

**ETOS KERJA KARYAWATI FAKULTAS USHULUDDIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ushuluddin
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh

TRI SETIANINGSIH

NIM: 02540887-01

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI AGAMA
FAKULTAS USHULUDDIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2007

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tri Setianingsih
NIM : 02540887-01
Fakultas : Ushuluddin
Jurusan Prodi : Sosiologi Agama
Alamat Rumah : Jl. Soekarno Hatta Gg. Makam No. 39 Sidodadi Kec.
Pekalongan Lampung
Telp. : 0811257694
Alamat di Yogyakarta : Astri Pandiga Gk. 1/516A Sapen Yogyakarta
Telp. Hp. : 081379140263
Judul Skripsi : **Etos Kerja Karyawanati Fakultas Ushuluddin
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan adalah benar *asli* karya ilmiah yang saya tulis sendiri
2. Bilamana skripsi telah dimunaqosyahkan dan diwajibkan revisi, maka saya bersedia merevisi dalam waktu 2 (dua) bulan terhitung dari tanggal munaqosyah. Jika lebih dari 2 (dua) bulan maka saya bersedia dinyatakan gugur dan bersedia munaqosyah kembali.
3. Apabila di kemudian hari ternyata diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya, maka saya bersedia menanggung sanksi untuk dibatalkan gelar kesarjanaan saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 30 Juni 2007

Saya yang menyatakan,



Dra. Hj. Nafilah Abdullah M.Ag
Nurussa'adah S.Psi, M.Si, Psi
Dosen Fakultas Ushuluddin
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi Tri Setianingsih
Lamp : 6 eksemplar

Yogyakarta, 27 Juni 2007

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ushuluddin
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Tri Setianingsih
NIM : 02540887-01
Jurusan : Sosiologi Agama
Judul Skripsi : Etos Kerja Karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Maka selaku pembimbing kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk dimunaqosyahkan

Demikian mohon dimaklumi adanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Dra. Hj.Nafilah Abdullah M. Ag
NIP.150228024

Pembimbing II



Nurussa'adah S.Psi, M.Si, Psi
NIP.150301493



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS USHULUDDIN
Jln. Masrda Adisucipto-Yogyakarta Telp.512156

PENGESAHAN

Nomor: UIN.02/DU/PP.00.9/0995/2007

Skripsi dengan judul: *Etos Kerja Karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*

Diajukan oleh:

1. Nama : Tri Setianingsih
2. NIM : 02540887-01
3. Program Sarjana Strata 1 Jurusan : Sosiologi Agama

Telah di Munaqosyahkan pada hari Selasa, tanggal: 10 Juli 2007 dengan nilai: 77,25/B dan telah dinyatakan syah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu.

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. Abdul Basir Solissa, M.Ag
NIP.150235497

Sekretaris Sidang

Ustadhi Hamsah, S.Ag, M.Ag
NIP. 150298987

Pembimbing/merangkap penguji

Dra. Nafilah Abdullah, M.Ag
NIP.150228024

Pembantu Pembimbing

Nurussa'adah S.Psi, M.Si, Psi
NIP.150301493

Penguji I

Drs. Moh. Damami, M.Ag
NIP.150202822

Penguji II

Drs. Rahmat Fajri M.Ag
NIP.150275041

Yogyakarta, 17 Juli 2007

DEKAN



Drs. Moh. Fahmi, M.Hum
NIP.150088748

MOTTO

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَصْبِرُوْا وَصَابِرُوْا وَرَابِطُوْا وَاَتَّقُوا اللّٰهَ

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُوْنَ

Hai orang-orang yang beriman, Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung. (al Imron: 200)¹

فَاِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Al Insyirah: 5)²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Departemen Agama *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV.J-Art, 2000), hlm. 76.

²*Ibid.*, hlm. 596.



Kupersembahkan skripsi ini buat :

Fakultas Ushuluddin Program Studi Sosiologi Agama Universitas Islam Negeri Yogyakarta

Bapak dan Ibu tercinta, yang senantiasa mencurahkan rasa kasih sayang serta doa

Kakak-kakakku dan Adikku yang selalu mendukung perjalananku

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim

Assalamualaikum Wr,Wb

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita untuk tetap istiqomah di jalan-Nya. Shalawat dan salam kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Atas izin dan ridho-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul, "Etos Kerja Karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta" dengan tulus hati penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya:

1. Drs. Fahmi Muqoddas, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan izin dan dorongan kepada penulis.
2. Moh Soehadha S.Sos, M.Hum sebagai Ketua Program Studi Sosiologi Agama UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dra. Nafilah Abdullah M.Ag dan Nurrusa'adah M.Si, P.Si selaku pembimbing I dan II yang dengan kesabaran senantiasa memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan dari awal hingga akhir skripsi ini.
4. Dosen-dosen Sosiologi Agama yang membantu penulis dalam menyelesaikan studi.

rs. H. Achid Suprobo dan staf-staf terutama karyawati t
eluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penelitian
menyelesaikan studi.

apak dan Ibu tercinta, yang senantiasa mencurahkan rasa k
ayang dan doa serta dukungan moril maupun materil.

mbak Yeyen, Mas Wawan De' Tina, De' Hermansyah serta sauc
audaraku di Lampung yang selalu memberikan semangat
dukungan kepada penulis untuk segera menyelesaikan studi.

teman-teman Astri Pandiga (Mumun, Eni, Ambar dan lain-l
MM, Mas Muktiullah dan UKM Olah Raga, yang selalu mengaja
penulis untuk menghargai dan mengerti arti kebersamaan.

Mas Zein yang telah memberikan semangat dan keikhlasan mene
penulis menvelesaikan studi.

ABSTRAK

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan salah satu unit organisasi di lingkungan Departemen Agama, yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pendidikan akademik dan proposional dalam bidang ilmu agama Islam terpadu dengan ilmu pengetahuan umum. Fakultas Ushuluddin adalah salah satu Fakultas di lingkungan Universitas Islam Negeri Yogyakarta yang memiliki tiga Jurusan yaitu Perbandingan Agama, Aqidah Filsafat, Tafsir Hadist dan satu Program Studi yaitu Sosiologi Agama. Untuk mengoptimalkan program Fakultas pada tahun 2004-2007, Fakultas Ushuluddin memiliki tiga puluh karyawan yang terdiri dari dua belas pegawai wanita dan delapan belas pegawai laki-laki. Dari jumlah dua belas karyawati, penulis mengambil delapan karyawati sebagai sampel. Delapan karyawati tersebut adalah, dua karyawati di bagian Jurusan Perbandingan Agama, Sosiologi Agama dan dua karyawati di bagian Jurusan Tafsir Hadis, Aqidah Filsafat dan empat karyawati di bagian Administrasi Umum. Sehubungan dengan adanya program pemindahan (rotasi) antar karyawan, maka karyawan Ushuluddin juga mengalami perubahan pada bulan Juni. Di samping sebagai karyawati, mereka juga mempunyai peran ganda, antara lain sebagai ibu rumah tangga dan pengabdian masyarakat. Kodrat wanita seperti hamil, menyusui, kewajibannya mengurus rumah tangga. Dalam hal ini apakah kodrat kewanitaan dan kewajibannya ini menjadi penghalang dalam etos kerja, maka penulis ingin menggambarkan bagaimana etos kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan etos kerja karyawati dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja karyawati Fakultas Ushuluddin.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Obyek dalam penelitian ini adalah etos kerja 8 karyawati Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis diskriptif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa, delapan karyawati Fakultas Ushuluddin memiliki etos kerja yang berbeda antara karyawati satu dengan karyawati yang lain. Indikator kejujuran menempati tingkat tertinggi di antara indikator-indikator yang lain. Karyawati mempunyai pandangan positif bahwa kerja adalah ibadah dan dapat membantu suami mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta wujud dari eksistensi diri. Faktor agama, lingkungan, pendidikan mempengaruhi etos kerja 8 karyawati Fakultas Ushuluddin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Penelitian	12
E. Tinjauan Pustaka	13
F. Kerangka teori	16
G. Metode Penelitian	30
H. Sistematika Skripsi	35

BAB II GAMBARAN UMUM FAKULTAS USHULUDDIN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	36
A. Sejarah dan Perkembangan	36
B. Visi, Misi dan Tujuan.....	45
C. Struktur Organisasi Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	48
1. Struktur Organisasi.....	48
2. Uraian Tugas.....	50
3. Jam Kerja.....	54
D. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kepegawaian	54
1. Seleksi Penerimaan CPNS (Rekrutmen)	54
2. Pembinaan PNS	55
3. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	56
4. Penempatan PNS dan Regrouping	56
5. Penyusunan Uraian Tugas/jabatan	57
6. Penghargaan dan Sanksi Hukuman Disiplin	57
BAB III PROFIL 8 KARYAWATI DAN ETOS KERJA	58
A. Demografi 8 Karyawanati Fakultas Ushuluddin	58
B. Indikator-indikator Etos Kerja 8 Karyawanati	60
C. Etos Kerja 8 Karyawanati Fakultas Ushuluddin	69
1. Disiplin dan menghargai waktu.....	69
2. Kejujuran dan Keihlasan	71
3. Kerjasama	72

