

**ETOS KERJA KARYAWAN KONTRAK PADA RUMAH SAKIT
PEMBINA KESEJAHTERAAN UMUM MUHAMMADIYAH
TEMANGGUNG**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Srata Satu

Disusun oleh:

NAMA: ADI WAHYONO

NIM : 08240015

Pembimbing 1:

Drs. H. Mahfudz Fauzy, M.Pd

NIP:19531225 197903 1 001

Pembimbing 2:

M. Toriq Nurmadiyansah, S.Ag. M. Si

NIP:19690227 200312 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AdiWahyono
NIM : 08240015
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Jika ternyata di kemudian hari terbukti plagiasi maka kami bersedia untuk ditinjau kembali hak kesarjanaannya.

Yogyakarta, 12 November 2013

Yang menyatakan



Adi Wahyono

NIM. 08240015

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Adi Wahyono

Lamp : 3 eksemplar

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Adi Wahyono

NIM : 08240015

Judul Skripsi : Etos Kerja Karyawan Kontrak Pada Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Umum Muhammadiyah Temanggung

Sudah dapat diajukan kepada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Sosial Islam.

Denganini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumwr.wb.

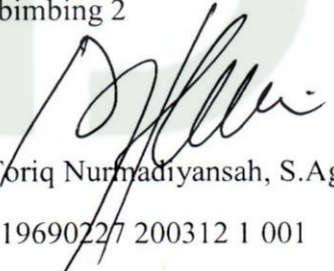
Yogyakarta, 12 November 2013

Pembimbing 1

Pembimbing 2


Drs. Mahfudz Fauzy, M.Ag.

NIP. 19531225 197903 1 001


M. Toriq Nurhadiyansah, S.Ag. M.Si

NIP.19690227 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax (0274) 515856
Yogyakarta 55281

HALAMAN PENGESAHAN

Pengesahan Skripsi/Tugas Akhir
Nomor UIN.02/DD/PP.00.9/2024/2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:
ETOS KERJA KARYAWAN KONTRAK PADA RUMAH SAKIT PEMBINA
KESEJAHTERAAN UMUM MUHAMMADIYAH TEMANGGUNG

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Adi Wahyono
NIM/Jurusan : 02240015 / Manajemen Dakwah
Telah dimunaqasahkan pada tanggal 12 November 2013
Nilai Munaqasyah : B

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta.

TEMA MUNAQASYAH
Etos Bidang Pembimbing

M. Toriq Nurhidayansyah
NIP. 196902272003121081

Penguji I,

Penguji II,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Pd, MM
NIP: 197606162005012002

Dr. Nurkhairani, MM
NIP: 196405122000032001

Yogyakarta, 9 Desember 2013
Dekan,



Dr. H. Waryono Abdul Ghofur, M.Ag
NIP. 19761010 199903 1 002

MOTTO

I honestly think it is better to be a failure at something I love than to be a success at something I hate

Saya percaya sekali bahwa lebih baik menjadi seseorang yang gagal tetapi bias melakukan yang benar-benar saya sukai dari pada sukses dalam suatu yang saya benci

PERSEMBAHAN

DENGAN PENUH RASA SYUKUR
SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK:

ALMAMATER TERCINTA
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKSI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

ADI WAHYONO: Penulisan skripsi yang berjudul “Etos Kerja Karyawan Kontrak Pada Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Umum Muhammadiyah Temanggung” Etos yang berasal dari kata Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai berkerja. Dari sini lahirlah apa yang disebut dengan “*Ethic*” yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Karyawan adalah seseorang atau sekelompok orang yang berkerja pada sebuah perusahaan, lembaga atau instansi dan mendapatkan upah.

Studi Deskriptif pada Karyawan Kontrak Pada Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Umum Muhammadiyah Temanggung ini dilatar belakangi oleh masalah yang timbul akibat kemunculan system kontrak pada pengelolaan karyawan. Dimana masalah yang terjadi di dalam pengelolaan karyawan suatu lembaga atau organisasi yang menggunakan system kontrak sangat mempengaruhi etos kerja karyawan kontrak sendiri, dari masalah sikap dalam berkerja maupun hasil kinerja mereka sampai pada permasalahan yang sering muncul yaitu demonstrasi karyawan kontrak terhadap penguasaan system kontrak tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi deskriptif, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui analisis data dari informan dan data literatur, ada pun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak pada Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Umum Muhammadiyah Temanggung. Dimana aktor-aktor tersebut sangat melatar belakangi munculnya etos kerjakaryawan kontrak. Interpretasi dilakukan dengan menggunakan catatan dari setiap kali turun kelapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan kontrak menanamkan nilai-nilai dan norma agama serta budaya sehingga karyawan kontrak dapat menerima system kontrak tanpa mengurangi etos kerja mereka.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, penyusun panjat kankehadirat-Nya, yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : Etos Kerja Karyawan Kontrak Pada Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Umum Muhammadiyah Temanggung.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman. Penyusun skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu Sosial Islam pada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusun banyak berterimakasih kepada mereka yang telah berjasa hingga skripsi ini bisa terselesaikan, terutama kepada :

1. Dr. H. Waryono, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah , Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. H. Mahfudz Fauzy, M.Pd selaku pembimbing 1, yang telah banyak memberikan bimbingan hingga skripsi ini bias diselesaikan.
4. M.Toriq Nurmadiyansah, S.Ag. M. Si selaku pembimbing 2, yang telah banyak memberikan bimbingan hingga skripsi ini bias diselesaikan.
5. Maryono, S.Ag.M.Pd selaku Penasehat Akademik penyusun.

6. Bapak dan Ibu dosen yang tidak bias saya sebutkan satu persatu yang telah banyak meluangkan waktunya untuk mendidik penyusun selama di perkuliahan.
7. Kedua orang tua penyusun, tanpa do'a dan perjuangan mereka tidak mungkin skripsi ini terselesaikan.
8. Sahabat-Sahabat penyusun Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2008, dorongan moril kalian semua sangat berharga buat penyusun.

Dengan iringan do'a, mudah-mudahan amal baik Bapak, Ibu, saudara-saudara semua mendapatkan ganjaran yang setimpal dari Allah SWT, amin. Penyusun sangat menyadari, dalam skripsi ini banyak sekali kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penyusun harapkan.

Semoga karya yang sederhana ini bermanfaat khususnya bagi penyusun sendiri dan bagi para pembaca.

