

ISLAM, KERJA DAN CARA PENDIDIKANNYA



**Diskusi Ilmiah Dosen Tetap UIN Sunan Kalijaga
Tahun Ke -32, 2011 Tanggal 20 Januari 2012
Dipersembahkan oleh: Dr. H. Ahmad Janan Asifuddin, M.A.
Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

MODERATOR : Prof. Dr. H.M. Abdul Karim, M.A., M.A.

**Sekretariat
Diskusi Ilmiah Dosen Tetap
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2012**

ISLAM, KERJA DAN CARA PENDIDIKANNYA

Ahmad Janan Asifudin

Muqaddimah

Kerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus cara memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Demikian Isa Abduh mengemukakan dalam bukunya *Al-'Amal fil-Islam*. Kerja juga menjadi jalan utama mendekati diri kepada Tuhan. Kedudukannya dalam Islam amat tinggi. Yakni menempati peringkat kedua setelah iman. Kerja juga dapat menghapus dosa. Jadi setiap kerja yang mendapat rida Allah, mestinya diposisikan sebagai ibadah dan menjadi bagian tak terpisahkan dari karakteristik sikap hidup mulim dan muslimah.¹ Al-Fanjariy juga menegaskan, Islam tidak hanya menganjurkan manusia agar bekerja dan menghasilkan. Bekerja dan meningkatkan penghasilan adalah ibadah, bahkan termasuk ibadah yang punya nilai tambah di antara beberapa jenis ibadah. Dia lalu menunjuk beberapa hadis, antara lain yang menceritakan ada seorang sahabat amat banyak melakukan ibadah mahdah. Begitu aktif dia melakukan kegiatan ibadah mahdah hingga mai'isyahnya terlantar, dan kebutuhan sehari-harinya ditanggung oleh saudaranya. Oleh Rasulullah dikatakan bahwa saudaranya yang memberi makan minum lebih tinggi nilai ibadahnya daripada orang itu.² Dengan demikian menurut perspektif ini Islam memandang amat tinggi terhadap usaha dan kerja yang halal dalam rangka memperoleh rizki atau harta yang digunakan

¹ Isa Abduh dan Ahmad Ismâil Yahyâ, *al-'Amal fil Islâm*, (al-Qâhirah: Dâr al-Ma'ârif, tt), hlm. 33

² Muhammad Syauqiy al-Fanjariy, *al-Islâm wal-Musykilah al-Iqtisadiyyah*, (al-Qâhirah: Maktabah al-anjilaw al-Misiriyyah, 1978), hlm. 63-64

untuk amal kebaikan. Rauf Syalabiy mengemukakan sejumlah ayat al-Quran dan Hadits Rasulullah saw yang secara esensial mendorong etos kerja tinggi.³

Kalau mengacu pada alur berfikir Isa Abduh, al-Fanjary dan Raûf Syalabiy, tentunya tidak sukar menarik kesimpulan bahwa Islam betul-betul agama amal yang menetapkan para pemeluknya harus beretos kerja tinggi. Akan tetapi mengapa tidak jarang di lapangan terdapat realita yang jauh dari kelayakan itu ? Banyak ulama menegaskan bahwa Islam adalah agama kerja, minimal secara mantap agama ini menyerukan kepada para pemeluknya agar selalu giat bekerja. Namun dari berbagai sumber informasi disinyalir terlalu banyak orang Islam tidak mempunyai etos kerja menggembirakan.⁴ Dewasa ini dunia Islam tampak merupakan kawasan bumi yang paling terbelakang di tengah masyarakat dunia penganut agama-agama besar. Negara-negara Islam jauh tertinggal oleh Eropah Utara, Amerika Utara, Australia dan Selandia Baru yang Protestan ; oleh Eropa Selatan dan Amerika Selatan yang Katolik Romawi; oleh Eropa Timur yang Katolik Ortodok; oleh Israel yang Yahudi; oleh India yang Hindu; oleh Cina, Korea Selatan, Taiwan, Hongkong dan Singapura yang Budhis-Konfusius; oleh Jepang yang Budhis Taois; dan oleh Thailand yang Budhis. Secara empirik tidak satu pun pemeluk agama besar di bumi ini yang lebih rendah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologinya daripada bangsa-bangsa pemeluk Islam. Dengan perkataan lain, umat Islam dewasa ini adalah umat yang paling rendah dan lemah