4. Pelayanan dan Keramahan	73
5. Semangat Perubahan dan Orientasi Kedepan	74
BAB IV WANITA MUSLIMAH BEKERJA DAN FAKOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA 8 KARYAWATI FAKULTAS USHULUDDIN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	76
A. Wanita Muslim dan Pekerjaan	76
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	80
1. Faktor Agama	80
2. Faktor Lingkungan	82
3. Faktor Pendidikan	84
BAB V PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran-saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang sedang melaksanakan pembangunan disegala bidang, pembangunan tersebut tidak saja pembangunan fisik, tetapi juga pembangunan dibidang mental spiritual. Tujuan pembangunan ini adalah meningkatkan taraf hidup rakyat. Seperti yang dinyatakan oleh Katz dalam artikelnya yang berjudul *A System Approach to Development Administration*, pembangunan sebagai suatu proses perubahan terencana dari suatu situasi nasional yang satu ke situasi nasional yang lebih tinggi, Seers juga menyatakan dalam artikelnya yang berjudul *The Meaning of Development*, pembangunan menyangkut proses perbaikan.¹ Sondang P. Siagian : Pembangunan adalah suatu usaha pertumbuhan dan perubahan rencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa negara dan pemerintah menuju modernisasi dalam rangka pembinaan bangsa. Adapun pembangunan nasional yang sedang diupayakan senantiasa menuntut tanggung jawab dan peran serta seluruh warga. Karena bagaimana juga tanpa bantuan dan partisipasi bangsa tujuan pembangunan nasional yang sudah dicanangkan sulit terealisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yang mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokrasi, makmur, adil

¹Moeljarto, *Politik Pembangunan Sebuah Analisis Konsep, Arah dan Strategi*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), hlm. 3.

dan bermoral tinggi diperlukannya aparatur negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Indonesia dengan 220 juta penduduknya pada tahun 2005, selalu menghadapi kesulitan-kesulitan baik sebelum reformasi maupun setelah era reformasi. Peringkat mutu pendidikan terus merosot tajam dibandingkan negara-negara lain, prestasi olah raga pun ikut-ikutan meluncur ke bawah dengan cepat, tawuran antar pelajar merupakan hal yang biasa, kekerasan dan keributan mahasiswa di berbagai kota besar. Kesemuanya adalah dampak dan akibat langsung dari rendahnya disiplin para pemimpin, luntarnya disiplin para penyelenggara negara, lemahnya disiplin pribadi, kendornya disiplin masyarakat, keroposnya disiplin kelompok dan puncaknya pada hilangnya disiplin nasional.

Etos kerja menurut Max Weber adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.² Etos kerja menyangkut potensi dan kondisi manusia dalam menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan hidup.

Pada dasarnya etos kerja merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai transenden, nilai-nilai transenden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas, yang sangat diperlukan sebagai kekuatan.

²Mubyarto, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial* (Yogyakarta: PT Aditya Media, 1991), hlm. 3.

yang membentuk suatu kepribadian yang menentukan eksistensial dalam hidupnya.³

Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan atau prestasi yang berhubungan dengan profesi dunia kerja. Etos kerja ini secara dinamis selalu mendapatkan pengaruh dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, sesuai kodrat manusia selaku makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor yang berhubungan erat dengan suasana batin semangat hidup yang bersumber pada keyakinan dan iman, oleh karena itu salah satu hal yang ingin dicari sebagai sumber untuk mencerminkan etos kerja adalah agama. Karena agama bagi pemeluknya merupakan sistem nilai yang mendasari seluruh aktivitas hidupnya maka kerja merupakan perwujudan dan realisasi diri dari ajaran agamanya.

Etos kerja sebagai mekanisme hidup yang bersifat batin yang selalu menggerakkan usaha keras dan pantang menyerah pada hakikatnya memerlukan bantuan kecerdasan, untuk memberi pencerahan dan penerangan jalan agar dapat menetapkan pilihan-pilihan yang sulit secara tepat menghadapi berbagai kemungkinan dan akibat-akibat yang resikonya besar, meskipun masih jauh. Kewajiban agama untuk membentuk yang lemah dan miskin, akan ikut mendorong pemeluknya untuk giat bekerja dan menjauhkan diri dari kemalasan, untuk berusaha keras mendapatkan rezeki dan berkah dari Tuhannya.

³Musa Asy'arie, *Islam Etos Kerja dan pemberdayaan Umat* (Yogyakarta: LESFI 1997), hlm. 34.

‘Isa Abduh berpendapat dalam bukunya *al ‘Amal fil Islam*, kerja merupakan kodrat hidup manusia sekaligus memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. 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 merupakan ridha Allah SWT, mestinya di posisikan sebagai ibadah dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari karakteristik sikap hidup muslim dan muslimah.⁴ Al-Fanjariy dalam bukunya *al-Islam wal-Musykilah al-Iqtisadiyyah*, juga menegaskan bahwa Islam tidak hanya menganjurkan manusia agar bekerja dan menghasilkan. Bekerja dan meningkatkan penghasilan adalah ibadah bahkan termasuk ibadah yang punya nilai tambah diantara beberapa jenis ibadah. Dengan demikian, menurut perspektif ini Islam memandang amat tinggi terhadap usaha dan kerja yang halal dalam rangka memperoleh rezeki atau harta yang digunakan untuk amal kebaikan.⁵

Sejumlah ayat-ayat al Qur’an yang secara esensial mendorong etos kerja.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah/9:105)⁶

⁴Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islam* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta Press, 2004), hlm. 7.

⁵*Ibid.*

⁶Departemen Agama, *Al Qur’an dan Terjemahan* (Bandung: CV. J-Art, 2000), hlm. 203.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Barangsiapa mengerjakan kebaikan baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan ia beriman, niscaya Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan kami balas mereka dengan pahala lebih baik dari apa yang telah mereka amalkan”.(QS an Nahl/16:97)⁷

Dari ayat di atas diterangkan bahwa etos kerja seorang muslim merupakan wujud dari keimanan dan amal saleh. Amal saleh yang dimaksud adalah segala amal perbuatan yang bertujuan untuk memperoleh di dunia dan akhirat. Untuk akhirat diaktualisasikan dengan memperoleh ampunan adapun rezeki merupakan karunia dari Allah di dunia. Dalam sebuah hadist nabi disebutkan “Berbuatlah untuk duniamu laksana engkau akan hidup selama-lamanya dan berbuatlah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok”

Dan selaras dengan kemajuan masalah emansipasi wanita tuntutan akan keikutsertaan wanita dalam pembangunan begitu mendesak. Menurut Tuti Heraty Noerhadi, seorang filosof perempuan Indonesia, ia berkata:

“....Sebab bukan demi pembangunan itu sendiri kaum wanita harus mengadakan refleksi, melainkan dari satu kenyataan saja bahwa kaum wanita harus diletakkan sebagai manusia. Membangun atau tidak membangun, posisi kaum wanita sebagai manusia itu dimana?”⁸

Tuntutan pembangunan menginginkan peran dan tanggungjawab wanita yang selaras dengan perbedaan biologis dengan kaum laki-laki dimana wanita mengalami masa reproduksi seperti hamil, menstruasi dan kewajibannya sebagai

⁷Ibid, hlm. 278

⁸Loekman Soetrisno, *Kemiskinan, Perempuan dan Pemberdayaan* ,(Yogyakarta: Kanisius, 1997), hlm. 69

Adanya sikap diskriminasi terhadap perempuan, juga menjadi salah satu masalah penting dalam praksis pembangunan di Indonesia. Meskipun secara formal, kesejajaran antara laki-laki dan perempuan telah diatur dalam UU No 7/1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala diskriminasi terhadap perempuan.⁹ Dan dalam INPRES 9 tahun 2000 kesetaraan gender disebutkan sebagai kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik ekonomi sosial budaya pertahanan dan keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.¹⁰

Manusia adalah makhluk bekerja. Dengan bekerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan masyarakat. Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia dan karenanya menjadi hakikat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan kemanusiaan. Bekerja sebagai pernyataan eksistensi dari manusia sesungguhnya merupakan penjelmaan kesatuan diri yang melibatkan semua unsur yang membentuk keakuannya yaitu jiwa, semangat, pikiran maupun tenaga serta anggota tubuh fisiknya.¹¹

Keterlibatan wanita dalam pasar kerja dilatarbelakangi oleh keharusan sebagai refleksi dari kondisi ekonomi rumah tangga yang bersangkutan yang

⁹Suparjan dan Hempri Suyatno, *Pengembangan Masyarakat dari Pembangunan sampai Pemberdayaan* (Yogyakarta: Aditya Media, 2003), hlm. 120.

¹⁰Tapi Omas Ihromi, "Resistensi dan Dukungan Terhadap Keadilan dan Kesetaraan Gender" Dalam Sulistyono dan Achie Sudiarta luhulima (ed). *Kisah Perjalanan Panjang Konvensi Wanita di Indonesia* (Jakarta: Obor Indonesia, 2004), hlm. 170.

¹¹Musa Asy'arie, *op. cit.*, hlm. 40.

rendah sehingga bekerja untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga adalah sesuatu yang penting dan sebagai refleksi dari kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah keatas dan adanya motif intrisik (yang datang dari dalam dirinya) yaitu menunjukkan eksistensinya sebagai manusia yang mampu berprestasi dan mampu hidup mandiri di dalam keluarga maupun di dalam kehidupan masyarakat. Wanita dapat bekerja di suatu lembaga pemerintahan sebagai aparatur negara menjadi pengabdian masyarakat.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Persyaratan untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan nasional tidak sekedar tersedianya aparat yang memiliki keahlian dan kompetensi tetapi yang lebih penting dari itu adalah terbentuknya aparat yang mempunyai akuntabilitas, moral dan etos kerja. Secara nyata hal itu mencerminkan fungsinya sebagai *publik servant* dan yang mampu menjaga konsistensi peran birokrasi sebagai sarana (*means*) dan bukan sebagai tujuan (*ends*) dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional.