Yogyakarta. 12 November 2013

Penyusun

ADI WAHYONO

NIM.08240015

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	9
E. Telaah Pustaka.....	10

F. Kerangka Teori.....	13
G. Metode Penelitian.....	19
H. Sistematika Pembahasan.....	26

BAB II :TINJAUAN UMUM RS PKU MUHAMMADIYAHEMANGGUNG

A. Letak Geografis RS PKU Muhammadiyah Temanggung.....	27
B. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung Dan Perkembanganya.....	28
C. Pofil Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.....	29
D. Falsafah, Visi, Misi, Tujuan dan Fungsi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.....	31
E. Stuktur Organisasi dan Tata Kerja.....	37
F. Keadaan Karyawan Kontrak.....	39

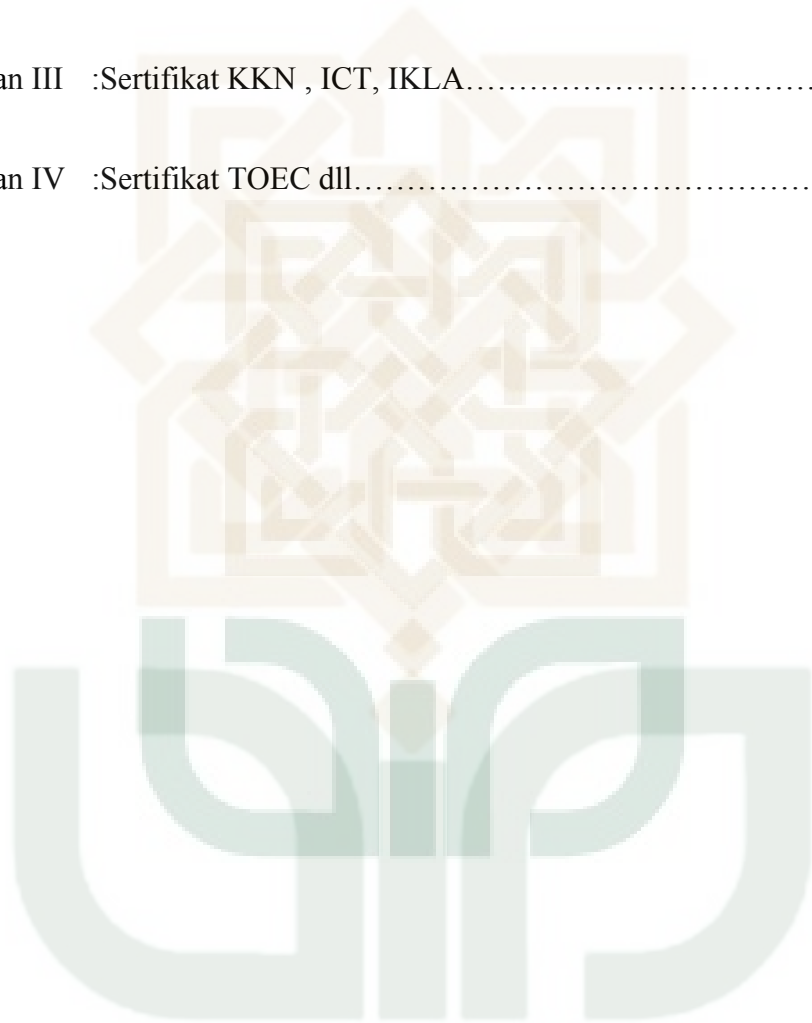
BAB III: ETOS KERJA KARYAWAN KONTRAK PADA RS PKUMUHAMMADIYAH TEMANGGUNG

A. Pandangan Karyawan Tentang Kerja.....	43
B. Perilaku Karyawan Dalam Bekerja.....	48
1. Sikap Kerja.....	48
2. Efisiensi Kerja.....	48
3. Tujuan Kerja.....	50

C. Norma Agama dan Budaya Yang Mendasari Etos Kerja Karyawan	
Kontrak.....	52
1. Norma Agama.....	52
2. Norma Budaya.....	59
BAB IV: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
BIODATA PENULIS.....	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat izin penelitian.....	I
Lampiran II	: Kartu bimbingan skripsi.....	II
Lampiran III	:Sertifikat KKN , ICT, IKLA.....	III
Lampiran IV	:Sertifikat TOEC dll.....	IV



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	□	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	□	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Kadan Ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	Esdan Ye
ص	sad	□	Es (dengan titik di bawah)
ض	dad	□	De (dengan titik di bawah)
ط	ta'	□	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	□	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	□	Komater balik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	.	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Tanda Panjang :

ا = ā
اي = i
او = ū

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Etos Kerja Karyawan Kontrak pada Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Umum Muhammadiyah Temanggung” atau disingkat “Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung”. Persoalan yang sering terjadi dalam memahami judul sebuah karya tulis adalah banyak terjadinya penafsiran terhadap substansi maksud penulis. Oleh karena itu tanpa maksud membatasi dialektika kritis, untuk menghindari terjadinya pembiasan makna dalam lingkungan kesadaran pemaknaan penulis, perlu kiranya dijelaskan beberapa istilah penting dari judul tersebut.

1. Etos kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini.¹ Etos yakni, cara hidup, kebiasaan, motivasi atau tujuan moral seseorang.² Dalam kamus populer filsafat, etos mempunyai arti yang sama dengan moral. Etos

¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT, Dana Bhakti PrimaYasa, 1995), hlm 25

² Tim Penyusun Posda, *Kamus Filsafat*, (Bandung: PT Remaja Posda Karya, 1995), hlm 105

erat kaitanya dengan sikap moral walaupun keduanya tidak identik. Dalam tinjauan filsafat etos dimasukkan sebagai kaidah yang membimbing manusia untuk mengatur kekuatannya sehingga baik dan lurus.³

Kerja adalah aktifitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Aktifitas tersebut dilakukan karena kesengajaan serta merupakan sesuatu yang direncanakan. Karenanya, terkandung didalamnya gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.⁴Di dalam kerja ada tujuan serta usaha atau *ikhtiar* yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan pekerjaan tersebut mempunyai arti dalam kehidupan.

Etos kerja diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.⁵Pembahasan mengenai etos kerja berarti mempersoalkan sumber motivasi yang menjadi dasar seseorang dalam bertindak. Jadi pembahasan mengenai etos kerja karyawan kontrak adalah membahas perilaku karyawan kontrak dalam bekerja. Dari sudut teoritis

³ Dick Hartono, *Kamus Populer Filsafat*, (Jakarta: CV, Rajawali 1986), hlm 24

⁴ *Ibid*, Etos Kerja Pribadi Muslim, hal 29

⁵ Sinamo, H Jasen, *Etos kerja Profesional di Era Digital Global*, (Jakarta: Institut Darma Mahardika), hlm 64

membawa pada persoalan kemungkinan adanya hubungan yang saling mendukung antara keadaan rohaniyah seseorang dengan sistem perilaku.⁶

2. Karyawan kontrak

Karyawan adalah seseorang atau sekelompok orang yang berkerja pada sebuah perusahaan, lembaga atau instansi dan mendapatkan upah. Maka yang dimaksud karyawan disini adalah para karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

Konsultan sumber daya manusia *Human Resources* “Wiwik Wijanarti” memberikan definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak sebagai berikut: “karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal 3 tahun”.⁷

Karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang dimaksud adalah para pegawai yang berkerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang berstatus kontrak *outsourcing* dan kontrak jangka waktu.

3. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung adalah salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kabupaten Temanggung yang bergerak

⁶ Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: LP3ES, 1979), hlm 3

⁷ Ahmad Ma'sum, "Sistem Krayawan Kontrak Di PT. Batubara Lahat (Perspektif Hukum Islam)", *Skripsi Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Sunan Kalijag Yogyakarta* (2011)

dibidang pelayanan kesehatan pada umumnya. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah mempunyai karyawan yang cukup banyak diantaranya yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak, tetapi dalam penelitian ini peneliti akan meneliti pada karyawan kontrak sebagai subyek dalam penelitian.

B. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang dihadapi setiap perusahaan atau lembaga berkaitan dengan kinerja para pekerja. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya, setiap perusahaan atau lembaga memiliki cara tersendiri untuk mengatasinya, salah satunya dengan memperkerjakan karyawan kontrak atau *outsourcing*.

Akan tetapi dengan adanya sistem kontrak untuk pekerja, banyak pekerja menolak sistem kontrak tersebut. Bahkan sering terjadi pemogokan kerja karena menolak sistem kontrak tersebut. Salah satu contoh pekerja melakukan aksi demonstrasi penolakan *outsourcing* di Bandung, sekitar 1000 orang dari serikat buruh sejatera Indonesia (SBSI) 1992 berunjuk rasa di depan gedung sate, di Jln Diponegoro, Senin (10/10/2011). Aksi para buruh ini adalah *launching statement* mereka, yaitu 732 hari tolak *outsourcing*. Salah satu pengurus SBSI menuturkan:

“System kerja kontrak atau *outsourcing* adalah akar segala masalah perubahan, dengan system kerja seperti itu buruk sulit berbicara tentang

berserikat, hak jamin *social* dan upah, dan kami akan terus menyebarkan dan membangun aksi ini secara nasional”.⁸

Fenomena karyawan kontrak di Indonesia sendiri memang sudah berlangsung cukup lama, baik dilakukan oleh perusahaan lokal atau asing, swasta atau milik pemerintah. Sebagai bagian dari sistem ekonomi kapitalis dunia maka fenomena karyawan kontrak pada masa percobaan di perusahaan atau tenaga kerja kontrak atau dikenal dengan istilah *outsourcing* ini kian banyak dipilih sebagai alternatif mendapatkan tenaga kerja yang murah, cepat, dan berisiko lebih rendah.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung adalah salah satu lembaga di Indonesia yang menggunakan tenaga kerja kontrak. Beberapa karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung berstatus karyawan kontrak, baik kontrak dari perusahaan penyalur jasa atau *outsourcing*, karyawan kontrak sementara dan karyawan kontrak menuju karyawan tetap. Beberapa karyawan juga merupakan karyawan kontrak dalam masa percobaan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung sendiri sudah lama menggunakan jasa karyawan kontrak dan sekarang jumlah karyawan yang berstatus karyawan kontrak mencapai 30 orang.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung sendiri menggunakan karyawan kontrak berdasarkan kebutuhan karyawan dan diperkuat dengan

⁸ Tya eka yulianti. *Buruh Gemakan 732 Hari Tolak Outsourcing*. (M.detik.com/nuws/read/2011/10/10113344/1740371/486/buruh-gemakan-732-hari-tolak-outsourcing)selasa.19 November 2013.23.06 WIB

peraturan pemerintah yang telah memperbolehkan menggunakan ketenagakerjaan kontrak sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK). Hanya saja, istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun sistem kerja kontrak yang umum dipergunakan dalam praktik oleh pasal 56 sampai 59 UUK disebut dengan nama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT). Pengaturan PKWT dijabarkan lebih lanjut di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi *Republic* Indonesia nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMENAKETRANS PKWT).⁹

Semakin lama trend perusahaan-perusahaan atau pun lembaga islam seperti rumah sakit di Indonesia dalam memanajemen karyawan/buruh dengan menerapkan sistem kontrak dalam hubungan kerja dengan pekerja/buruh berkembang. Karena posisi buruh yang serba terjepit, disatu sisi kebutuhan perut buruh dan keluarganya begitu mendesak dilain sisi kesempatan kerja sangat langka sementara antrian orang yang menginginkan pekerjaan begitu panjang, maka tidak ada pilihan bagi mereka selain menjadi karyawan kontrak tersebut.¹⁰ Trend lain yang terjadi di lembaga islam seperti Rumah Sakit adalah meningkatnya ketergantungan terhadap pekerja temporer-individu yang

⁹ Romi, Pengaturan Perjanjian Kerja waktu Tertentu dari Prespektif Kepastian Hukum dan Prospeknya ke depan”. Makalah disampaikan pada kuliah *Hukum Administrasi Negara*, diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.

¹⁰ *Herry Hendroharjono*, “Trend Perangkap Sistem Kontrak kerja”, <http://dersa.wordpress.com/2008/03/27/trend-perangkap-sistem-kontrak-kerja/>, akses 27 Maret 2013

dipekerjakan untuk periode waktu yang singkat tanpa kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap. Perusahaan sering lebih suka menggunakan pekerja temporer karena mereka lebih flaksibel, upahnya lebih rendah, dan sering kali tidak diikuti dalam program tunjangan.¹¹

Karyawan kontrak atau seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda. Bayangkan saja berapa keuntungan perusahaan atau lembaga islam atau non islam dari segi produktifitas misalnya, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak. Banyak perusahaan *outsource* (penyedia tenaga kontrak) yang melihat peluang ini. Sehingga perusahaan yang membutuhkan pegawai kontrak tinggal memesan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Namun persoalan yang ditimbulkan akibat sistem kontrak, yaitu dari beberapa perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Perbedaan dari segi gaji dan fasilitas serta perbedaan status pekerja dalam perusahaan atau lembaga sebagai karyawan kontrak berpengaruh pada etos kerja karyawan kontrak.