³ Rauf Syalabiy, *al-'Amal al-Iqtisâdy min wijhati Nazar al-Islâm*, (al-Qâhirah: Dâr al-I'tisâm, 1978), hlm. 25-26

⁴ Baca, Aan Najib, "Pemikiran Hamka dan M. Quraish Shihab tentang Etos Kerja dalam Tafsir al-Azhar dan Tafsir al-Mishbâh", *Disertasi PPs*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011, hlm. 31.

dalam kemampuan sains dan teknologi.⁵ Kelemahan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi itu tentunya layak diidentikkan dengan kelemahan mereka di bidang etos kerja. Bahkan dalam hal semangat “menggarap keduniaan” umumnya. Karena dua hal tersebut hakikatnya sama-sama merupakan syarat yang amat diperlukan dalam proses upaya pemakmuran bumi. Keadaan demikian sungguh mengundang keheranan besar. Apa masalahnya hingga terdapat kesenjangan begitu lebar antara ajaran Islam tentang amal dengan implementasi yang tergambar pada sejumlah besar dari umatnya. Maka untuk memperoleh kejelasan ilmiah dari problematika di atas, perlu penelitian serta kajian yang ditinjau dari segi-segi yang secara empirik paling banyak mempengaruhi manusia. Yaitu dinamika internal (psikologis) dan pengaruh yang datang dari luar, yaitu dinamika eksternalnya.

Sekitar Pengertian Etos Kerja Islami

Perbincangan tentang etos kerja di kalangan birokrat, ilmuwan, cendekiawan dan politisi bukan sesuatu yang baru.⁶ Hal itu tidak berarti para pakar telah menyepakati satu definisi yang seragam tentang pengertian etos kerja.⁷ Etos berasal dari kata Yunani, *ethos*. Artinya : ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki

⁵ Nurcholish Madjid, *Kaki Langit Peradaban Islam*, (Jakarta: Penerbit Paramadina, 1997), hlm. 21-22

⁶ Depdikbud., *Persepsi Tentang Etos Kerja, Kaitannya Dengan Budaya Masyarakat Semarang*, (tt.: tpn. 1995), hlm. 37

⁷ Lihat, Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Penerbit M.U.P, 2004), hlm. 25.

seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.⁸ Menurut Greetz, etos merupakan sikap mendasar manusia terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai.⁹ Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa *etos* merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain.¹⁰ Soerjono Soekanto mengartikan etos antara lain : a. nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan b. karakter umum suatu kebudayaan.¹¹ Menurut Nurcholish Madjid, etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*), artinya watak atau karakter. Secara lengkap etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna “akhlak” atau bersifat *akhlaqiy*, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok manusia termasuk suatu bangsa.¹² Musa Asy’arie menjelaskan kata “etos” bisa dikaitkan dengan individu selain dikaitkan dengan masyarakat.¹³ Dari pengertian-pengertian di atas, penulis membuat rumusan singkat: etos adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja yang dipancarkan oleh sikap mendasar dalam dirinya.

⁸ Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994, hlm. 6; lihat juga Edward Artin et. al, *Webster The New International Dictionary*, (USA: G & C Merriam CO), Vol. I, 1981, hlm. 878

⁹ Taufik Abdullah, ed., *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: LP3ES, 1993), Cet. ke-5, hlm. 3

¹⁰ Koentjoroningrat, *Rintangan-rintangan Mental Dalam Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta : LIPI, 1980), hlm. 231

¹¹ Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, (Jakarta: C.V. Rajawali, 1983), hlm. 174

¹² Nurcholish Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1995), Cet. ke-3, hlm. 410

¹³ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Lesfi, 1997), hlm. 34

Untuk memberikan keterangan lebih jelas bagaimana etos kerja manusia terbentuk, (tanpa menyertakan faktor-faktor yang mempengaruhi) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma terbentuknya etos tanpaketerlibatan agama



Gambar 2. Paradigma terbentuknya etos kerja Islami.