Kemerosotan etos kerja merupakan permasalahan yang sering muncul dalam lembaga pemerintahan, dalam lembaga pemerintahan yang terdiri dari kaum laki-laki dan kaum wanita dimana mereka mempunyai hak dan kewajiban masing-masing sebagai pelaksana dari pembangunan. Faktor kelembagaan merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan program pembangunan.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga adalah wadah institusional, semua pegawai (laki-laki dan perempuan) mengekspresikan segala potensinya mengaktualisasikan dan mendefinisikan identitas dirinya. Lembaga pendidikan merupakan institusi dinamis yang menyiapkan, memproduksi dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, lembaga pendidikan juga mereproduksi ideologi baik melalui proses kebijakan atau via inkulturasi atmosfer kerja. Proses pendidikan, pengajaran dan lembaga pendidikan memainkan peranan penting dalam menggariskan dan merealisasikan pembangunan, terutama sebagai tolak ukur untuk melihat apakah pembangunan melahirkan keadilan gender baik pada tataran penyiapan sumber daya manusia atau perlakuan terhadap sumber daya manusia.¹²

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga merupakan salah satu unit organisasi di lingkungan Departemen Agama, yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan program pendidikan akademik dan proposional dalam bidang ilmu agama Islam terpadu dengan ilmu pengetahuan umum dan sejumlah ilmu pengetahuan teknologi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang menganut ajaran Islam berdasarkan al Qur'an dan hadist secara eksplisit memerintahkan

¹²Yuniyanti Chuszaifah dkk, *Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta* (Jakarta: McGill IAIN Indonesia Social Equity Project, 2004), hlm. 5.

umatnya untuk memegang nilai-nilai ajaran Islam. Umat Islam diperintahkan melaksanakan ajaran yang berkaitan dengan kewajiban individu kepada Allah dan juga berkaitan dengan kewajiban terhadap lingkungan dan sesama anggota masyarakat.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai lembaga yang memiliki struktur organisasi yang terdiri dari rektor, pembantu rektor, biro administrasi keuangan dan umum, biro administrasi akademik, kemahasiswaan, perencanaan dan sistem informasi, fakultas-fakultas yang terdiri dari dekan, pembantu dekan, dosen, karyawan, serta mahasiswa.

Aparatur negara harus memiliki dedikasi, integritas, keikhlasan untuk mengukur kinerja dalam melakukan darma baktinya kepada umat, bangsa dan negara.

Wanita mengalami masa reproduksi sebagai kodratnya terkadang menghambat kerja dalam lembaga ini, misalnya karyawati yang sedang hamil mereka merasakan saat-saat yang lemah, letih dan kurang bersemangat dalam bekerja. Kewajibannya sebagai seorang wanita yaitu bertanggungjawab penuh mengurus rumah, suami dan anak terkadang menjadi hambatan untuk datang tepat waktu. Wanita yang diidentikan dengan kelemahlembutannya, mempercantik diri dan cenderung banyak cakap (cerewet)¹³ biasanya menjadi penghambat dalam bekerja.

Keterlambatan karyawati menghambat jalannya aktivitas kerja. Dalam peraturan sudah ditetapkan jam kerja mulai pukul 07.30-14.30 WIB akan tetapi

¹³Kris Budiman, *Feminografi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm. 96.

masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum jam telah ditetapkan. Job description merupakan garis besar tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada setiap pegawai. Sebagian pegawai masih ada yang tidak terselesaikan sesuai tugas.

Dari latar belakang di atas penulis ingin mendeskripsikan bagaimana etos kerja 8 karyawan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi etos kerja 8 karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menentukan rumusan masalah dari penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian menjadikan penelitian tentang etos kerja 8 karyawan Fakultas Ushuluddin lebih spesifik dan terarah.

Rumusan masalah dalam penelitian etos kerja karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja 8 karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja 8 karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian etos kerja 8 karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan etos kerja 8 karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja 8 karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penelitian tentang Etos Kerja Karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta ini memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut

1. Kajian semacam ini diharapkan dapat menjadi contoh yang baik untuk lebih memahami kodrat wanita dalam dunia publik.
2. Dengan penelitian ini, diharapkan sebagai nilai tambah yang berguna untuk para karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya dalam dunia kerja.
3. Sebagai salah satu sumbangan pemikiran dalam ilmu Sosiologi Agama khususnya yang berkaitan dengan hubungan wanita muslimah (Agama Islam) terhadap etos kerja.

E. Tinjauan Pustaka

Pada dasarnya bila berbicara masalah etos kerja baik yang dilakukan laki-laki dan wanita sama karena mereka adalah manusia ciptaan Tuhan karena manusia adalah makhluk bekerja. Buku yang dijadikan acuan berjudul *Protestant Ethic and the Spirit of Capitalisme* yang ditulis oleh Max Weber menyatakan bahwa ada hubungan antara agama dengan perilaku ekonomi.¹⁴ Dalam karyanya Weber lebih menekankan pada pentingnya menguji kehidupan ekonomi dalam konteks perkembangan sejarah budaya secara keseluruhan.¹⁵ Weber mempelajari agama Calvin salah satu aliran dalam agama Protestan. Doktrin Calvinisme ini mengajarkan bahwa memperoleh harta kekayaan dianggap sebagai kemungkinan akan petanda keselamatan, menandakan masuknya seseorang di dalam golongan yang terpilih oleh Tuhan. Oleh karena itu, terdapat suatu dorongan yang sangat kuat untuk berusaha dengan sungguh-sungguh guna memperoleh sukses duniawi. Bekerja adalah panggilan dari Tuhan (*beruf, calling*).

Dalam bukunya Ahmad Janan Asifudin yang berjudul *Etos Kerja Islami* menjelaskan bahwa etos kerja Islam berdasarkan telaah psikologi karena manusia adalah mahluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dan psikologis, bukan oleh fisik yang nampak. Etos kerja dengan telaah psikologi berdasarkan motivasi.¹⁶

¹⁴Taufik Abdullah, "Tesis Weber dan Islam Indonesia", Dalam Taufik Abdullah (ed), *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi* (Jakarta: LP3ES, 1979), hlm. 5.

¹⁵Max Weber, *Etika Protestan dan Spirit Kapitalisme* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2006), hlm. xxix.

¹⁶Ahmad Janan Asifudin, *op. cit.*, hlm. 11.

Tugas pokok wanita (istri) adalah sebagai penanggungjawab utama dalam masalah-masalah intern rumah. Masalahnya sekarang, dapatkah wanita berperan atau terlibat dalam pekerjaan disektor-sektor publik di luar rumah meliputi kegiatan sosial, ekonomi, politik, kebudayaan, keagamaan dan bidang-bidang lainnya.

Sejauh pengetahuan penulis, sudah ada beberapa kajian yang membahas tentang wanita dalam bekerja. Dalam hal ini berbeda dengan yang akan diteliti dapat dijadikan sebagai referensi dalam penyusunan skripsi ini. Meskipun begitu, perbedaan mesti ada, baik dari segi pembahasan maupun lokasinya.

Skripsi yang dilakukan oleh Anastasia Renny Purnama Sari dengan judul “Produktivitas Tenaga Wanita” menyebutkan bahwa untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita.

Faktor-faktor produktivitas tenaga kerja karyawan dibagi 3 kelompok yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik pekerja; yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung
 - a. Lingkungan termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Kesehatan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja

3. Sarana tertinggi termasuk kebijakan pemerintah, hubungan industrial, menejemen.¹⁷

Selanjutnya skripsi oleh Wiwik Widayanti “Perilaku Motivasi Kerja dan Sumbangan Wanita dalam Ekonomi Rumah Tangga” menjelaskan bahwa motivasi kerja seorang pekerja wanita karena faktor ekonomi dan mencari pengalaman atau mengisi waktu luang. Apabila motivasi kerja seorang pekerja wanita karena faktor ekonomi yang mendesak atau tingkat ekonomi keluarganya rendah maka motivasi kerja wanita tersebut akan tinggi dan sumbangan dalam keluarga tinggi pula, sedangkan pekerja wanita hanya untuk mencari pengalaman atau mengisi waktu luang maka dalam bekerjapun mereka tidak akan pernah sungguh-sungguh, karena tujuan utama bukan untuk mencari nafkah atau uangnya hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri.¹⁸

Skripsi yang ditulis oleh Kurniawan Mufarohan yang berjudul “Agama dan Etos Kerja” menjelaskan tentang 5 dimensi religiusitas agama Islam yaitu dimensi aqidah, ibadah, ilmu, ikhsan, amal. Indikator-indikator etos kerja seperti kejujuran, disiplin, kerjasama, semangat perubahan, sikap rasional dan sikap ingin terus maju serta faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu faktor lingkungan, pendidikan, imbalan, janji dan ancaman yang bersumber dari agama.

¹⁷Anastasia Renny Purnama Sari, “Produktivitas Tenaga Wanita”, Dalam *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik UGM, 2001), hlm. 8-9.

¹⁸Wiwik Widayanti, “Perilaku Motivasi Kerja dan Sumbangan Wanita dalam Ekonomi Rumah Tangga”, Dalam *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik UGM, 1991), hlm. xv-xvi.