Etos kerja sangat berpengaruh pada produktifitas kerja karyawan dimana etos kerja karyawan yang baik akan menciptakan sikap jiwa seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan komitmen total dan tanggung jawab. Etos

¹¹ Griffin, W Ricky, *Manajemen* (Jakarta: Erlanga, 2004), hlm 79

kerja terkandung nilai semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras, bekerja cerdas, sehingga menghasilkan karyawan berprestasi. Prestasi karyawan dapat dilihat dari besar kecilnya kesetiaan karyawan, prestasi kerjanya, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Etos kerja karyawan unggul dapat dilihat dari kerja keras, selalu terdepan, memiliki kelebihan dibanding lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihinya. Tidak lagi berpikir bahwa apa yang saya dapat dari hasil kerja saya, tetapi apa yang saya berikan terhadap organisasi.

Status kontrak pada karyawan dan kompensasi yang berbeda dengan karyawan tetap akan menimbulkan kurangnya produktifitas kerja, disisi lain Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung mengharapkan agar semua karyawan memiliki etos kerja yang baik. Yang mempunyai semangat kerja, tanggung jawab dan komitmen total.

Melihat sejumlah permasalahan yang sangat kompleks yang dihadapi karyawan, beberapa telah dikemukakan yakni problem sikap, watak, ekonomi, dan psikologi karyawan dalam bekerja. Untuk itu, upaya tersebut masih perlu mendapatkan perhatian serius dari berbagai kalangan terkait. Tidak berlebihan apabila penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang etos kerja karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung sebab ada beberapa karyawan yang berstatus kontrak.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapatlah dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi bahasan skripsi ini. Permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja karyawan kontrak di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung ?
2. Norma apa saja yang mendasari etos kerja karyawan kontrak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung ?

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulisan skripsi ini bertujuan untuk:

- a. Mendiskripsikan tentang etos kerja karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.
- b. Mengetahui norma apa saja yang mendasari etos kerja karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya wacana bagi pengetahuan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung di bidang pengelolaan karyawan secara umum. Satu deskripsi etos kerja karyawan kontrak yang diharapkan memberikan masukan terutama dalam kajian tentang pengelolaan karyawan kontrak.

b. Kegunaan Praktis

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif secara obyektif bagi karyawan dalam mengembangkan cita untuk meningkatkan etos kerja guna meningkatkan taraf hidup mereka ketingkat yang lebih baik. Deskripsi penelitian ini jika dipandang perlu dapat dijadikan perbandingan bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung untuk mengelola karyawan.

E. Telaah Pustaka

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan etos kerja atau karyawan kontrak diantaranya:

Skripsi Wakhid Nasrudin, yang berjudul “Etos Kerja Petani Desa Depok Panjatan Kulon Progo”, yang membahas tentang etos kerja petani desa depok kecamatan panjatan kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam skripsinya tersebut ia menggunakan kerangka teori tinjauan

umum tentang etos kerja, agama, dan prinsip-prinsip kerja dalam budaya jawa, jenis penelitiannya analisis deskriptif kualitatif, yaitu penyajian dalam bentuk tulisan dan menerapkan apa adanya sesuai data yang diperoleh dari hasil penelitian.¹²

Hasil dari skripsi Wahid Nasarudin bahwa etos kerja petani desa Depok Pajatan Kulon Progo mempunyai tingkat bekerja yang cukup tinggi, kemudian sikap dan perilaku kerja petani sangat obyektif dalam melihat hasil yang diperoleh masing-masing petani. Tujuan dari kerja petani hampir sama dengan tujuan kerja bagi semua orang adalah untuk mendapatkan hasil guna memenuhi kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya, dan terahir norma budaya dan agama terdapat nilai yang memberikan motifasi yang tinggi.¹³

Skripsi Ahmad Ma'sum, yang berjudul "Sistem Karyawan Kontrak Di PT. Batubara Lahat (Perspektif Hukum Islam)", yang membahas tentang penerapan sistem karyawan kontrak, apakah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan dan KEPMENAKERTRANS PKWT. Dalam skripsinya tersebut ia menggunakan kerangka teoretik Fikih Muamalat, jenis penelitiannya *liberary research*, serta dengan menggunakan pendekatan *yuridis* dan *fiqiyah-Usuliya*.¹⁴

¹²*Ibid*, "Etos Kerja Petani Desa Depok Pajatan Kulon Progo".*Skripsi* Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta(2003)

¹³*Ibid*, Etos Kerja Petani Desa Depok Pajatan Kulon Progo

¹⁴*ibid*, "Sistem Karyawan Kontrak Di PT Batubara Lahat Perpektif Hukum islam",

Hasil dari skripsi Ahmad Ma'sum yaitu syarat pertama harus dipenuhi dalam kedua peraturan tersebut adalah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, syarat selanjutnya pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun. Syarat berikutnya pekerjaan yang sifatnya musiman atau tergantung pada cuaca dan musim.¹⁵

Skripsi Ngazam Fitri, yang berjudul “Usaha Pabrik Mie Sohun Mujur Jaya Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Desa Mujur Kec. Kroya Kab. Cilacap yang membahas tentang etos kerja karyawan mie sohun “Mujur Jaya”, dan meningkatkan etos kerja karyawan di Desa Mujur, Kec. Kroya Kab. Cilacap. Dalam skripsinya ia menggunakan teori Weber, bahwa ada hubungan antara pemahaman dan penghayatan agama dan etos kerja, dan Abdullah yang menyatakan bahwa terdapat kesesuaian antara kedalaman penghayatan terhadap ajaran islam dengan kegairahan kehidupan ekonomi, sedangkan jenis penelitiannya adalah deskriptif kualitatif.

Di dalam skripsi pertama diatas meneliti tentang etos kerja petani dan bagaimana pengaruh budaya terhadap etos kerja petani, sedangkan skripsi kedua meneliti bagaimana sistem karyawan kontrak yang lebih pada pengelolaan karyawan kontrak. Skripsi ketiga membahas tentang etos kerja dan usaha meningkatkan etos kerja karyawan dipabrik mie sohun ”Mujur jaya. Yang

¹⁵*Ibid*,

menjadi pembeda pada penelitian terdahulu dengan peneliti yang akan dilakukan adalah letak pada obyek yaitu di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, dan subyek yaitu para karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Secara garis besar peneliti sekarang lebih pada etos kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan kontrak.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Etos Kerja

a. Hakikat Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, Ethos berarti adat, kebiasaan, perasaan dan watak,¹⁶ sedangkan Greert memberikan pengertian etos sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang di pancarkan dalam hidup.¹⁷ Max Weber memberikan batasan etos kerja sebagai aspek *evaluative* yang bersifat penilaian diri terhadap kerja yang bersumber pada realita sepiritual-keagamaan yang diyakininya.¹⁸

Sedangkan menurut Toto Tasmara, etos yang berasal dari kata Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai berkerja. Dari sini lahirlah apa yang

¹⁶ Musa Asy' arie, *Etos, Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi umat*, (Yogyakarta: LESFI, 1997) hlm 34.