Dua gambar di atas menerangkan bagaimana etos kerja non-agama (gambar 1) dan etos kerja islami (gambar 2) terbentuk secara garis besar tanpa menyertakan persoalan atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, seperti mendorong, menghambat atau menggagalkannya. Kemudian bisa dipahami, bahwa etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah islamiyah berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya. Ternyata etos kerja itu bukan sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik - lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu. Membayangkan etos kerja tinggi tanpa kondisi psikologis yang mendorongnya mirip dengan membayangkan etos kerja robot atau makhluk tanpa jiwa. Proses terbentuknya etos kerja (termasuk etos kerja Islami), seiring dengan kompleksitas manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, prakondisi dan faktor-faktor yang banyak: fisik biologis, mental-psikis, sosio kultural dan mungkin spiritual transendental. Jadi bersifat kompleks serta dinamis.¹⁴ Dalam konteks ini, tentu bukan etos kerja demikian yang dikehendaki. Lebih dari itu perlu dijadikan catatan penting bahwa manusia adalah makhluk biologis, sosial, intelektual, spiritual dan pencari Tuhan.¹⁵ Ia berjiwa dinamis. Manusia adalah makhluk yang keadaannya sangat kompleks dan tidak kebal dari berbagai macam pengaruh. Justeru karena manusia makhluk psikofisik, terdiri dari psikis (jiwa dan ruhani) serta fisik. Keduanya, baik psikis maupun fisik manusia pada kenyataannya memang terbuka bagi bermacam-macam pengaruh. Maka, selain mudah terpengaruh oleh faktor-faktor dari luar yang

¹⁴ Lihat, Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 42 – 43.

¹⁵ Prajudi Atmosudirdjo, *Pengambilan Keputusan*, (Jakarta: Ghalia Indah, 1982), Cet. ke-6, hlm. 32

sangat beraneka ragam, tidak lepas pula dari pengaruh faktor psikologis, kejiwaan dan ruhani yang sangat dinamis serta mudah terkena pengaruh. Di antara faktor-faktor tersebut mungkin ada yang perannya lebih besar dibandingkan dengan lainnya, dan ada pula yang peranannya lebih kecil. Namun masing-masing tidak dapat berdiri sendiri. Begitulah etos kerja manusia dapat dipengaruhi oleh dimensi individual, sosial dan lingkungan atau faktor-faktor dari luar dirinya. Bagi orang beragama bahkan sangat mungkin etos kerjanya memperoleh dukungan kuat, sedang, lemah, atau justru hambatan dari dimensi spiritual-transendental.

Oleh karena itu manusia dalam hidupnya termasuk dalam kehidupan kerja sering mengalami kesukaran untuk membebaskan diri dari pengaruh faktor-faktor tertentu, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan, frustrasi, suka atau tidak suka, persepsi, emosi, dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal, datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, pergaulan, dan budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu mungkin bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja islami, etos kerjanya bertolak dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keimanan itu selain identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja) sebagai tersebut di atas, juga menjadi