Penelitian ini lebih mengkaji Islam secara khusus kemudian dikaitkan dengan fenomena etos kerja karyawan rumah makan.¹⁹

Dilihat secara umum dari hasil penelitian di atas, masih secara umum dan penulis belum menemukan bagaimana gambaran etos kerja wanita di institusi negeri maupun di institusi swasta, apalagi dalam Departemen Agama. Obyek yang penulis teliti adalah 8 karyawati Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga yang semuanya adalah beragama Islam, dan penulis ingin mengungkapkan faktor apa saja yang melatarbelakangi etos kerja karyawati.

F. Kerangka teoritik

Telaah masalah etos kerja maka, tidaklah terlepas dari sistem nilai budaya yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Nilai-nilai budaya yang telah lama diterima baik sadar ataupun tidak sadar akan merefleksikan dalam tingkah lakunya sehari-hari di dalam bekerja

1. Pengertian *etos* kerja

Kata *etos* berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat atau juga cenderung moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.²⁰ Dari kata etos ini, dikenal pula dengan kata *etika*, *etika* yang hampir mendekati pada pengertian ahlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkadang terdapat gairah atau semangat yang amat kuat

¹⁹Kurniawan Mufarohan, "Agama dan Etos Kerja" Dalam *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ushuluddin UIN, 2006), hlm. 29.

²⁰Mochtar Buchori, *Pendidikan Dalam Pembangunan*, (Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994), hlm. 40.

untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.²¹ Sedangkan Max Weber memberikan batasan etos kerja sebagai *evaluative* yang bersifat penilaian diri terhadap kerja yang bersumber pada realita spiritual keagamaan yang diyakininya. Untuk memupuk kepercayaan pada diri itu, maka manusia haruslah kerja keras sebab hanya kerja keras saja satu-satunya yang bisa menghilangkan keraguan religius dan memberikan kepastian akan rahmat.²² Mubyarto mengatakan etos kerja adalah sikap kerja ciri-ciri tentang kerja atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa. Jadi etos kerja adalah bagian dari tata nilai (*value sistem*).²³

Dengan demikian etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, maka pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Menurut Weber bernilai transenden tersebut bersumber pada realita spiritual keagamaan yang diyakininya. Nilai tersebut juga bisa bersumber dari pandangan dan norma budaya masyarakat juga pada ajaran agama.

Bekerja pada dasarnya merupakan realita fundamental bagi manusia dan karenanya menjadi hakekat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan kemanusiaanya. Bekerja pada hakekatnya merupakan proses membangun suatu kepribadian. Melalui bekerja seseorang membangun

²¹Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 15.

²²Taufik Abdullah, *op. cit.*, hlm.8.

²³Mubyarto, *op. cit.*, hlm.14.

pribadinya untuk memperkokoh peran kemanusianya dalam realita kehidupan sosial yang diperlukan dalam bekerja bukan kemauan tetapi relita tindakan, karena kemauan saja tidak cukup untuk mengatasi ketimpangan struktural.

Dalam menghadapi perubahan sosial, maka etos kerja sebagai salah satu nilai yang membentuk semangat kepribadian manusia dalam dunia kerja. Oleh karena itu, etos kerja harus ditingkatkan secara lebih aktual dengan mencari bentuk-bentuk sintesis dari proses perubahan sosial. Bekerja sebagai bagian proses aktualisasi diri dan proses pembentukan kepribadian dapat bergerak secara berjenjang ke arah transendental, sehingga semakin banyak tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan, maka semakin meningkat spritualisasi kepribadiannya. Dengan demikian etos kerja pada hakikatnya berkaitan dengan berbagai dimensi kehidupan manusia yaitu dimensi individual, sosial, lingkungan dan transendental.

Sebagai dasar analisis dari penelitian ini digunakan tesis Weber yang menyatakan bahwa ada hubungan antara ajaran agama dengan perilaku ekonomi. Dalam karya Max Weber *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalisme*. Max Weber menerangkan ajaran Calvin tentang takdir dan nasib manusia di hari nanti. Ajaran Calvin meyakini hanya kerja keras saja satu-satunya yang bisa menghilangkan keraguan religius dan memberikan kepastian akan rahmat. Inilah panggilan Tuhan (*beruf, calling*) ia adalah konsepsi agama tentang tugas yang ditentukan oleh Tuhan suatu tugas hidup, suatu lapangan yang luas dimana harus bekerja. Weber meyakini bahwa ada

hubungan yang sangat erat antara model keberagamaan individu dengan etos kerja yang dimilikinya.

Weber menegaskan bahwa kesadaran agama bukanlah sekedar akibat dari kenyataan sosial ekonomi tetapi agama merupakan suatu faktor otonom dan sekaligus memiliki kemungkinan untuk memberikan corak pada sistem perilaku bagaimana agama berkenaan dengan apa yang oleh Talcot Parsons disebut dengan *the grounds of meaning* (pandangan-pandangan dasar) yang dengannya masyarakat mengkoordinir atau mengorganisasi kehidupan mereka. Suatu pandangan yang berorientasi kepada dasar-dasar pemikiran tentang eksistensi manusia yaitu orientasi terhadap kehidupan kemanusiaan dan kemasyarakatan. Berisikan ajaran dan petunjuk bagi penganut supaya selamat dari api neraka dalam kehidupan setelah mati. Karena itu juga diyakini keagamaan dapat dilihat sebagai orientasi ke masa yang akan datang. Dengan cara mengikuti kewajiban-kewajiban keagamaan dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan agama yang dianut dan diyakininya.

Al Qur'an menempatkan kaum laki-laki dan perempuan sebagai dua jenis makhluk yang mempunyai status yang sama dan sejajar, baik dalam posisi kapasitas dan pengabdian kepada Tuhan, maupun sebagai wakil Tuhan di bumi. Kalaupun harus diberikan perbedaan adalah struktur biologis yang memang sudah ditentukan sejak asalnya sebagai sebuah identitas gender yang membedakan antara laki-laki dan perempuan.²⁴ Adapun perbedaan derajat

²⁴Nassaruddin Umar, *Kodrat Perempuan Dalam Islam* (Jakarta: diterbitkan atas kerjasama Lembaga Kajian Agama dan Gender dengan Perserikatan Solidaritas Perempuan The Asia Foundation, 1999), hlm. 35.

tinggi rendahnya seseorang hanya dapat dinilai dari pengabdian dan ketaqwaanya kepada Tuhan Yang Maha Esa.²⁵

Peran adalah perilaku yang ditentukan bagi seseorang yang mengisi kedudukan tertentu seperti kedudukan sebagai dosen, rektor, ketua program, menuntut sejumlah perilaku disesuaikan pada kedudukannya. Dalam setiap masyarakat, perempuan dan lelaki ditentukan untuk mengisi peran seksual tertentu.²⁶ Peran gender terdiri dari sejumlah perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam mengisi suatu posisi atau kedudukan. Wanita adalah makhluk ciptaan Tuhan. Wanita yang memiliki sifat feminisme dengan karakter lemah lembut, cantik, emosional, keibuan dan yang lainnya, yang dilekatkan oleh masyarakat sebagai konstruksi sosial.²⁷ Dan perbedaan biologis dimana wanita mengalami masa reproduksi misalnya hamil, menstruasi sebagai penghambat dan kelemahan wanita. Wanita harus menyadari bahwa sifat dan kualitas bukan sesuatu yang rendah, justru sebaliknya. Tuhan menciptakan kualitas ini sebagai potensi kewanitaan yang harus dilestarikan.²⁸ Dalam kodratnya wanita hanya berkutat dalam sektor domestik dengan perkembangan zaman wanita dapat memasuki di sektor publik.

²⁵Zaitunah Subhan, *Tafsir Kebencian: Studi Bias Gender Dalam Tafsir al Qur'an*, (Yogyakarta: LKiS, 1999), hlm. 97.

²⁶Saparinah S dan Soemarti Patmonodewo, "Identitas Gender dan Peranan Gender" Dalam *Kajian Wanita Dalam Pembangunan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995), hlm. 71.

²⁷Waryono Abdul Ghafur, "Beberapa Model Gerakan Sosialisasi Gender", *Jurnal PMI*, II, Maret 2005, hlm. 156.

²⁸Dadang S. Anshori dkk, "Dari Feminis Hingga Feminin Potret Perempuan di Dunia Maskulin" Dalam Dadang S. Anshori (ed) *Membincangankan Feminisme* (Bandung: Pustaka Hidayah, 1997), hlm. 12.

Adanya perbedaan antara laki-laki dan wanita semata-mata disesuaikan dengan watak dasar dan kodratnya. Al Qur'an tidak mengajarkan diskriminasi antara laki-laki dan wanita sebagai manusia. Islam tidak ada perbedaan hak mendapatkan pekerjaan bagi laki-laki dan wanita, tanpa terikat suatu tempat (di dalam atau di luar rumah). Hanya saja dalam posisinya tentu ada ketentuan penyesuaian dengan status dan kemampuan.

Penghayatan dan pengalaman agama yang mendalam dan intensif dapat menggerakkan dan menumbuhkan satu sikap agama yang kuat sikap di mana dapat mendorong untuk selalu berupaya maksimal dalam usaha atau bekerja di segala lapangan kehidupan oleh karena itu Islam mendorong dan mengajarkan 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 bekerja 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 macam bahaya kemiskinan.

