

kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosial seperti mengeluarkan zakat dan lainnya (Qs Al Mu'minun: 1-11).

Dalam suatu hadist yang diriwayatkan oleh Umar r.a, berbunyi: "bahwa setiap amal itu bergantung pada niat, dan srtiap individu itu dihitung berdasarjan apa yang diniatkannya". Dalam riwayat lain Rasullullah SAW bersabda: "Binasalah orang-orang islam kecuali mereka yang berilmu. Maka binasalah golongan berilmu, kecuali mereka yang beramal dengan ilmu mereka. Dan binasalah golongan yang beramal dengan ilmu mereka kecuali mereka yang ikhlas. Sesungguhnya golongan yang ikhlas ini juga yang masih dalam keadaan bahaya yang amat besar". Kedua hadist tersebut menjelaskan betapa niat yang disertai dengan keikhlasan itulah inti sebenarnya dalam kehidupan dan pekerjaan manusia. alangkah baiknya kalau umat islam dapat bekerja dengan tekun dan mempunyai suatu tujuan yaitu mardatillah (keridhoan Allah). "

Dalam Islam sikap dan etos kerja terhadap pekerjaan bukan hanya aktivitas rutinitas untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun dalam melakukan pekerjaan meliputi aspek perbuatan yang memberikan ketenangan dan manfaat bagi semua pihak. Aspek-aspek tersebut diantaranya bekerja dengan sungguh-sungguh, bekerja dengan ikhlas, membuat perencanaan yang jelas, tidak menghabiskan waktu untuk sesuatu hal yang sifatnya tidak memberi manfaat, tidak menunda-nunda suatu pekerjaan, menghargai waktu dan visioner, serta mempunyai tujuan untuk mencari keridhoan Allah.

Kesimpulan

Sikap seseorang terhadap kerja sangat beragam, ada yang positif dan negative yang ditunjukkan oleh perilaku mereka dalam melakukan aktivitas bekerja. Perilaku yang bersungguh-sungguh, rajin, tidak menunda-nunda suatu pekerjaan dan lainnya yang

bersifat positif dan membawa keuntungan yang selalu diharapkan oleh setiap organisasi, untuk itu diperlukan pendorong atau penggerak dari aktivitas bekerja. Kekuatan pendorong dan penggerak itulah yang disebut sebagai etos kerja.

Sikap dan etos kerja yang baik perlu didukung oleh lingkungan kerjanya. Apabila seseorang memiliki etos kerja tinggi maka seseorang pekerja akan bekerja dengan penuh syukur, bertanggung jawab, semangat, integritas, rasa cinta, kerendahan hati. Suatu organisasi yang memilik etos kerja tinggi akan meningkatkan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al Quran dan Terjemahnya
2. Stephen P Robbins dan Timothy A judge, Perilaku *Organisasi, Organizational Behavior*, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta, 2008
3. Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005
4. jurnal-
sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html diakses tanggal 20 April 2016
5. Download.portalgaruda.org/article.php . Anna Prabowati, *Membangun Sikap dan Etos Kerja*, diakses tanggal 19 April 2016 pukul 13.00 wib
6. Web.ipb.ac.id/kajianislam/pdf/etos.pdf . Etos Kerja Dalam Islam, diakses tanggal 18 April 2016 pukul 10 Wib