sumber motivasi bagi terbentuknya etos kerja islami. Pembicaraan tentang etos tersebut memang harus berangkat dari pengakuan terhadap realita bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja.¹⁶ Bahwasanya untuk mendekati diri serta memperoleh rida Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ihlas hanya karena Dia, yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai dengan QS. al-Kahfi/18-110. Artinya : "... barangsiapa mengharap akan menemui Tuhannya, hendaklah dia beramal dengan amal saleh dan janganlah ia mempersekutukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apapun."¹⁷ Adapun indikasi-indikasi orang yang beretos kerja islami tinggi adalah sebagai berikut: 1. Aktif dan suka bekerja keras; 2. Bersemangat dan hemat; 3. Tekun dan professional; 4. Efisien dan kreatif; 5. Jujur, disiplin dan bertanggung jawab; 6. Mandiri; 7. Rasional serta mempunyai visi yang jauh ke depan; 8. Percaya diri namun mudah bekerjasama dengan orang lain; 9. sederhana, tabah dan ulet; serta 10. Sehat jasmani dan ruhani.¹⁸ Jadi secara lahiriyah serupa dengan indikasi-indikasi orang yang beretos kerja tinggi pada umumnya. Sejarah telah membuktikan bahwasanya aqidah Islam berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi yang mampu merubah serta membangun sikap hidup mendasar, karakter, serta kebiasaan perilaku manusia dalam arti amat positif. Aqidah yang berhasil ditanamkan Nabi saw kepada para pengikutnya ketika beliau menjadi Rasul terbukti telah menimbulkan kemajuan (termasuk etos kerja islami) yang luar biasa pada sejumlah besar dari mereka : orang-orang Muhajirin, orang-orang Ansar, bahkan orang-orang yang

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 216

¹⁷ Mahmud Yunus, *Terjemah Al-Quran*, hlm. 275

¹⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 38.

sebelumnya termasuk “komunitas Jahiliyyah”. Dalam pada itu etos kerja ini secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, terbentuknya etos kerja islami melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.¹⁹

Dinamika dan Implementasi

Etos kerja terpancar dari sikap hidup mendasar manusia terhadap kerja, Artinya, pandangan hidup yang bernilai transenden juga dapat menjadi sumber motivasi yang berpengaruh serta ikut berperan dalam proses terbentuknya sikap itu. Nilai-nilai transenden akan menjadi landasan bagi berkembangnya spiritualitas sebagai salah satu faktor yang efektif membentuk kepribadian. Etos kerja tidak terbentuk oleh kualitas pendidikan dan kemampuan semata. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *inner life*, suasana batin dan semangat hidup yang terpancar dari keyakinan dan keimanan ikut menentukan pula.²⁰ Oleh karena itu, agama (Islam) jelas dapat menjadi sumber nilai dan sumber motivasi yang mendasari aktivitas hidup, termasuk etos kerja pemeluknya.

Muhammadi Iqbal dalam bukunya membagi keberagaman orang menjadi tiga fase: fase keyakinan, pemikiran, dan penemuan²¹ Musa Asy'arie menegaskan jika pembicaraan etos kerja dikaitkan dengan agama, maka persoalannya ialah

¹⁹ Ibid, hlm. 44.

²⁰ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja*, hlm. 34-35

²¹ Muhammad Iqbal, *Reconstruction of Religious Thought in Islam*, (Lahore : Syaikh Muhammad Ashraf, 1951), p. 175

pada tahap penghayatan yang mana dari tiga fase tersebut orang itu berada²². Pada tingkat penemuanlah kiranya orang mukmin menampilkan sikap hidup seperti : diungkapkan oleh puisi Iqbal, baris ke dua :

The sign of kafir is that he is lost in the horizons

*The sign of mu'min is that the horizons are lost in him*²³

Manusia adalah makhluk yang keadaannya paling kompleks. Ia merupakan makhluk biologis seperti binatang, tapi ia juga makhluk intelektual, sosial dan spiritual. Lebih dari itu manusia adalah makhluk pencari Tuhan²⁴ dan berjiwa dinamis. Manusia adalah makhluk psikophsic, yaitu terdiri dari fisik dan psikis. Keduanya mudah terpengaruh oleh faktor baik internal maupun eksternal. Maka bisa dimengerti kalau manusia menjadi makhluk yang “begitu terbuka” terhadap berbagai pengaruh.