¹⁷ Taufik Abdullah, *Agama, Etos kerja Dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: LP3ES, 1979), hlm 3

¹⁸ *Ibid*, hlm 8

disebut dengan “*Ethic*” yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan kata etik ini, dikenalkan istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha dan sebagainya.

Karena etika berkaitan dengan kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap pribadi muslim mengisi etika itu dengan keislamannya dalam arti yang aktual, sehingga cara dirinya mempersepsikan sesuatu selalu positif dan terus berupaya untuk menghindari yang negatif.¹⁹ Menurut Toto Tasmara, etos kerja bagi orang muslim merupakan suatu bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiation dirinya sebagian dari manusia pilihan atau *khoiru ummah* ada dua substansi etos kerja muslim yakni nilai jihad dan tauhid.²⁰ Jihad disini diartikan sebagai kesungguhan dalam berupaya mengapai apa yang di cita-citakan baik untuk kebahagiaan duniawi maupun *ukhrowi*, adapun tauhid adalah prinsip dasar yang harus dimiliki setiap muslim dalam menjalani kehidupannya. Tauhid ini adalah suatu penegasan Allah dan segala hal diorientasikan untuk Allah semata.

Etos kerja Islam bersumber pada nilai-nilai ketuhanan atau tauhid yang berkaitan dengan kehidupan riil, maka hal yang wajar jika etos kerja akan membentuk pribadi muslim yang bercirikan monoteistik, yang tidak

¹⁹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Karipta, 1994), hlm 25

²⁰ *Ibid*, hlm 29

hanya mementingkan diri sendiri namun juga memiliki tanggung jawab sosial.²¹Jadi bekerja merupakan bentuk dari pelaksanaan agama.

Jika pengertian etos kerja di atas dikaitkan dengan agama, maka etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja, sikap diri manusia merupakan manifestasi dari pendalaman agama yang mendorong untuk menggerakkan upaya mencari yang terbaik dalam suatu usaha, atau jelasnya etos kerja merupakan semangat kerja yang dipengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yang bersumber pada nilai yang dianutnya.

Dengan demikian etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar, maka pada dasarnya juga merupakan cermin dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai berdimensi transenden.²²Menurut Weber nilai transenden tersebut bersumber pada realita spiritual keagamaan yang diyakininya. Nilai tersebut juga bersumber dari pandangan dan norma budaya masyarakat.

Dari berbagai seminar dan lokakarya selalu ditampilkan, bahwa etos kerja bangsa Indonesia masih relatif rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja, dan produktifitasnya yang rendah. Hal ini tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan jangka panjang yang menekankan pada pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Etos kerja adalah

²¹*Ibid*, *Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, hlm 68

²²*Ibid*, *Etos, Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi umat*, hlm 34

masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek, baik aspek ekonomi, sosial maupun budaya. Oleh karena itu, meningkatnya perlu ditangani secara terpadu dan komprehensif.²³

Gunnar Myrdal menyebutkan ada tiga belas sikap yang mendasari adanya etos kerja, yaitu efisiensi, kerajinan, kerapian, sikap tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam mempergunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, sikap bekerja, sikap mau berkerjasama dan kesediaan untuk memandang jauh kedepan. Sedangkan Toto Tasmara menyebutkan ciri-ciri etos kerja adalah memiliki jiwa pemimpin, selalu berhitung, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, hemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki semangat bersaing, mandiri, ulet pantang menyerah, dan berorientasi pada produktifitas.²⁴

b. Cara Pandang terhadap Kerja

Cara pandang seseorang berkaitan dengan tanggapan atau penerimaan langsung dari suatu objek. Pada prinsipnya cara pandang merupakan proses pengenalan yang dialami seseorang di dalam memahami

²³ *Ibid*, *Etos, Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi umat*, hlm V

²⁴ Arif Rifai, *Etos Kerja Pengkrajin Perak Kota Gede*, Jurnal Penelitian Agama, NO 18 Th, VII Januari-April 1998.

informasi yang diserap dengan membandingkan pengalaman masa lalu dengan pengalaman masa kini.

Jalaludin Rahmad menyatakan bahwa cara pandang atau persepsi adalah pengalaman tentang objek peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan.²⁵ Persepsi dapat tumbuh dan berkembang karena pengaruh interaksi dan belajar. Cara pandang terhadap kerja adalah suatu proses untuk mengetahui, menerima, dan memberi arti terhadap suatu pekerjaan dan kerja.

c. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental atau kecenderungan seseorang untuk melakukan reaksi terhadap suatu objek tertentu dengan cara tertentu pula. Sikap sebagaimana dikutip Saefudin Azwar dari Charles Osgood, menyatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan.²⁶

2. Agama dan etos kerja.

Menurut Weaber menyatakan bahwa ada hubungan antara agama dengan perilaku ekonomi. Penghayatan dan pengalaman agama yang mendalam dan intensif dapat mengarahkan dan menumbuhkan satu sikap

²⁵ Jalaludin Rahmad, *Psikologi komunikasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), hlm 51

²⁶ Saifudin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengembangan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hlm 4-5

agama yang kuat, sikap dimana dapat mendorong untuk selalu berupaya maksimal dalam suatu usaha atau bekerja disegala lapangan kehidupan. Oleh karena itu, islam mendorong dan menganjurkan umatnya untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup, namun tidak semua cara untuk mencari penghidupan boleh ditempuh, sebab masih banyak jalan yang dibenarkan oleh agama.

Manusia berkerja harus menggunakan etika dan kecakapan dalam bekerja sesuai bidang yang ditekuni. Dengan bekerja manusia diharapkan dapat mencari kehidupan yang makmur dan sejahtera sehingga terhindar dari berbagai bahaya kemiskinan.²⁷

3. Indikas-indikasi Etos Kerja

Sebagai dasar analisis dari penelitian ini digunakan Gunnar Myrdal sebagaimana dikui Ahmad Janam Asifudi menyebutkan ada tiga belas sikap yang mendasari adanya etos kerja, yaitu efisiensi, kerajinan, kerapian, sikap tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam mempergunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, sikap bekerja, sikap mau berkerjasama dan kesediaan untuk memandang jauh kedepan.²⁸

²⁷ Qordhawi, Al Yusuf, *Konsep Islam Dalam Mengentaskan Kemiskinan*, Alih Bahasa Umar fananny, (Surabaya:PT Bina Ilmu,1996), hlm 51

²⁸ Ahmad Janam Asifudin, *Etos kerja Islam*,(Surakarta:Muhammadiyah University Press, 2004),hlm 35

Karyawan kontrak adalah kategori lain dari pekerja kontinjen dan sementara, seorang pekerja kontinjen adalah seorang yang bekerja bagi suatu organisasi dengan dasar selain dasar permanen atau penuh waktu,²⁹ ataupun pengertian lain yaitu pekerja yang berkerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penyusun menggunakan penelitian lapangan (*field reasch*). Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yaitu penelitian dengan mencoba mencari dan mengumpulkan data secara langsung ke lokasi penelitian. Penelitian ini merupakan studi kasus yang bertujuan untuk menjelaskan gambaran umum etos kerja karyawan kontrak yang menjadi subyek penelitian yaitu karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

2. Subyek dan Lokasi Penelitian

²⁹*Ibid*, hlm 439

Subyek penelitian adalah subyek yang dituju oleh peneliti dan menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian.³⁰ Adapun subyek penelitian ini adalah 30 karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung Jawa Tengah.

Lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang terletak di Jalan Raya Kedu Km 2 Kalisat, Kab. Temanggung, Provinsi Jawa Tengah.

3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang penyusun gunakan adalah deskriptif-analisis, yaitu memaparkan etos kerja pada karyawan kontrak di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, selanjutnya menganalisis pokok masalah dengan menggunakan tinjauan teori etos kerja.

4. Subyek dan Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah etos kerja karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung di dalam melakukan pekerjaannya sebagai karyawan, yang meliputi sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan mereka atas pekerjaan. Kemudian untuk mendapatkan data tentang obyek penelitian, maka dibutuhkan subyek penelitian. Secara teoritis yang dimaksud dengan subyek penelitian adalah

³⁰ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm 122

para karyawan kontrak yang menjadi sumber informasi yang diberikan data yang sesuai dengan masalah yang sedang diteliti.³¹ Dalam penelitian ini yang menjadi subyek adalah semua karyawan kontrak yang ada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, yang diukur dari efisiensi, kerajinan, kerapian, tepat waktu dan sikap karyawan kontrak dalam bekerja.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Maksud digunakan wawancara didalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data lapangan dan informasi yang lebih *update* dan *valid* yang tidak diperoleh dari observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara yang tidak terstruktur atau tidak terencana (*unstandarzed interview*),³² yakni penyusun mewawancarai karyawan kontrak di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

b. Observasi

Pengamatan langsung atau observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.³³ Metode

³¹ Tatang Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 1998), hlm 135

³² Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm 76

³³ Soeratno dan Arsyad, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi revisi, cet. Ke-5 (Yogyakarta: UPP STIM YKPN < 2005), hlm 58

ini dipakai untuk melihat keadaan karyawan kontrak di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.³⁴

Proses dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan atau dokumen-dokumen baik memperoleh secara langsung dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Adapun data-data yang diperlukan di antaranya: Profil Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, profil karyawan kontrak di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, serta foto-foto yang berkenaan dengan penelitian.

6. Jenis Data.

Data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan serta dari narasumber yang diwawancarai. Sedangkan data sekunder ialah semua informasi yang berkaitan dengan dinamika

³⁴ Moeloeng, J Lexy *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: remaja Kertas karya 1998), hlm 135

pengembangan masyarakat, baik berupa buku-buku penunjang, pendapat tokoh, maupun karya-karya yang lain yang menunjang.

7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif-kualitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dengan menganalisa akan diperoleh gambaran sistematis mengenai suatu dokumentasi, observasi dan wawancara yang telah dilakukan. Data yang diperoleh tersebut diteliti isinya kemudian diklasifikasi menurut kriteria atau pola tertentu, penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³⁵

Dengan demikian, yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, adalah memperoleh kebenaran data, yang dapat dilakukan dengan cara memperpanjang masa pengamatan, melakukan pengamatan secara terus menerus, melakukan pengecekan terhadap hasil pengamatan dan mengeksplorasi hasil akhir penelitian dalam diskusi khusus untuk membahas tentang keabsahan data, deskripsi hasil penelitian dan kesimpulan serta saran-saran.³⁶ Proses penelitian inilah yang akan peneliti lakukan untuk

³⁵Ibid, hlm 3

³⁶Ibid, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi revisi, cet. Ke-5 hlm, 132

mendapatkan jawaban atas pertanyaan: bagaimana Etos Kerja Karyawan Kontrak Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung dan apa saja faktor yang mendasari Etos Kerja Karyawan Kontrak Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

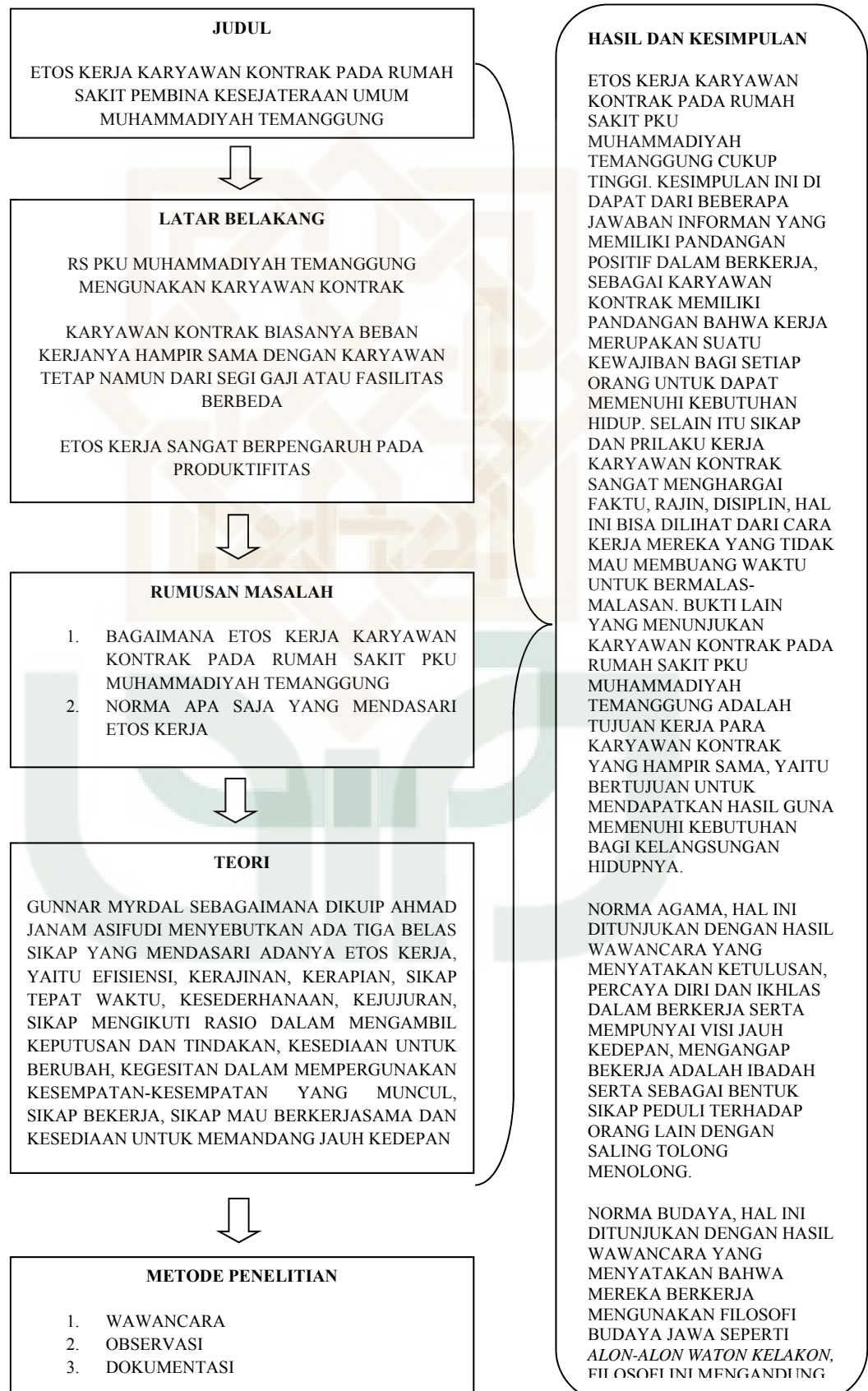
8. Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan proses penyusunan, pengaturan dan pengelolaan data. Teknik analisis data penelitian etos kerja karyawan kontrak Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung dilakukan secara kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan sistematis dan subyektif untuk menjelaskan pengalaman hidup dan memberikan makna atasnya.³⁷ Dalam analisis data lebih bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya sebagai penunjang. Data yang diperoleh meliputi *interview*, catatan lapangan, foto, dokumentasi pribadi dan lain-lain.³⁸ Setelah data terkumpul selanjutnya adalah analisis data yang menggunakan cara berfikir induktif. Dalam hal ini yaitu etos kerja dalam perilaku karyawan kontrak di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