Dalam surat al Qashash ayat 77

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا^ط

“Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) akhirat dan janganlah kamu melupakan bagian dari masalah duniawi.....”²⁹

²⁹ Departemen Agama. *op. cit.*, hlm. 394.

Al Qur'an memberi isyarat bahwa terdapat berbagai macam pekerjaan yang dapat menjadi mata pencaharian bagi manusia dan agar saling memberi bantuan dalam mengatasi kesulitan. Sebagaimana disebutkan Az-zuhuf ayat :32

.....نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ

دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحِمْتُ رَيْكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

“.....Kami telah menentukan antara mereka mata pencaharian mereka dalam kehidupan dunia dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat agar sebagian mereka dapat memberi jasa kepada yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.³⁰

Ajaran yang terkandung dalam al Qur'an tersebut dapat menimbulkan daya dorong yang kuat untuk selalu berusaha semaksimal dalam mencapai kehidupan yang lebih baik. Selain itu adanya kewajiban melaksanakan haji dan membayar zakat dan ibadah kurban memberi dorongan untuk bekerja keras agar dapat memenuhi kewajibannya karena dengan ekonomi yang cukup kuat memungkinkan orang untuk membayar zakat, ibadah kurban dan menunaikan ibadah haji. Demikaian pula dengan kewajiban memberi nafkah keluarga merupakan dorongan bagi umat Islam untuk bekerja keras. Islam selain mendorong pemeluknya untuk bekerja agar dapat memenuhi kewajiban agama juga memberi rambu-rambu dalam hubungan dengan bekerja. Prinsip lain yang juga diajarkan dalam Islam adalah bahwa dalam mencari rezeki haruslah dengan cara yang halal.

³⁰Departemen Agama. *op.cit.*, hlm. 491.

Dengan demikian upaya mencari nafkah dengan bekerja bukan semata berorientasi pada materi saja, akan tetapi juga mempunyai dimensi vertikal yang mengadung pengertian ibadah, sehingga bekerja merupakan langkah untuk memperoleh kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Kerja menurut Toto Tasmara etos kerja muslim berarti cara pandang yang diyakini sebagai muslim bahwa itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusianya, tetapi juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal saleh dan karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.

Menurut Toto Tasmara etos kerja bagi orang muslim merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, sebagai bagian dari manusia pilihan (kheiro ummah). Dengan demikian upaya mencari nafkah dan bekerja juga dalam rangka menjalankan panggilan sebagai orang-orang yang beriman dan bertakwa. Bekerja dan ibadah adalah dua aktivitas yang tidak dapat dipisahkan ataupun dibedakan. Keduanya inheren dalam arti bekerja jika dilakukan dalam rangkaian ketaaan kepada Allah, maka ia akan bernilai ibadah sebagaimana ibadah-ibadah ritual seperti shalat, puasa dan yang lainnya. Bekerja merupakan langkah untuk memperoleh kebahagiaan hidup tidak hanya di dunia namun juga kebahagiaan di akhirat.

Hampir seluruh perguruan tinggi “umum” dan Universitas ternama di Negara-negara Amerika Utara dan Eropa yang menyumbangkan jasa luar biasa untuk kemajuan bangsa dan peradaban manusia melalui pendidikan,

pengajaran dan *research*, dulunya didirikan dan dimotivasi oleh etos dan semangat keagamaan.

2. Indikator-Indikator Etos Kerja

Gunnar Myrdal dalam bukunya *Asian Drama* mengemukakan ketiga belas sikap yang menandai etos kerja tinggi pada seseorang: 1. efisien; 2. rajin; 3. teratur; 4. disiplin/tepat waktu; 5. hemat; 6. jujur; 7. rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan; 8. bersedia menerima perubahan; 9. gesit dalam memanfaatkan kesempatan; 10. energik; 11. ketulusan dan percaya diri; 12. mampu bekerjasama; 13 mempunyai visi yang jauh kedepan.

Toto Tasmara mengemukakan dua puluh lima indikator yang menandai etos kerja tinggi pada seseorang yaitu: 1. menghargai waktu 2. memiliki moralitas yang bersih 3. jujur 4. komitmen 5. istiqomah, kuat pendirian 6. disiplin 7. berani menghadapi tantangan 8. percaya diri 9. kreatif 10. bertanggungjawab 11. melayani 12. memiliki harga diri 13. memiliki jiwa kepemimpinan 14. orientasi kemasa depan 15. hemat dan efisien 16. memiliki jiwa wiraswasta 17. memiliki insting bertanding 18. mandiri 19. haus terhadap ilmu 20. memiliki semangat perantau 21. memperhatikan kesehatan dan gizi 22. tangguh dan patang menyerah 23. berorientasi pada produktivitas 24. memperkaya jaringan silaturahmi dan 25. memiliki semangat perubahan.

Beberapa indikator yang dikemukakan oleh Gunnar Myrdal dan Toto Tasmara penulis menyimpulkan indikator tersebut menjadi lima indikator untuk membaca etos kerja karyawan Fakultas Ushuluddin. Disiplin mencakup efisien, rajin, teratur, gesit sedangkan jujur dan ikhlas adalah dua sifat yang

tidak dipisahkan. Kerjasama adalah hal penting untuk mewujudkan kesetiakawanan dan kesejahteraan antar pegawai. Melayani adalah sebagai kewajiban pegawai sebagai pengabdian dan pelayan masyarakat (Fakultas). Semangat perubahan dan orientasi ke depan adalah cita-cita untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator-indikator dari penelitian ini adalah :

a. Disiplin dan menghargai waktu

Disiplin merupakan sikap patuh seseorang terhadap peraturan dan waktu. Disiplin tinggi yaitu seseorang yang mentaati peraturan atau tata tertib yang telah ditentukan dalam sebuah lembaga. Pribadi yang berdisiplin sangat hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan serta penuh tanggungjawab mematuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Dalam Pasal 17 ayat 2 UU RI No. 43 tahun 1999 menyebutkan bahwa disiplin merupakan syarat obyektif pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan.

Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Indikator-indikator disiplin adalah tujuan dan kemampuan,

teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.³¹

b. Jujur dan ikhlas

Imam Al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* orang yang jujur berasal dari kata *shidiq* kejujuran, kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan (*mubalaghoh*) dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Berani menyatakan sikap secara transparan, dari segala kepalsuan dan penipuan, hatinya terbuka dan selalu bertindak lurus dan mempunyai keberanian moral yang kuat.

Kejujuran adalah kunci surga “Jauhi dusta karena dusta akan membawa kepada dosa dan dosa membawamu ke neraka. Biasakanlah berkata jujur karena jujur akan membawamu kepada kebajikan dan membawamu ke surga” sabda Rosulullah SAW.³²

Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah keterpanggilan dari dalam, sebuah keterikatan. Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

³¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manjemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta: CV Haji Masaagung, 1994), hlm. 214.

³²Toto Tasmara, *op.cit.*, hlm. 81.

c. Kerjasama

Kerjasama adalah kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan sosial antara individu atau kelompok yang secara bersama-sama melakukan kegiatan untuk mewujudkan tujuan bersama. Firman Allah SWT dalam surat Al Maidah ayat 2 yang artinya:

“.....dan tolong menolonglah kamu dalam berbuat kebajikan dan taqwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah sesungguhnya Allah amat berat siksaanya”³³

d. Pelayanan dan keramahtamahan

Melayani atau menolong seorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulianya terhadap nilai kemanusiaan. Melayani adalah keterpanggilan dan sekaligus merupakan salah satu citra diri umat Islam. Diantara prinsip-prinsip pelayanan tersebut, antara lain sebagai berikut:

- 1) Melayani itu ibadah.
- 2) Mengerti orang lain terlebih dahulu sebelum ingin dimengerti.
- 3) Bahagiakanlah orang lain kelak anda akan menerima kebahagiaan melebihi dari apa yang diharapkan.
- 4) Menghargai orang lain sebagaimana diri anda ingin dihargai.

e. Semangat perubahan dan orientasi ke masa depan.

Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak ada satu makhlukpun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Peringatan Muharram, sebagai tahun baru Islam, sebenarnya

³³ Departemen Agama. *op.cit.*, hlm. 10.

membawa pesan perubahan atau hijrah yang artinya keluar meninggalkan sesuatu yang jumud, statis dan gelap menuju keadaan yang lebih kreatif, dinamis dan benderang. Dan menggerakkan potensi dzikir dan fikirnya ia yakin dirinya akan tampil sebagai manusia yang terbaik. Hijrah berarti pula ingin mengubah diri untuk menjadi lebih baik dengan cara meninggalkan yang bersifat dosa.

Firman Allah dalam al Qur'an surat al Hasyr ayat 18 yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan"³⁴

Ayat di atas memberikan pemahaman bahwa seorang muslim harus selalu memikirkan akan masa depannya. Karena masa depan adalah masa yang belum diketahui dan banyak kemungkinan akan terjadi seorang muslim tidak akan berfikir pendek dan hanya bekerja yang hasilnya digunakan untuk kepuasan yang sifatnya sementara.