Faktor-faktor yang potensial mempengaruhi proses terbentuknya etos kerja selain banyak, tidak jarang dilatarbelakangi oleh kausalitas plural yang kompleks hingga memunculkan berbagai kemungkinan. Hingga tidak aneh kalau sejumlah pakar lalu menampilkan teori bertolak dari tinjauan tertentu yang berbeda antara satu dengan lainnya. Manusia memang makhluk yang sangat kompleks. Ia memiliki rasa suka, benci, marah, gembira, sedih, berani, takut, dan lain-lain. Ia juga mempunyai kebutuhan, kemauan, cita-cita, dan angan-angan. Manusia mempunyai dorongan hidup tertentu, pikiran dan pertimbangan- pertimbangan dalam menentukan sikap dan pendirian. Selain itu mempunyai lingkungan

²² Musa As'yarie, *Islam, Etos Kerja*, hlm. 36

²³ Fazlurrahman, *Major Themes of The Quran*, (Chicago: Bibliotheca Islamica, 1980), p. 22

²⁴ Prajudi Atmosudirdjo, *Pengambilan Keputusan*, hlm. 32.

pergaulan di rumah atau tempat kerjanya. Realita sebagai tersebut di atas tentu mempengaruhi dinamika kerjanya secara langsung atau tidak. Misal rasa benci yang terdapat pada seorang pekerja, ketidakcocokan terhadap atasan atau teman satu tim, keadaan seperti itu sangat potensial untuk menimbulkan dampak negatif pada semangat, konsentrasi, dan stabilitas kerja orang bersangkutan. Sebaliknya rasa suka pada pekerjaan, kehidupan keluarga yang harmonis, keadaan sosio kultural, sosial ekonomi dan kesehatan yang baik, akan sangat mendukung kegairahan dan aktivitas kerja. Orang yang bekerja sesuai dengan bidang dan cita-cita dibandingkan dengan orang yang bekerja di luar bidang dan kehendak mereka, niscaya tidak sama dalam antusias dan ketekunan kerja masing-masing.²⁵ Sejumlah pakar psikologi menyatakan, perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian manusia dengan faktor-faktor yang ada di luar dirinya (faktor lingkungan).²⁶

Tentang bagaimana etos kerja dapat diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari, kenyataannya bukan sesuatu yang mudah. Sebab realitas kehidupan manusia bersifat dinamis, banyak gangguan, majemuk, berubah-ubah, dan antara satu orang dengan lainnya punya latar belakang, kondisi sosial dan lingkungan yang berbeda. Perubahan sosial-ekonomi seseorang dalam hal ini juga dapat mempengaruhi etos kerjanya.²⁷ Di samping terpengaruh oleh faktor ekstern yang amat beraneka ragam, meliputi faktor fisik, lingkungan, pendidikan dan latihan, ekonomi dan imbalan, ternyata ia juga sangat dipengaruhi oleh faktor intern bersifat psikis yang begitu dinamis dan sebagian di antaranya merupakan

²⁵ Suma'mur, *Hygiene*, hlm. 207-209

²⁶ Djamaludin Ancok, *Nuansa Psikologi Pembangunan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hlm. 106

²⁷ Bandingkan dengan Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja*, hlm. 40-43

dorongan alamiah seperti *basic needs* dengan berbagai hambatan-hambatannya. Selain itu faktor kemampuan (*ability*) dan keahlian masing-masing juga sangat besar pengaruhnya. Ringkasnya, etos kerja seseorang tidak terbentuk oleh hanya satu dua variabel. Proses terbentuknya etos kerja (termasuk etos kerja Islami), seiring dengan kompleksitas manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, prakondisi dan faktor-faktor yang banyak: fisik biologis, mental-psikis, sosio cultural, rangsangan termasuk yang berupa imbalan dan mungkin dari sesuatu yang bersifat transendental. Jadi bersifat kompleks serta dinamis. Paling tidak ada sejumlah faktor yang sangat besar perannya dalam proses terbentuknya etos kerja islami. Mulai dari aqidah, kemudian motivasi dan *activation* (termasuk upaya penghayatan), sampai dengan pengamalan yang disadari sebagai ibadah.

Begitulah etos kerja manusia dapat dipengaruhi oleh dimensi internal, dan factor-faktor eksternal di samping kemampuan masing-masing. Freedberg dalam bukunya menegaskan motivasi harus diiringi dengan upaya pengaktifan baik *acvtivating from the outside* maupun *activating from the inside*.²⁸ Motivasi saja, tanpa aktivasi, mumnya tidak tahan lama. Dengan demikian, peranan *activation* dalam rangka tindak lanjut bagi kelestarian fungsi motivasi tidak kalah penting dibandingkan dengan motivasi itu sendiri. Bagi orang beragama bahkan sangat mungkin etos kerjanya memperoleh dukungan kuat dari dimensi *spiritual transcendental*. Musa Asy'arie mengemukakan bahwasanya etos kerja manusia berkaitan erat dengan dimensi individual bila dilatarbelakangi oleh motif yang bersifat pribadi di mana kerja menjadi cara untuk merealisasikannya. Kalau nilai sosial yang memotivasi aktivitas kerjanya seperti dorongan meraih status dan

²⁸ Edmund J Freedberg, *Activation, The Core Competency* (Toronto: Harper Collins Publishers Ltd., 1997), p. 77-78.

penghargaan dari masyarakat, maka ketika itu etos kerja orang itu sudah mendapat pengaruh kuat dan tidak terpisahkan dari dimensi sosial. Faktor lingkungan alam berperan bila keadaan alam, iklim dan sebagainya berpengaruh terhadap sikap kerja orang itu. Sedangkan dimensi transendental adalah dimensi yang melampaui batas-batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia hingga pada dimensi ini kerja dipandang sebagai ibadah.²⁹ Jalaludin secara lebih tegas mengemukakan agama dapat menjadi sumber motivasi kerja, karena didorong oleh rasa ketaatan dan kesadaran ibadah.³⁰ Penulis sependapat dengan Jalaludin yang intinya semangat beribadah jika dihayati secara benar dan istiqamah sangat potensial untuk menjadi sumber motivasi kerja yang mengantarkan orang bersangkutan hingga memiliki etos kerja tinggi. Bagi orang Islam yang betul-betul beriman, firman Allah dalam surah adz-dzariyat 56 (artinya): "Tidak Aku ciptakan jin dan manusia kecuali agar mereka beribadah (kepadaKu)" mengisyaratkan dengan jelas bahwasanya beribadah bagi manusia adalah target yang tidak bisa ditawar, standar keberhasilan, tugas sekaligus tujuan hidup, kewajiban dan keharusan. Jadi ibadah bukan sesuatu yang bersifat instrumental, melainkan benar-benar esensial. Padanya menyatu segala tujuan hidup seperti ridla Allah, surga, dan *hasanatan fiddunya sal akhirah*. Artinya segala tujuan hidup itu tidak mungkin terpisah dari ibadah. Kesemuanya itu tidak akan terwujud tanpa motivasi ibadah. Maka, tanpa menyalahkan pendapat-pendapat lain tentang tujuan hidup orang Islam yang juga proporsional, penulis tidak ragu untuk menyatakan: hakikatnya hanya ibadah dan ibadahlah yang layak dan semestinya menjadi tumpuan hidup tertinggi dan abadi

²⁹ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja*, hlm. 45

³⁰ Jalaludin, *Psikologi Agama*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1997), Cet. ke-2, hlm. 229

bagi orang Islam. Motivasi ibadah itu hanya bisa lahir dan berkembang dari iman dan aqidah yang bersumber dari ajaran agama (Islam). Ia merupakan motivasi dari dalam (*intrinsic motivation*) yang oleh para pakar psikologi diakui lebih efektif. Meski demikian untuk bias mewujudkan eos kerja, motivasi harus dibarengi dengan aktifasi (*activation*). Begitu *grand theory*-nya.

Penulis pernah melakukan penelitian implementasi etos kerja Islami pada suatu masyarakat muslim terpelajar di sebuah kampung pesantren yang hampir 100 % penduduknya beragama Islam. Pada umumnya mereka mengetahui, bahkan paham bahwa islam mengajarkan orang Islam harus rajin bekerja. Akan tetapi pada kenyataannya, etos kerja mereka umumnya sedang-sedang saja. Ternyata berdasarkan penelitian, pengetahuan kebanyakan dari mereka bahwa Islam agama kerja (sangat menganjurkan para pemeluknya agar menjadi orang yang rajin bekerja) belum menjadi penghayatan dalam kerja sehari-hari mereka. Realita Islam agama kerja baru menjadi pengetahuan. Hanya segelintir orang di wilayah lokasi penelitian yang menghayati bahwa kerja sehari-hari seperti mencari nafkah, menunaikan tugas kewajiban mereka sesuai dengan bidang masing-masing merupakan ibadah, dan ternyata etos kerja mereka memang tinggi. Di samping itu faktor pengaktifan (*activation*) di kampung pesantren tersebut memang biasa-biasa saja. Budaya kerja dan penghargaan terhadap anggota masyarakat yang giat bekerja juga tidak menonjol.

Pendidikan Kerja dalam Islam

Kerja dalam islam adalah bagian dari amal salih. Maka, konsep pendidikan kerja dalam islam tentunya sejalan dengan konsep pendidikan amal salih.

Rasulullah saw merupakan pendidik yang luar biasa. Beliau berhasil mendidik masyarakat sahabat yang semula *jahiliyyah* menjadi generasi yang sangat hebat dalam waktu yang relatif singkat. Tidak hanya rajin dan tekun menjalankan ibadah mahdah, mereka juga bekerja dengan giat di bidang-bidang lain yang mereka geluti. Terbukti dalam sejarah, setelah Rasulullah dan para sahabat hasil didikan beliau hijrah ke Madinah, mereka umumnya bekerja di berbagai bidang. Ada yang aktif berdagang, bertani, menjadi tukang, berdakwah dan lain-lain. Satu hal yang perlu dicatat, bahwa di antara pekerjaan sehari-hari yang mereka lakukan, apa pun pekerjaan itu, mereka umumnya ikut berpartisipasi aktif dalam berbagai peperangan yang sangat sering terjadi kala itu. Harap dimaklumi, perang pada masa-masa awal kemunculan Islam adalah dalam rangka mempertahankan kehidupan agama. Semua itu, tak pelak lagi menuntut adanya etos kerja islami yang tinggi. Sebab perang menuntut adanya persiapan cukup lama dan pencurahan energi dan kerja yang ekstra keras. Ternyata tidak ada riwayat satu pun dari sahabat yang memperoleh didikan langsung dari Rasulullah mempunyai sikap malas. Kenyataan ini menunjukkan para sahabat murid-murid Rasulullah saw, umumnya mereka beretos kerja tinggi. Mereka telah menjadi generasi yang sukar dicari tandingannya, untuk tidak mengatakan tak tertandingi. Tentunya termasuk dalam hal etos kerja. Sesuatu yang penting untuk dicatat ialah transformasi pendidikan Rasulullah bagi para sahabatnya, secara keseluruhan ternyata tidak lebih dari kurun waktu 23 tahun. Suatu masa yang sangat pendek dalam dunia pendidikan diukur dengan hasil yang dicapai. Maka, sesungguhnya cara pendidikan Rasulullah sangat layak dijadikan sumber penelitian dan kajian untuk digali, diangkat serta dikembangkan guna membangun sistem dan cara pendidikan

Islami, termasuk cara mendidik orang Islam agar giat bekerja. Jika diteliti dan di dalam dengan pendekatan sejarah dan ilmu pendidikan, minimal ada tujuh cara yang dikembangkan oleh Rasulullah saw dalam mendidik para sahabat murid-murid beliau: 1. Pengajaran, 2. Pembiasaan, 3. Keteladanan, 4. Bimbingan dan tuntunan, 5. Kemandirian (giat bekerja agar mandiri, tidak menjadi beban orang lain), 6. Riyadhan (mendidik diri sendiri seperti puasa dengan tetap aktif bekerja, shalat malam, dsb.), dan 7. Targhib dan Tarhib.³¹ Tujuh cara yang dikembangkan Rasulullah tersebut adalah cara pendidikan bersifat umum yang selalu beliau terapkan. Pendidikan bagi terbentuknya sikap giat beramal salih dan giat bekerja termasuk di dalamnya.

KESIMPULAN

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Islam adalah “agama amal atau kerja” yang mengajarkan kepada para pemeluknya agar rajin beribadah, beramal salih dan bekerja.
2. Etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja yang dipancarkan oleh aqidah (pandangan dan sikap hidup mendasar yang bersifat mengikat) dirinya; Aqidah bahwa Islam merupakan agama kerja dapat menjadi sumber motivasi bagi pemeluk agama ini untuk giat bekerja dan tidak malas.

³¹ Ahmad Janan Asifudin, *Mengungkit Pilar-Pilar Pendidikan Islam (Tinjauan Filosofis)*, (Yogyakarta: Suka Press., 2010), Cet. Ke-2, hlm. 134-135.

3. Etos kerja islami terbentuk tidak hanya oleh adanya motivasi, tetapi perlu didukung oleh faktor ekstrinsik: aktivasi, kesehatan dan budaya etos kerja tinggi.
4. Pendidikan giat bekerja dalam Islam bagi para pemeluknya menyatu dengan pendidikan islami yang bersifat menyeluruh, minilal dengan tujuh metodenya: pengajaran, pembiasaan, keteladanan, bimbingan dan tuntunan, kemandirian (giat bekerja agar mandiri, tidak menjadi beban orang lain), riyadhan (mendidik diri sendiri seperti puasa dengan tetap aktif bekerja, shalat malam, dsb.), dan targhîb beserta tarhîb.

DAFTAR PUSTAKA:

- Abduh, Isa wa Ahmad ismail Yahya, *Al- 'Amal fil-Islam*, Al-Qahirah: Dar al-Ma'arif, tt.
- Abdullah, Taufik, *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES, 1993, Cet. ke-5.
- Al-Fanjariy, Muhammad Syauqiy, *al-Islâm wal-Musykilah al-Iqtisadiyyah*, al-Qâhirah: Maktabah al-anjilaw al-Misiriyah, 1978.
- Ancok, Djameludin, *Nuansa Psikologi Pembangunan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- Artin, Edward, et al., *Webster The New International Dictionary*, USA: G & C Merriam CO, Vol. 1, 1981.
- Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*, Surakarta.: M.U.P, 2004.
- _____, *Mengungkit Pilar-Pilar Pendidikan Islam (Tinjauan Filosofis)*, Yogyakarta: Suka Press, Cet. Ke-2, 2010.
- Asy'arie, Musa, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Lesfi, 1997.
- Atmosudirdjo, Prajudi, *Pengambilan Keputusan*, (Jakarta: Ghalia Indah, 1982), Cet. ke-6.
- Buchori, Mochtar, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994.
- Fazlurrahman, *Major Themes of The Quran*, Chicago: Bibliotheca Islamica, 1980.
- Freedberg, Edmund J., *Activation, The Core Competency* Toronto: Harper Collins Publishers Ltd., 1997.
- Jalaludin, *Psikologi Agama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1997, Cet. ke-2.
- Koentjoroningrat, *Rintangan-rintangan Mental Dalam Pembangunan Ekonomi*, Jakarta : LIPI, 1980.
- Majid, Nurcholis, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1995, Cet. ke-3.
- Soekanto, Soerjono, *Kamus Sosiologi*, Jakarta: C.V. Rajawali, 1983.
- Syalabiy, Rauf, *al- 'Amal al-Iqtisâdy min wijhati Nazar al-Islâm*, al-Qâhirah: Dâr al-Itisâm, 1978.

Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: P.T. Gunung Agung, 1985, Cet. Ke-2.

Yunus, Mahmud, *Tarjamah al-Quran al-Karim*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1986.

DISERTASI:

Aan Najib, "Pemikiran Hamka dan Quraish Shihab tentang Etos Kerja Dalam Tafsir al-Azhar dan Tafsir al-Mishbah", Disertasi, PPs. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.

Badarudin, "Etos Kerja Wirausahawan Muslim di Batur Klaten (Perspektif Budaya)", Disertasi, PPs. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.