³⁷ Surdawan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm 131

³⁸ Singarimbun Masri, *Metodologi Penelitian Survey*, (Jakarta: PT Pustaka LP3ES, 1986), hlm

9. Kerangka Pikir



H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari berbagai pembahasan yang memiliki sistematika berikut: pendahuluan, pembahasan, dan penutup yang terurai dalam lima bab. Pembahasan terdapat pada bab II sampai bab IV.

Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian, dan berahir penjelasan singkat tentang logika dan sistematika bab-bab penulisan penelitian.

Bab II membahas tentang tunjauan umum Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung yang berisi tentang keadaan geografis, keadaan karyawan, keadaan social dan ekonomi, peraturan daerah.

Bab III mendiskripsikan hasil penelitian penyusun tentang etos kerja karyawan kontrak dan norma yang mendasari etos kerja karyawan kontrak Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

Bab IV berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang menjawab pokok-pokok permasalahan. Pada akhir bab IV juga disertakan saran-saran untuk Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa temuan penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Etos kerja karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung cukup tinggi. Kesimpulan ini di dapat dari beberapa jawaban informan yang memiliki pandangan positif dalam berkerja, sebagai karyawan kontrak memiliki pandangan bahwa kerja merupakan suatu kewajiban bagi setiap orang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Selain itu sikap dan prilaku kerja karyawan kontrak sangat menghargai waktu, rajin, disiplin, hal ini bisa dilihat dari cara kerja mereka yang tidak mau membuang waktu untukbermalas-malasan. Bukti lain yang menunjukkan karyawan kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung adalah tujuan kerja para karyawan kontrak yang hampir sama, yaitu bertujuan untuk mendapatkan hasil guna memenuhi kebutuhan bagi kelangsungan hidupnya.

2. Norma-norma yang mendasari etos kerja Karyawan Kontrak pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung adalah:
 - a. Norma Agama, hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yang menyatakan ketulusan, percaya diri dan ikhlas dalam berkerja serta mempunyai visi jauh kedepan, menganggap bekerja adalah ibadah serta sebagai bentuk sikap peduli terhadap orang lain dengan saling tolong menolong.
 - b. Norma Budaya, hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa mereka berkerja menggunakan filosofi budaya jawa seperti *alon-alon waton kelakon*, filosofi ini mengandung makna optimis, hati-hati, berkerja sama dan tanggung jawab. Selain itu karyawan kontrak berusaha untuk menjadi manusia yang mandiri, bermanfaat bagi keluarga dan lingkungan dengan cara berkerja, mempunyai penghasilan sendiri.

B. Saran

Karyawan kontrak harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena terlepas dari status kekaryawanannya, berkerja tetap bernilai ibadah, serta bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung sebaiknya memperhatikan karyawan kontrak, hal itu bisa dilakukan dengan cara memberikan pembinaan, pengembangan ketrampilan dan pemberian insentif yang cukup.

Daftar Pustaka

- Arif Rifai. *Etos Kerja Pengkrajin Perak Kota Gede*. Jurnal Penelitian Agama. NO 18 Th, VII Januari-April 1998.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2002)
- Asifudin Ahmad Janam. *Etos kerja Islam*. (Surakarta:Muhammadiyah University Press, 2004)
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. (Surabaya: Mekar Surabaya, 2004)
- Dick Hartono. *Kamus Populer Filsafat*. (Jakarta: CV, Rajawali 1986)
- Griffin W Ricky. *Manajemen*. (Jakarta: Erlanga, 2004)
- Herry Hendroharjono. "Trend Perangkap Sistem Kontrak kerja". <http://dersa.wordpress.com/2008/03/27/trend-perangkap-sistem-kontrak-kerja/>, akses 27 Maret 2013
- Jalaludin Rahmad. *Psikologi komunikasi*. (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya)
- Jasen H Sinamo. *Etos kerja Profesional di Era Digital Global*. (Jakarta: Institut Darma Mahardika)
- Koentjaraningrat. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,1999)
- Moeloeng, J Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Kertas karya 1998)
- Musa Asy' arie, *Etos.Kerja danPemberdayaan Ekonomi umat*. (Yogyakarta: LESFI, 1997)
- Nashirudin Al-Albaniy. *Ringkasan Shohih Al-Bukhari*. (Jakarta:Pustaka As Sunnah)
- Qordhawi Al Yusuf. *Konsep Islam Dalam Mengentaskan Kemiskinan*. Alih Bahasa Umar fananny. (Surabaya:PT Bina Ilmu,1996)