Indikator-indikator di atas untuk mendiskripsikan etos kerja karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Manusia adalah makhluk yang 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

³⁴Departemen Agama. *op.cit.*, hlm. 545.

dorongan hidup tertentu, pikiran dan pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan sikap dan pendirian. Selain itu, ia mempunyai lingkungan pergaulan di rumah atau tempat kerjanya. Realitas sebagaimana tersebut di atas tentu mempengaruhi dinamika kerjanya secara langsung atau tidak. Misalnya 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 yang 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 cita-cita dibandingkan dengan orang yang bekerja diluar bidang dan kehendak mereka, niscaya tidak sama dalam antusias dan ketekunan kerja masing-masing . Sejumlah psikolog menyatakan, perilaku adalah interaksi antara faktor kepribadian manusia dengan faktor-faktor yang ada diluar dirinya.

Dalam bekerja manusia mempunyai faktor-faktor yang mempengaruhi baik internal maupun eksternal. Yang bersifat internal timbul dari psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja. Sedangkan yang bersifat eksternal datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam dan benda mati lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, seperti janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

G. Metode Penelitian

Sebuah penelitian atau penulisan haruslah memiliki metode tertentu, sebagai sebuah sistem aturan yang menentukan jalan untuk mencapai pengertian baru apa ilmu pengetahuan tertentu.³⁵

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini bisa dibagi menjadi dua bagian, pertama sumber data primer, yaitu; dalam penulisan skripsi ini bersumber data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kedua, sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, tulisan, paper maupun dokumen-dokumen yang lain yang dapat mendukung penelitian sehingga dapat melengkapi sumber primer.

2. Subjek dan obyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah 8 karyawan Fakultas Ushuluddin UIN peneliti ingin menjelaskan karyawan dalam etos kerja. Karena dalam dunia kerja terdapat beban kerja atau job description yang harus dilaksanakan sesuai tugas masing-masing karyawan. Sesuai tujuan Fakultas Ushuluddin yaitu membentuk sarjana beriman dan bertaqwa, yang berahlak mulia, cakap dan ahli dalam bidang ajaran dan pemikiran Islam, memiliki kesadaran tanggungjawab atas kesejahteraan umat, masa depan bangsa dan Negara RI berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dari jumlah 12 karyawan di Fakultas Ushuluddin peneliti mengambil 8 karyawan sebagai sampel penelitian. Obyek

³⁵Anton Berker dan Achmad Charris Zubair, *Metode Penelitian Filsafat* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), hlm.10.

penelitian ini adalah mencakup etos kerja 8 karyawati Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta meliputi 5 indikator yaitu disiplin, jujur, semangat, kerjasama, pelayanan.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Angket/Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah daftar yang di dalamnya memuat pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner langsung dan tidak langsung. Kuesioner langsung adalah langsung kepada pihak yang ingin diminta pendapatnya atau keyakinannya tentang keadaan dirinya sendiri seperti karyawati. Selain angket juga dilakukan dengan cros cek.

Angket ini dibuat dengan menggunakan pernyataan yang bersifat positif atau favorable dan pernyataan yang bersifat negatif atau unfavorable.

Pemberian skor tiap subyek didasarkan atas pernyataan dan alternatif jawaban yang dipilih skor untuk pernyataan yang bersifat favorable adalah

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan skor 4
- 2) Jawaban Setuju dengan skor 3
- 3) Jawaban Kurang Setuju dengan skor 2
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan skor 1

Adapun jawaban yang bersifat negatif atau unfavorable diberi skor dengan kebalikan dengan skor diatas yaitu

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan skor 1
- 2) Jawaban Setuju dengan skor 2
- 3) Jawaban Kurang Setuju dengan skor 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan skor 4

Instrumen pertanyaan

- 1) Disiplin terdiri dari 8 item 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36
- 2) Jujur terdiri dari 8 item 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37
- 3) Pelayanan terdiri dari 8 item 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38
- 4) Semangat terdiri dari 8 item 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39
- 5) Kerjasama terdiri dari 8 item 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40

b. Observasi

Observasi merupakan suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat.³⁶ Observasi ini digunakan peneliti untuk mengamati keadaan dan aktivitas karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga dalam bekerja.

Dalam observasi ini penulis menggunakan metode pengamatan biasa, yaitu pengamatan yang mengharuskan si peneliti tidak boleh terlibat dalam hubungan emosi pelaku yang menjadi sasaran penelitiannya.³⁷

³⁶Mardalis, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 63.

³⁷Dudung Abdurrahman, *op. cit.*, hlm. 53.

c. Interview (wawancara)

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data melalui keterangan-keterangan lisan dengan bercakap-cakap dan berhadapan dengan orang yang dapat memberikan keterangan pada peneliti.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara bebas dan bebas terpimpin. Adapun maksud wawancara bebas adalah pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan dan pewawancara tidak membawa pedoman apa yang akan ditanyakan. Sedangkan wawancara bebas terpimpin, maksudnya pewawancara membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.³⁸

Dalam metode wawancara ini, sebagai informan adalah karyawan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan subyek penelitian.

Wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Dalam wawancara ini peneliti membawa pedoman wawancara yang hendak disampaikan kepada responden namun penulis tidak mengabaikan pertanyaan yang muncul seketika saat wawancara sedang berlangsung.

Wawancara dilakukan pada tanggal 4 sampai 7 April 2007 waktu karyawan sedang tidak sibuk, peneliti menanyakan keadaan karyawan atau

³⁸Suharsimi Arikunto, *op. cit.*, hlm. 145-146.

pimpinan sebelumnya apakah beliau bersedia atau tidak untuk diwawancarai.

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, laporan, buku. Metode ini peneliti gunakan untuk mencari data karyawati, job description, kode etik pegawai Departemen Agama dan pengembangan sumber daya pegawai. Metode ini sebagai pendukung dan acuan penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan cara yang dipergunakan dalam mempelajari dan mengolah data-data yang ada sehingga dapat diambil kesimpulan yang konkret tentang persoalan yang diteliti.

Dalam tahap ini penulis akan menganalisis data yang sudah terkumpul dengan teknik analisa data yang bersifat dekriptif kualitatif. Bug dan Tylor berpendapat penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau bisa dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³⁹ Penulis menggunakan analisis induktif yaitu analisis berangkat dari pengetahuan atau fakta yang bersifat khusus untuk mencari kesimpulan umum.

³⁹Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya, 2002), hlm. 3.

H. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang berhubungan antara satu bab dengan yang lainnya, dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, dengan perincian sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan. Dalam pendahuluan ini berisi tentang latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi gambaran umum Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta: sejarah dan perkembangan, visi dan misi, struktur organisasi.

Bab ketiga, disini menggambarkan profil umum karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pembahasan dalam bab ketiga terdiri dari demografi 8 karyawati dan indikasi-indikasi etos kerja yang terdiri dari disiplin, jujur, pelayanan, semangat, kerjasama.

Bab keempat, berisi analisis. Dalam analisi ini menggambarkan bagaimana wanita muslimah berkerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bab kelima, merupakan bagian akhir dari skripsi ini yang berisi penutup dengan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, serta saran-saran.

Indikator pelayanan diindikasikan rata-rata 27,625 dari 8 karyawati menyatakan bahwa melayani dan menolong orang lain adalah amal saleh.

Pada indikator kerjasama diindikasikan dengan rata-rata 26,75 dari 8 karyawati menyatakan bahwa indikator kerjasama sangat penting untuk menjalin hubungan dan komunikasi dengan orang lain.

Sedangkan indikator disiplin diindikasikan dengan rata-rata sebesar 26 ditunjukkan bahwa 8 karyawati selalu mengerjakan job descriptionnya dengan baik dan memanfaatkan waktu, peralatan dengan cermat.

Indikator semangat diindikasikan dengan nilai rata-rata dari 8 karyawati sebesar 25,25. Jiwa semangat perlu selalu ada dalam sanubari karyawati sehingga dalam pekerjaannya dilandasi jiwa tidak putus asa dengan segala perubahan.

2. Etos kerja delapan karyawati Fakultas Ushuluddin dipengaruhi oleh faktor agama, karena dalam agama terdapat ajaran-ajaran yang mendorong pemeluknya untuk senantiasa bekerja dengan giat dan sebaliknya membenci orang yang malas, karena orang yang malas bekerja dan berusaha akan menyebabkan kemiskinan dan kelemahan. Faktor lingkungan, dengan lingkungan yang nyaman, hubungan rekan kerja yang harmonis mendorong karyawati untuk bekerja dengan baik. Faktor pendidikan, pendidikan mempunyai pengaruh pada jenjang karier dan tingkat golongan/gaji.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka beberapa saran dari penulis sebagai berikut:

1. Bagi yang berminat untuk melakukan penelitian, tentang etos kerja dalam lembaga atau instansi maka diperlukan kesabaran dan keterampilan berkomunikasi dalam melakukan wawancara. Sabar karena untuk bisa melakukan wawancara dengan karyawan pimpinan harus menunggu pada saat sedang tidak ada banyak pekerjaan atau pada saat istirahat. Keterampilan berkomunikasi karena pada saat bekerja rata-rata para karyawan tidak mau diganggu dengan alasan sibuk. Tanpa kesabaran dalam menyebar angket dan komunikasi yang baik dalam wawancara maka karyawan pun enggan membantu penulis.
2. Karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, maka penelitian ini hanya mengambil delapan karyawan sebagai sampel penelitian. Tentunya hasil penelitian ini tidak mewakili keadaan karyawan Fakultas Ushuluddin. Untuk penelitian selanjutnya, akan lebih baik jika dapat meneliti secara keseluruhan karyawan Fakultas Ushuluddin dan fakultas-fakultas lain di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2002.
- Abdullah, Taufik. (ed), *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES, 1979.
- Anshori, Dadang S. dkk (ed). *Membincangkankan Feminisme*. Bandung: Pustaka Hidayah, 1997.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Asy'arie, Musa. *Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Umat*. Yogyakarta: LESFI, 1997.
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004.
- Berker, Anton dan Achmad Charris Zubair, *Metode Penelitian Filsafat*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.
- Buchori, Mochtar *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994.
- Chuszaifah, Yuniyanti. dkk, *Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*. Jakarta: McGill IAIN Indonesia Social Equity Project, 2004.
- Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV. J-Art, 2005.
- Ghafur, Waryono Abdul"Beberapa Model Gerakan Sosialisasi Gender", Dalam *Jurnal PMI*, II. Maret 2005.
- Inayah, Izzatul "Etos Kerja Buruh Tani Perempuan", Dalam *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijga, 2003.
- Ihrom, T.O(ed). *Kajian Wanita Dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995
- Johnson, Doyle Paul terjemah Robert M. Z. Lawang. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern Jilid I*. Jakarta: Gramedia, 1986.
- Mardalis. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Menteri Sekretaris Negara, *Peraturan Pemerintah Tahun 2003 Tentang Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Citra Umbara, 2003.

- Moeljarto, *Politik Pembangunan Sebuah Analisis Konsep, Arah dan Strategi*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995.
- Moenir, A. S. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Mubyarto, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*. Yogyakarta: PT Aditya Media, 1991.
- Sari, Anastasia R.P. "Produktivitas Tenaga Wanita", Dalam *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik UGM, 2001.
- Soetrisno, Loekman. *Kemiskinan, Perempuan dan Pemberdayaan*. Yogyakarta: Kanisius, 1997.
- Surachmad, Winarno *Dasar dan Teknik Research (Pengantar Metodologi Ilmiah)*. Bandung : Tarsito, 1972.
- Suparjan dan Hempri Suyatno, *Pengembangan Masyarakat dari Pembangunan sampai Pemberdayaa.*, Yogyakarta: Aditya Media, 2003.
- Sulistyowati dan Achie Sudiarti Luhulima (ed), *Kisah Perjalanan Panjang Konvensi Wanita di Indonesia*. Jakarta: Obor Indonesia, 2004.
- Subhan, Zaitunah. *Tafsir Kebencian: Studi Bias Gender Dalam Tafsir al Qur'an*. Yogyakarta: LKiS, 1999.
- Umar, Nassaruddin *Kodrat Perempuan Dalam Islam*. Jakarta: diterbitkan atas kerjasama Lembaga Kajian Agama dan Gender dengan Perserikatan Solidaritas Perempuan The Asia Foundation, 1999.
- Wiwik Widayanti, "Perilaku Motivasi Kerja dan Sumbangan Wanita dalam Ekonomi Rumah Tangga", Dalam *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik UGM, 1991.
- Weber, Max. *Etika Protestan dan Spirit Kapitalisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Tri Setianingsih

Tempat/tgl lahir : Lampung, 30 September 1983

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat Asal : Jln. Soekarno Hatta Gg Makam No 39 RT/RW 01/01
Sidodadi Kecamatan Pekalongan Kabupaten Sukadana
Lampung.

Nama orang tua

Ayah : Parimin

Ibu : Muryati

Pendidikan

Th 1989-1990 : TK Pertiwi Sidodadi Kecamatan Pekalongan

Th 1990-1995 : SDN 1 Sidodadi Kecamatan Pekalongan

Th 1995-1998 : SLTP Negeri 4 Metro

Th 1998-2001 : SMU Muhammadiyah 1 Metro

Th 2001- sampai sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



LAMPIRAN-LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Kepala Bagian Tatausaha

1. Pukul berapa karyawan bapak datang dan meninggalkan tempat kerja?
2. Bagaimana karyawan bapak mengerjakan tugas-tugasnya? ✓
3. Bagaimana hubungan bapak dan rekan kerja dengan karyawan?
4. Bagaimana menurut bapak tentang pelayanan yang dilakukan karyawan?
5. Bagaimana pendapat bapak tentang kerja karyawan? ✓
6. Apakah dalam bekerja masih terjadi ketidakadilan dalam pembagian tugas, jabatan dilihat dari jenis kelamin?
7. Menurut bapak faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja karyawan?
8. Bagaimana pandangan bapak tentang kerja?

Wawancara Karyawan

1. Pukul berapa anda datang dan meninggalkan tempat kerja?
2. Bagaimana anda memanfaatkan waktu luang?
3. Bagaimana hubungan anda dengan pimpinan dan rekan kerja?
4. Menurut anda apakah gaji yang telah anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan anda?
5. Apakah keluarga anda terutama suami anda mendukung bekerja di Fakultas Ushuluddin?
6. Bagaimana anda mengatur antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan kantor?
7. Menurut anda faktor apa saja yang mempengaruhi kerja anda?
8. Bagaimana pandangan anda tentang kerja?

Wawancara Mahasiswa

1. Pukul berapa karyawan datang dan meninggalkan tempat kerja?
2. Bagaimana karyawan melayani anda?
3. Bagaimana hubungan anda dengan karyawan?
4. Menurut anda bagaimana karyawan memanfaatkan dan menggunakan peralatan kantor?
5. Menurut anda bagaimana karyawan memanfaatkan waktu luangnya?
6. Bagaimana etos kerja karyawan menurut anda?

KUESIONER

Identitas Responden

Nama :
Pendidikan :
Umur :
Golongan Kerja :
Jabatan :
Status Pernikahan : Menikah/Belum menikah

1. Pengisian angket ini atas dasar pilihan pribadi, bukan atas dasar paksaan orang lain.
2. Isilah angket ini dengan mebubuhkan tanda (√) pada jawaban yang menurut anda sesuai.
3. Pengisian angket secara jujur sangat membantu dalam penelitian ini.
4. Identitas responden dirahasiakan.

Keterangan

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju

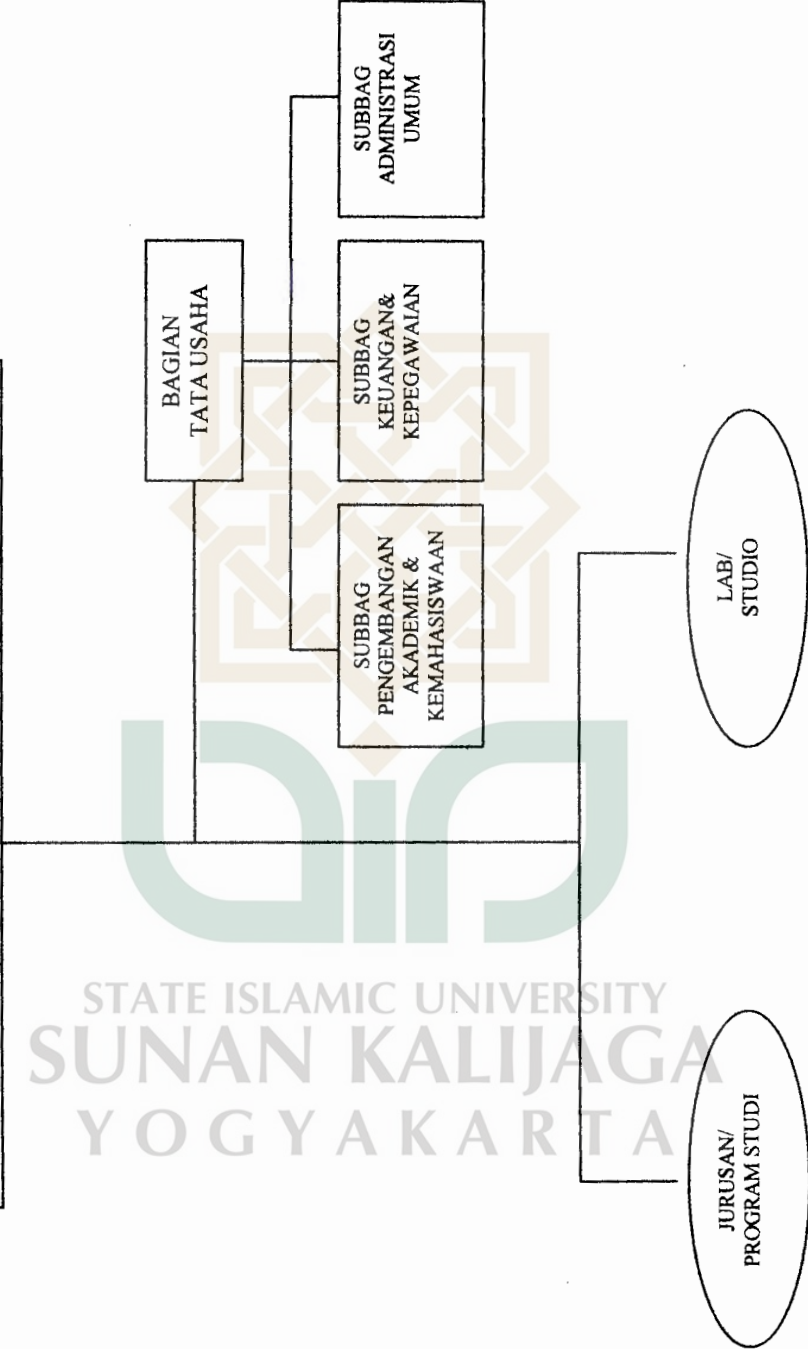
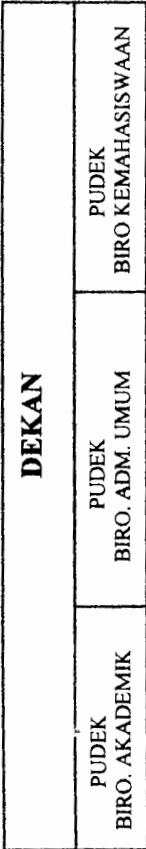
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS
①	Saya akan datang ke kantor lebih awal dibandingkan yang lain				
2	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, maka saya akan mengakuinya meskipun berat dan saya menerima sanksi yang telah ditetapkan				
3	Saya tidak suka membantu mahasiswa atau rekan kerja saya karena menambah pekerjaan saya				
4	Saya menyukai suasana kerja yang menantang, penuh perubahan dan dinamis.				
5	Saya senang membantu mahasiswa yang membutuhkan informasi tentang akeademik				
6	Bagi saya, tidak masalah bekerja seenaknya ketika tidak diawasi oleh pimpinan				
7	Saya meminta bantuan teman untuk mengisikan daftar hadir meskipun saya tidak hadir				
8	Saya melayani mahasiswa dengan tersenyum walau ada masalah diluar kantor				

9	Saya tegar dan tidak pernah mau mundur memperjuangkan keyakinan saya. selama masih ada peluang, saya akan selalu mencobanya sebelum berhasil				
10	Saya senang hidup bergotongroyong "berat sama dipikul ringan sama dijinjing"				
11	Peraturan yang ada dalam lingkungan kerja saya tidak terikat, kadang saya tidak mematuhi.				
12	Saya meninggalkan kewajiban sebagai staff, karena ingin mendapatkan penghasilan tambahan, di luar penghasilan kantor				
13	Saya akan bersifat tenpramen kepada mahasiswa agar mereka takut dan tidak minta bantuan kepada saya karena saya merasa terbebani				
14	Seluruh perhatian saya kerahkan untuk menjadi manusia yang produktif. Lebih baik dari sekarang dan lebih baik lagi				
15	Dengan senang hati saya membantu rekan kerja saya.				
⑩	Saya senang pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan.				
17	Saya akan bersikap baik dan jujur kepada rekan kerja saya				
18	Melayani adalah wujud ibadah, karenanya harus ada rasa cinta dan semangat yang membara didalam hati pada setiap tindakan pelayanan				
19	Saya tidak pernah mempunyai inisiatif atau pendapat untuk kemajuan Fakultas Ushuluddin				
20	Saya akan menolak membantu rekan kerja saya dengan alasan banyak kesibukan				
21	Pekerjaan saya hari ini sudah selesai, sementara jam kerja belum usai, maka saya akan segera mengerjakan pekerjaan lain walaupun itu bisa saya selesaikan besok				
22	Saya akan menjaga kerahasiaan dokumen Fakultas dengan baik				
23	Saya selalu menawarkan jasa pelayanan yang saya mampu lakukan kepada orang lain				
24	Saya selalu senang mengambil resiko yang telah saya perhitungkan. Adapun atau orang tentang diri saya, tidak ada kata menyerah dalam diri saya				
25	Saya akan menjalin komunikasi dengan mahasiswa dan rekan kerja saya dengan baik				
26	Saya merasa tidak perlu merencanakan dan mengatur pekerjaan dengan baik				
27	Dengan senang hati saya dilibatkan dalam susunan				

	kepanitian ujian dan acara-acara Fakultas.				
28	Saya senang bila saya dapat melayani orang lain.				
29	Saya tidak memiliki semangat untuk bersaing karena bersaing membuang energi saya				
30	Saya senang bekerjasama dengan berbagai pihak yang membutuhkan saya				
31	Saya selalu merapikan dan membersihkan tempat kerja setelah bekerja, dan menggunakan peralatan kantor dengan baik				
32	Saya akan memberi informasi Fakultas penting jika diberi imbalan				
33	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi mahasiswa Ushuluddin dan pihak-pihak yang ingin bekerjasama				
34	Saya tidak mampu bersaing dengan rekan kerja saya yang mempunyai kreativitas kerja yang tinggi				
35	Saya menghormati atasan dan mengayomi bawahan				
36	Bagi saya apabila ada yang melanggar peraturan, maka wajib diberikan sanksi dan hukuman				
37	Saya sering menggunakan fasilitas Fakultas untuk kepentingan pribadi diatas kepentingan bersama				
38	Saya merasa jenuh bila harus bertemu mahasiswa yang selalu bertanya dan meminta bantuan				
39	Saya lebih memilih diam dan mengikuti keputusan yang ada dalam evaluasi peningkatan hasil kerja				
40	Saya tidak senang bila dilibatkan dalam acara yang berhubungan dengan fakultas lain				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 -Terimakasih-
 YOGYAKARTA

SENAT
FAKULTAS



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**DATA PEGAWAI ADMINISTRASI FAKULTAS USHULUDDIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA 2006**

No	Nama	Golongan	Jabatan	Pendidikan
1	Drs. H. Achid Suprobo	IV/a	Kabag TU	S1 IAIN
2	Muhammad Mahyudin, SH	III/d	Kasubag Keu& Kepeg	S1 UII
3	Dra. Dyah Ika Kartinin	III/d	Kasubag Umum	S1 IKIP
4	Drs. Abd Majid, M.A	III/d	Kasubag Akd dan Kemh	S1 IAIN S1 UMY
5	Dra. Suparti	III/d	Pelaksana	S1 Pendidikan
6	Drs. Rudy Widodo	III/c	Pelaksana	S1 UPN Ek Men
7	Drs. Sutrisno	III/c	Pelaksana	S1 IKIP
8	Dra. Tri Agustin Nugraheni	III/c	Pelaksana	S1 Sosiatri
9	Endang Hartanti	III/c	Pelaksana	Sar Muda
10	Titik Murrmiati	III/b	Pelaksana	SMA
11	Haryana	III/b	Pelaksana	SMA
12	Siti Latifah, SE	III/b	Pelaksana	S1 Ekonomi
13	Kusni, S.Sos	III/b	Pelaksana	S1
14	Sukamto, S.Sos	III/a	Pelaksana	S1
15	Suhartanto, S.Sos	III/a	Pelaksana	S1
16	Hartoyo	III/a	Pelaksana	SMA
17	Rahmanto, S.Ag	III/a	Pelaksana	S1
18	Sri Sulami	III/a	Pelaksana	SMA
19	Suwartinah	II/d	Pelaksana	S1
20	Sutoro	II/d	Pelaksana	SMA
21	Heni Supriyatiningasih	II/d	Pelaksana	MAN
22	Trisnawati, S.Sip	II/d	Pelaksana	S1
23	Ponijo	II/d	Pelaksana	STM
24	Sulastiyono	II/d	Pelaksana	SMA
25	Kamdani	II/c	Pelaksana	MAN
26	Muh. Arif Agus Wibisono	II/c	Pelaksana	MAN
27	Tri Wijono	II/b	Pelaksana	SMP
28	Marlena	II/b	Pelaksana	SMEA
29	Nuryanti	II/b	Pelaksana	SKKP
30	Suradi	II/b	Pelaksana	SD



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan, Danurejan, Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, 562811 (Psw. : 209-219, 243-247) Fax. : (0274) 586712
Website <http://www.bapeda@pemda-diy.go.id>
E-mail : bapeda@bapeda.pemda-diy.go.id

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 070 / 3438

Membaca Surat : Dekan, F-Ushuluddin UIN Suka - Yk No : UIN.02/DU/TL.0382/2006
: Tanggal : 03 Juli 2006 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri.
2. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 38 / I 2 /2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dijijinkan kepada :
Nama : TRI SETIANINGSIH No. MHSW 02540887-01
Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto - Yogyakarta
Judul : ETOS KERJA KARYAWATI FAKULTAS USHULUDDIN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Okasi : Kab. Sleman

Waktunya : Mulai tanggal 06 Juli 2006 s/d 06 Oktober 2006

- Terlebih dahulu menemui / melaporkan diri Kepada Pejabat Pemerintah setempat (Bupati / Walikota) untuk mendapat petunjuk seperlunya;
- Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat;
- Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta (Cq. Kepala Badan Perencanaan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta);
- Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah;
- Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan;
- Surat ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

Pembusuan Kepada Yth. :
Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
(Sebagai Laporan)

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 06 Juli 2006

Rektor, UIN Suka Yogyakarta;
Dekan, F-Ushuluddin UIN Suka-Yk;
Yang bersangkutan.

A.n. GUBERNUR
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
KEPALA BAPEDA PROPINSI DIY



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS USHULUDDIN

Jl. Masrda Adisucipto - YOGYAKARTA - Telp. 512156

SURAT IJIN PENELITIAN
Nomor : UIN.02/DU.1/PP.00.9/1352/2006

Menindaklanjuti Surat Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor : UIN.02/BAK/PP.00.9/2205/2006 tanggal 9 September 2006, dengan ini Dekan Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan ijin kepada :

Nama : Tri Setyaningsih
NIM : 02540887-01
Fakultas : Ushuluddin
Jurusan / Prodi : Sosiologi Agama

Untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Etos Kerja Karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Sejak tanggal 15 september s/d 15 Nopember 2006.

Demikian surat ijin ini diterbitkan untuk memperlancar proses penelitian bagi peneliti yang bersangkutan

Yogyakarta, 13 September 2006

DEKAN
Bantu Dekan I
Drs. H. Muzairi, MA
NIP. 150215586

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Para Kasubbag untuk diketahui