- Romi. Pengaturan Perjanjian Kerja waktu Tertentu dari Prespektif Kepastian Hukum dan Prospeknya ke depan”. Makalah disampaikan pada kuliah *Hukum Administrasi Negara*. diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.
- Saifudin Azwar. *Sikap Manusia Teori dan Pengembangan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995)
- Sinamo, H Jasen. *Etos kerja Profesional di Era Digital Global*. (Jakarta: Institut Darma Mahardika)
- Singarimbun Masri. *Metodologi Penelitian Survey*. (Jakarta: PT Pustaka LP3ES, 1986)
- Soeratno dan Arsyad. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi revisi, cet. Ke-5 (Yogyakarta: UPP STIM YKPN < 2005)
- Surdawan Danim. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. (Bandung: Pustaka Setia, 2002)
- Tatang Amirin. *Menyusun Rencana Penelitian*. (Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 1998)
- Taufik Abdullah. *Agama, Etos kerja Dan Pembangunan Ekonomi*. (Jakarta: LP3ES, 1979)
- Tim Penyusun Posda. *Kamus Filsafat*. (bandung: PT Remaja Posda Karya, 1995)
- Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*., (Yogyakarta: PT, Dana Bhakti PrimaYasa, 1995)
- Yulianti Tya eka. *Buruh Gemakan 732 Hari Tolak Outsourcing*. (M.detik.com/nuws/read/2011/10/10113344/1740371/486/buruh-gemakan-732-hari-tolak-outsourcing)selasa. 19 November 2013. 23.06 WIB



LAMPIRAN - LAMPIRAN

**KARTU
KONSULTASI**

**Judul Skripsi :
ETOS KERJA KARYAWAN KONTRAK PADA RS PKU
MUHAMMADIYAH TEMANGGUNG**

No:UIN/I/KAJUR/355/MD /2013

Nama : ADI WAHYONO
NIM : 08240015
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)
Pembimbing 1 : Drs. H. Mahfudz Fauzy, M.Pd
Pembimbing 2 : M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag. M.Si
Alamat : Borosani Balesari Bansari Temanggung
Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2015

	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Ket.
Pembimbing	Tgl. 21/2/2013 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	
	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	

FREKUENSI MENGIKUTI SEMINAR TOPIK SDR. : ADI WAHYONO

No.	Hari Tanggal Seminar	Yang Seminar Nama/NIM	Penyaji Peserta Pembahas	Nama serta Tandatangani Ketua Sidang
1	Rabu, 20 Februari 2013	Fita Ftria /09220060/BKI	Peserta	
2	Selasa, 26 Februari 2013	Tiri Setyowati/09230022/PMI	Peserta	
3	Selasa, 26 Februari 2013	Sinta Dewi/09220093/BKI	Peserta	
4	Selasa, 3 Februari 2013	lutfi faisal /09220067/BKI	Peserta	
5	Senin, 30 Maret 2013	ADI WAHYONO/08240015/MD	Penyaji	
6	Jumat, 11 Oktober 2013	Rahmat Efendi/092400/MD	Pembahas	

PEMEGANG KARTU

ADI WAHYONO



KETERANGAN :

Telah terdaftar sebagai mahasiswa

1. Setiap konsultasi harap membawa kartu untuk dimintakan tandatangan Pembimbing
2. Bila mahasiswa cuti tidak bisa konsultasi
3. Kartu ini merupakan syarat untuk mendaftarkan Seminar/ujian Munaqosyah Skripsi



DEPARTEMEN KESEHATAN
REPUBLIK INDONESIA

SURAT IZIN PENYELENGGARAAN RUMAH SAKIT

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia

Nomor : HK.07.06/III/4028/08

Tentang :

Pemberian Izin Penyelenggaraan Perpanjangan (III)

Kepada :

Badan Hukum : PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KAB. TEMANGGUNG
No. & Tgl. Akte Notaris : J.A.5/60/4 TGL 8 SEPTEMBER 1971
Alamat : JALAN DR SUTOMO NO. 288
TEMANGGUNG, JAWA TENGAH

Untuk menyelenggarakan :

Rumah Sakit : PKU MUHAMMADIYAH TEMANGGUNG
Alamat : JALAN RAYA KEDU KM 2
KALISAT, TEMANGGUNG
Propinsi : JAWA TENGAH
Berlaku : Selama 5 (lima) tahun, terhitung tanggal
7 Nopember 2008 s/d 7 Nopember 2013

Dikeluarkan di : J a k a r t a

Per tanggal : 7 Nopember 2008

A.n. Menteri Kesehatan Republik Indonesia
Direktur Jenderal Bina Pelayanan Medik,



[Signature]
ARID W. HUSAIN
NIP 130808593



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
TEMANGGUNG

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 502 / 2013

- I. **DASAR** : Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 070 /265 / 2004 tanggal 20 Pebruari 2004.
- II. **MEMBACA** : Surat dari Badan Kesatuan Bangsa ,Politik dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah Nomor : 070 /3036/ 2013 tanggal 23 September 2013 Perihal Survei / Ijin Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data / Praktek Kerja
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : **ADI WAHYONO**
 - b. Kebangsaan : Indonesia.
 - c. Alamat : Jl. Marsha Adisucipto, Yogyakarta
 - d. Pekerjaan : Mahasiswa
 - e. Penanggung Jawab : **Drs. Mahfudz Fauzy, M.pd.**
 - f. Judul Penelitian : **“ Etos Kerja Karwayan Kontrak Pada Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Temanggung “**
 - g. Lokasi : Kabupaten Temanggung.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya.
2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan.
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijina
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.

5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Temanggung.

IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 24 September s/d 24Desember 2013

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 24 September 2013

a.n KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ket Seni, Budaya, Agama
Kemasyarakatan Dan Ekonomi



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Kepala Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kab. Temanggung ;
 4. Yang bersangkutan ;
 5. Arsip;
-



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 52230
Yogyakarta 55221

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/535/2013
Lamp.. : 1 Proposal .
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yogyakarta, 9 April 2013
Kepada Yth.,
Gubernur Pemerintah Daerah DIY
c.q. Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta
Komplek Kepatihan, Danurejan
di Yogyakarta 55213

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi/ thesis, dengan ini mohon izin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibawah ini :

Nama : Adi Wahyono.
NIM : 08240015
Semester : X
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Alamat Sekarang : **Boresan 1 Balesari Bansari Temanggung**
Pembimbing : Drs. HA Machfudz Fauzy, M.Pd...
Judul Skripsi : Etos Kerja Karyawan Kontrak Pada Rumah Sakit Pembina
Kesejahteraan Umat Muhammadiyah Temanggung
Metodologi penelitian : Deskriptif Kualitatif
Waktu : 10 April s.d. 10 Juli 2013

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb
a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,



Dr. Musthofa, M.Si.
NIP. 19680103 199303 1 001

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan.