

**ETOS KERJA KAUM SANTRI  
(Studi terhadap Pengusaha Santri di Lingkungan  
Himpunan Pengusaha Santri Yogyakarta)**

**DISERTASI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
guna Memperoleh Gelar Doktor  
dalam Studi Islam



Oleh:  
**MASNGUDI**  
NIM: 1400039043

**PROGRAM DOKTOR STUDI ISLAM  
PASCASARJANA  
UIN WALISONGO SEMARANG  
2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Masngudi**  
NIM : 1400039043  
Judul Penelitian : **ETOS KERJA KAUM SANTRI (Studi terhadap Pengusaha Santri di Lingkungan Himpunan Pengusaha Santri Yogyakarta)**  
Program Studi : Studi Islam  
Konsentrasi : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa disertasi yang berjudul:

### **ETOS KERJA KAUM SANTRI (Studi terhadap Pengusaha Santri di Lingkungan Himpunan Pengusaha Santri Yogyakarta)**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, Desember 2021

Pembuat Pernyataan



**Masngudi**

NIM. 1400039043



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
PASCASARJANA**

Jl. Walisongo 3-5, Semarang 50185, Indonesia, Telp.- Fax: +62 24 7614454,  
Email: pascasarjana@walisongo.ac.id, Website: http://pasca.walisongo.ac.id/

**PERSETUJUAN DISERTASI UJIAN TERTUTUP**

Disertasi yang ditulis oleh:

Nama lengkap : Masngudi  
NIM : 1400039043  
Judul Penelitian : **ETOS KERJA KAUM SANTRI**  
(Studi terhadap Pengusaha Santri di Lingkungan  
Himpunan Pengusaha Santri Yogyakarta)

telah dilakukan revisi sesuai saran dalam Sidang Ujian Disertasi (tertutup) pada tanggal 15 Desember 2021 dan dinyatakan LULUS serta dapat dijadikan syarat Ujian Promosi Doktor.

Disahkan oleh:

Nama lengkap & Jabatan

tanggal

Tanda tangan

**Dr. H. Muhyar Fanani, M.Ag.**  
Ketua Sidang/Penguji

28/12/2021

**Dr. H. Darmuin, M.Ag.**  
Sekretaris Sidang/Penguji

28/12/2021

**Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag.**  
Promotor/Penguji

28/12/2021

**Dr. Mahsun, M.Ag.**  
Ko-Promotor/Penguji

28/12/2021

**Prof. Hj. Olivia Fahrunnisa, S.E., M.Si., Ph.D.**  
Penguji 1

29/12/2021

**Dr. Ali Murtadho, M.Ag.**  
Penguji 2

28/12/2021

**Dr. H. Agus Nurhadi, MA.**  
Penguji 3

28/12/21

NOTA DINAS

Semarang, .....

Kepada  
Yth. Direktur Pascasarjana  
UIN Walisongo  
di Semarang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap disertasi yang ditulis oleh:

Nama : **Masngudi**  
NIM : 1400039043  
Konsentrasi : Ekonomi Syariah  
Program Studi : Studi Islam  
Judul : **ETOS KERJA KAUM SANTRI**  
**(Studi terhadap Pengusaha Santri di Lingkungan**  
**Himpunan Pengusaha Santri Yogyakarta)**

Kami memandang bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan kepada Pascasarjana UIN Walisongo untuk diseminarkan dalam Sidang Seminar Hasil Penelitian Disertasi.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

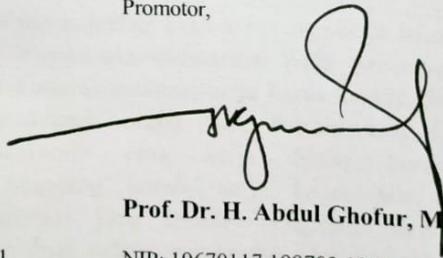
Ko-Promotor,

Promotor,



Dr. Mahsun, M.Ag

NIP: 19671113 200501 1001



Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag

NIP: 19670117 199703 1001

## ABSTRAK

Judul : **ETOS KERJA KAUM SANTRI  
(Studi terhadap Pengusaha Santri di Lingkungan Himpunan  
Pengusaha Santri Yogyakarta)**

Penulis : Masngudi

NIM : 1400039043

Kajian terkait etos kerja di kalangan kaum santri merupakan kajian yang penting, terutama dalam hal perilaku hidup santri yang dibentuk pengetahuan keagamaan yang diperoleh selama di pesantren. Tak terkecuali dalam perilaku bisnisnya. Yogyakarta sebagai salah satu kota dengan populasi kaum terpelajar lebih tinggi memiliki magnet tersendiri bagi pelaku bisnis dalam mengembangkan usahanya. Studi ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: (1) Mengapa etos kerja Islam penting bagi pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha santri (HIPSI) Yogyakarta?, (2) Bagaimana pengaruh pengetahuan keagamaan terhadap etos kerja pengusaha santri Yogyakarta?, (3) Bagaimana operasionalisasi etos kerja Islam dalam tata kelola bisnis pengusaha santri di Yogyakarta?. Permasalahan tersebut dibahas melalui studi sosiologis, sehingga diperoleh gambaran dan pemahaman mengenai etos kerja Islam pada kalangan pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri Yogyakarta. Data-data penelitian diperoleh dengan cara observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Semua data dianalisis dengan pendekatan sosiologis dan analisis deskriptif induktif dengan mengkonstruksikan antara data dan fakta.

Kajian ini menunjukkan bahwa: (1) Etos kerja Islam di kalangan pengusaha santri memiliki nilai penting sebagai media untuk membentuk mental positif bagi pelaku bisnis. Etos kerja Islam juga mendorong terciptanya pelaku bisnis yang kompeten di bidangnya. (2) pengetahuan keagamaan yang dimiliki pengusaha santri Yogyakarta memiliki pengaruh dalam membentuk etos kerja kaum santri di Yogyakarta. Pengetahuan keagamaan pengusaha santri diperoleh melalui dua model, yaitu melalui ajaran di pesantren, dan melalui interaksi antar pengusaha santri di HIPSI Yogyakarta (3) operasionalisasi etos kerja Islam dalam tata kelola bisnis pengusaha santri Yogyakarta diwujudkan dalam beberapa cara seperti aturan kerja, SOP, tata ruang dan pembiasaan rutin di tempat kerja.

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini antara lain: (1). Model etos kerja Islam yang dilakukan oleh pengusaha santri di lingkungan

HIPSI Yogyakarta sangat baik dan perlu dikembangkan di daerah lain sehingga semangat entrepreneur di kalangan santri bisa lebih berkembang. (2) HIPSI perlu lebih aktif masuk ke kalangan santri yang masih aktif di pesantren sehingga para santri selain menuntut ilmu agama juga memiliki keterampilan bisnis sebagai bekal ketika kembali ke masyarakat. dan (3) penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya yang lebih dikembangkan terutama berkaitan dengan etos bisnis di kalangan santri.

Kata kunci: *etos kerja islam, pengusaha, santri.*

## ABSTRACT

Title : **WORK ETHICS OF SANTRI  
(Study of Santri Entrepreneurs in the Yogyakarta Santri  
Entrepreneurs Association)**  
Author : Masngudi  
ID Number : 1400039043

Studies related to work ethic among students are important studies, especially in terms of the life behavior of students who are shaped by the religious knowledge gained while at the pesantren. No exception in his business behavior. Yogyakarta as one of the cities with a higher educated population has its own magnet for business people in developing their business. This study is intended to answer the following problems: (1) Why is the Islamic work ethic important for santri entrepreneurs in the Yogyakarta Student Entrepreneur Association (HIPSI) environment?, (2) How does religious knowledge affect the work ethic of Yogyakarta santri entrepreneurs?, (3) How is the operational ethos of Islamic work in the business management of santri entrepreneurs in Yogyakarta?. These problems were discussed through a sociological study, in order to obtain an overview and understanding of the Islamic work ethic among santri entrepreneurs in the Yogyakarta Santri Entrepreneurs Association. Research data obtained by means of observation, in-depth interviews and documentation. All data were analyzed with a sociological approach and inductive descriptive analysis by constructing between data and facts.

This study shows that: (1) Islamic work ethic among santri entrepreneurs has an important value as a medium to form a positive mentality for business people. The Islamic work ethic also encourages the creation of competent business people in their fields. (2) religious knowledge possessed by Yogyakarta santri entrepreneurs has an influence in shaping the work ethic of the santri in Yogyakarta. The religious knowledge of santri entrepreneurs is obtained through two models, namely through teachings in Islamic boarding schools, and through interaction between santri entrepreneurs at HIPSI Yogyakarta (3) the operationalization of the Islamic work ethic in business governance of Yogyakarta santri entrepreneurs is manifested in several ways such as work rules, SOPs, spatial planning and routine habits in the workplace.

Suggestions that can be conveyed from the results of this study include: (1). The Islamic work ethic model carried out by santri entrepreneurs in the HIPSI Yogyakarta environment is very good and needs to be developed in other areas

so that the entrepreneurial spirit among santri can develop more. (2) HIPSI needs to be more active in entering the students who are still active in the pesantren so that the students besides studying religion also have business skills as provisions when they return to society. and (3) this research can be used as a reference in future research which is more developed, especially with regard to business ethos among students.

Keywords: *Islamic work ethics, entrepreneur, santri*

## ملخص

عنوان : روح العمل الإسلامي لرواد الأعمال من طلاب المعهد الإسلامي  
(الدراسة في رواد الأعمال في جمعية رواد الأعمال من طلاب المعهد  
الإسلامي ببوجياكرتا)

مؤلف : مسعودي

رقم قيد الطالب: 1400039043

تعتبر الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل بين الطلاب دراسات مهمة ، لا سيما فيما يتعلق بالسلوك الحياتي للطلاب الذين تشكلت من خلال المعرفة الدينية المكتسبة أثناء وجودهم في pesantren. لا استثناء في سلوكه التجاري. تعتبر أخلاقيات العمل بين رواد الأعمال في سانترى فريدة من نوعها لأنه بصرف النظر عن كونها نشاطاً اقتصادياً ، هناك أيضاً أنشطة عبادة. يوجياكرتا كواحدة من المدن ذات التعليم العالي لديها جاذبيتها الخاصة لرجال الأعمال في تطوير أعمالهم. تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على المشكلات التالية: (1) كيف تكون أخلاقيات العمل الإسلامية لرواد الأعمال في سانترى في جمعية رواد الأعمال الطلابية في يوجياكرتا (HIPS)؟ ، (2) كيف يتم تأثير المعرفة الدينية على أخلاقيات العمل في يوجياكرتا سانترى رواد الأعمال؟ الإسلام في حوكمة الأعمال من رجال الأعمال santri في يوجياكرتا؟. تمت مناقشة هذه المشكلات من خلال دراسة اجتماعية ، من أجل الحصول على نظرة عامة وفهم لأخلاقيات العمل الإسلامية بين رواد الأعمال في سانترى في جمعية رواد الأعمال في يوجياكرتا سانترى. تم الحصول على بيانات البحث عن طريق الملاحظة والمقابلات والتوثيق المتمم. تم تحليل جميع البيانات بمنهج اجتماعي وتحليل وصفي استقرائي من خلال البناء بين البيانات والحقائق.

توضح هذه الدراسة أن: (1) تستند أخلاقيات العمل الإسلامية بين رواد الأعمال في يوجياكرتا سانترى إلى المبادئ: العمل عبادة ، والعمل تفويض ، ويجب أن يكون العمل إبداعاً ، ويجب أن يوفر العمل منافع للآخرين. يقدم مبدأ أخلاقيات العمل قيم أخلاقيات العمل الإسلامية في شكل: الانضباط والاحتراف والمسؤولية والعمل الجاد والصدق (2) المعرفة الدينية التي يمتلكها رواد الأعمال في يوجياكرتا سانترى لها تأثير قوي في تشكيل أخلاقيات العمل من santri في يوجياكرتا (3) يتجلى تفعيل روح العمل الإسلامي في حوكمة الأعمال في يوجياكرتا santri رجال الأعمال بعدة طرق مثل قواعد العمل وإجراءات التشغيل الموحدة والتخطيط المكاني والعادات الروتينية في مكان العمل.

تشمل الاقتراحات التي يمكن نقلها من نتائج هذه الدراسة ما يلي: (1). أن نموذج أخلاقيات العمل الإسلامي الذي ينفذه رواد الأعمال في سانترى في بيئة HIPSي يوجياكارتا جيد جداً ويحتاج إلى تطوير في مجالات أخرى حتى يمكن تطوير روح المبادرة بين سانترى بشكل أكبر. (2) يجب أن يكون HIPSي أكثر نشاطاً في دخول الطلاب الذين لا يزالون نشيطين في pesantren بحيث يكون لدى الطلاب بالإضافة إلى دراسة الدين مهارات تجارية كأحكام عند عودتهم إلى المجتمع. و (3) يمكن استخدام هذا البحث كمرجع في مزيد من البحث المتعمق المتعلق بأخلاقيات العمل الإسلامية بين الطلاب.الكلمات الأساسية : روح العمل الإسلامي، رواد الأعمال، طلاب المعهد الإسلامي.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإسلامية ، ريادي ، سنترى

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543.b/1987.

### 1. Konsonan

No.	Arab	Latin
1	ا	<i>tidak dilambangkan</i>
2	ب	b
3	ت	t
4	ث	ṡ
5	ج	j
6	ح	ḥ
7	خ	kh
8	د	d
9	ذ	z
10	ر	r
11	ز	z
12	س	s
13	ش	sy
14	ص	ṡ
15	ض	ḍ

No.	Arab	Latin
16	ط	ṡ
17	ظ	z
18	ع	'
19	غ	g
20	ف	f
21	ق	q
22	ك	k
23	ل	l
24	م	m
25	ن	n
26	و	w
27	ه	h
28	ء	'
29	ي	y

## 2. Vokal Pendek

... = a	كَتَبَ	kataba
... = i	سُئِلَ	su'ila
... = u	يَذْهَبُ	yažhabu

## 3. Vokal Panjang

ا... = a	قَالَ	qala
اي = i	قِيلَ	qila
او = u	يُقُولُ	yaqulu

## 4. Diftong

أي = ai	كَيْفَ	kaifa
او = au	حَوْلَ	ḥaula

### Catatan:

Kata sandang [al-] pada bacaan syamsiyyah atau qamariyyah ditulis [al-] secara konsisten supaya selaras dengan teks Arabnya.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil 'alamin.* Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberi kemudahan kepada hamba-Nya untuk berusaha dan memberi kekuatan khususnya kepada penulis untuk terus bertahan hingga dapat menyelesaikan penelitian hingga penyusunan laporan ini. Shalawat dan salam tersanjung pada beliau Nabi Muhammad saw., ahli bait, sahabat, serta para pengikutnya.

Penelitian ini dilakukan secara komprehensif mengungkap bagaimana etos kerja di kalangan pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri Daerah Istimewa Yogyakarta. dengan berbagai problematika dan dinamikanya, di samping untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor Studi Islam pada Pascasarjana UIN Walisongo Semarang.

Disertasi ini dapat tersusun atas dorongan dan bantuan berbagai pihak baik langsung, maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UIN Walisongo Semarang, Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag beserta seluruh pimpinan universitas
2. Promotor, Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag yang telah meluangkan waktunya untuk terus berdiskusi dan berkenan menerima keluh kesah penulis.
3. Ko-Promotor, Dr. Mahsun, M.Ag. yang dengan sabar memberikan bimbingan hingga penelitian ini dapat tersusun dengan baik

4. Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M. Ag beserta dosen-dosen pengajar dan seluruh civitas akademika UIN Walisongo Semarang.
5. Ketua Program Studi S3, Prof. Dr. H. Fatah Syukur, M. Ag dan Sekretaris Program Studi S3, Dr. H. Muhammad Sulthon, M.Ag. Pelayanan yang baik di Pascasarjana selama ini, mempermudah kelancaran dalam menempuh studi S3.
6. Ketua Dewan Pembina Yayasan KH Sufyan Tsauri, Dr. H. Slamet Riyanto, M.S.I., serta Rektor STAI Sufyan Tsauri. Dr. H. Supriyanto, M.Ag yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melanjutkan studi S3.
7. Istriku tercinta, Arum Rindu Sekar Kasih, M.A., yang dengan kesabaran mendampingi dan tetap memberikan semangat penulis walau dalam keadaan lelah.
8. Kedua putri cantikku: Ranum Karienata Tsuroiya dan Malaka Fannia Haya. Terima kasih atas segala pengertiannya. Kehadiran kalian, menjadikan hidup ini lebih indah dan bermakna.
9. Keempat orang tuaku: H. Muchlani Chalil dan Hj. Mar'ah, Ibu Lilik Monawati Zulia, S.Pd., atas segala bimbingan dengan penuh kesabaran. Mohon maaf yang setulus-tulusnya karena masih belum dapat membahagiakan semuanya. Serta Almarhum. Bapak Basuki Wijaya, doa kami selalu menyertai.

10. Segenap civitas akademika STAI Sufyan Tsauri Majenang Cilacap yang telah memberikan dukungan. Kalian semua adalah saudara saya yang baik.
11. Seluruh teman-teman Angkatan 2014. Persaudaraan yang terjalin semoga berlanjut tanpa batas waktu. Kalian semua hebat, saya merasa bersyukur dapat menjadi bagian dari kelas ini.
12. Informan penelitian yang telah menjadi mitra penelitian ini, baik sadar maupun tidak sadar. Tanpa bantuannya penelitian ini tidak akan terwujud.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini hingga tersusun dengan rapi, semoga bantuannya menjadi ladang pahala yang berlipat.

*Tak ada gading yang tak retak.* Penulis mohon maaf yang setulus-tulusnya atas segala kekurangan dikarenakan keterbatasan penulis dalam banyak hal. Karena itu penulis haturkan terima kasih mendalam atas segala kritik dan saran membangun yang dapat lebih menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Semarang, Desember 2021  
Penulis

**Masngudi**  
NIM. 1400039043

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
NOTA PEMBIMBING .....	iv
ABSTRAK .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	16
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	17
D. Kajian Pustaka.....	18
E. Metode Penelitian.....	22
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	22
2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
3. Sumber Data .....	24
4. Fokus dan Ruang Lingkup .....	26
5. Metode Pengumpulan Data.....	27

6. Uji Keabsahan Data .....	29
7. Metode Analisis Data.....	30
F. Kerangka Laporan Penelitian .....	33

## **BAB II ETOS KERJA ISLAM DAN KAUM SANTRI**

A. Mendefinisikan Etos Kerja Islam .....	37
1. Etos Kerja dalam Kajian Keagamaan.....	37
2. Konsep dan Prinsip Etos Kerja Islam.....	53
3. Dimensi Nilai Etos Kerja Islam .....	74
B. Mendefinisikan Kaum santri .....	87
1. Pengertian Kaum Santri .....	87
2. Budaya Kaum Santri .....	90
3. Perilaku Ekonomi Kaum Santri di Indonesia .....	94

## **BAB III DINAMIKA ETOS KERJA KAUM SANTRI**

A. Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) .....	103
1. Sejarah Gerakan Ekonomi Kaum Santri di Indonesia	103
2. Sejarah dan Profil HIPSI.....	109
B. Aktivitas dan Posisi Strategis HIPSI Yogyakarta .....	114
C. Aktivitas Bisnis Pengusaha Santri Yogyakarta .....	125

## **BAB IV ETOS KERJA ISLAM KAUM SANTRI YOGYAKARTA**

A. Pentingnya Etos Kerja Islam bagi Pengusaha Santri di Yogyakarta .....	139
---	-----

B. Pengaruh Pengetahuan Keagamaan dalam Etos Kerja Islam Santri di Yogyakarta.....	152
C. Operasionalisasi Etos Kerja Islam dalam Tata Kelola Bisnis Pengusaha Santri di Yogyakarta .....	161
D. Analisis Etos Kerja Islam Kaum Santri Yogyakarta .....	182

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	199
B. Keterbatasan Penelitian .....	200
C. Implikasi Teoritis .....	201
D. Rekomendasi Penelitian .....	202

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>203</b>
-----------------------------	------------

<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>218</b>
----------------------------	------------

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama yang memberi perhatian yang besar dalam hal bekerja. Di banyak tempat dalam Al-qur'an dan Hadits telah diterangkan dengan jelas bahwa waktu tidak boleh disia-siakan. Allah menunjukkan gambaran bahwa segala ciptaan-Nya yang luar biasa merupakan indikasi dari suatu perencanaan yang matang, untuk membawa hasil yang luar biasa. Oleh karena itu orang Islam percaya bahwa Allah tidak menciptakan segala sesuatu dengan sembarangan.<sup>1</sup>

Islam juga memberikan pedoman kepada manusia tentang perilaku etis di tempat kerja dengan menekankan pada penghindaran cara-cara yang tidak etis dalam mengumpulkan kekayaan, kerahasiaan informasi, kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja.<sup>2</sup> Pedoman tersebut dimaksudkan agar manusia memiliki orientasi, batasan dan pijakan yang jelas dalam aktivitas kerjanya sebagai sarana memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini memberi ruang yang cukup

---

<sup>1</sup> Shukri Ahmad, and Musa Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition," *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 20 (Special Issue – October 2012), 116-123

<sup>2</sup> Darwish A. Yousef, "Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context." *Personnel review* 30, no. 2 (2001), 152-169

besar dalam upaya mendapatkan sumber daya yang efisien dan memberi kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat.<sup>3</sup>

Konsep ekonomi teoretis-praktis sebenarnya tidak dijelaskan secara rinci di dalam Al-quran, tetapi maksud di balik satuan konsep tersebut bertujuan mendorong agar manusia mampu sejahtera dalam ranah ekonomi.<sup>4</sup> Maka dari itu, menciptakan dan menghasilkan kerja yang produktif harus dimiliki oleh setiap individu muslim secara bertanggung jawab, baik tanggung jawab berdimensi kemanusiaan maupun tanggung jawab berdimensi keilahian. Dengan demikian, dalam mempertanggungjawabkan segala bentuk pemberdayaan ekonomi, manusia harus mampu bertanggung jawab terhadap sesama manusia serta bertanggung jawab di hadapan Tuhan kelak di akhirat.<sup>5</sup>

Ekonomi dalam Islam mempunyai ciri khas yang membedakannya dari sistem ekonomi konvensional. Di antara ciri khas tersebut adalah bahwa aktivitas ekonomi merupakan bagian integral dari sistem Islam secara keseluruhan. Ekonomi di dalam Islam merupakan perwujudan keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan umum, artinya selain sebagai sistem ekonomi yang bertujuan mencapai kemaslahatan bersama, Islam juga memberi ruang bagi individu menjalankan aktivitas berekonomi.

---

<sup>3</sup> Wahibur Rokhman, "The effect of Islamic work ethics on work outcomes." *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* (2010)

<sup>4</sup> Alwi Shihab, *Islam Inklusif; Menuju Sikap Terbuka dalam Beragama* (Bandung: Mizan, 1997), hlm. 172-173.

<sup>5</sup> M. Abdul Manan, *Islamic Economic, Theory and Practice* (New Delhi: Idarat-i Delhi, 1980), hlm. 60

Kegiatan ekonomi dan manajemen profesional dalam konsep nilai-nilai Islam menjadi semakin eksklusif. Hal tersebut ditandai pula dengan meningkatnya studi empiris yang berkaitan dengan nilai-nilai Islam, budaya Islam, dan hukum Islam dalam konteks organisasi bisnis. Salah satu topik yang cukup banyak mendapat sorotan adalah soal etos kerja Islam atau *Islamic work ethics*.<sup>6</sup>

Max Weber pada mulanya memelopori konsep etos kerja modern dengan memperkenalkan etos kerja kaum Protestan melalui ideologi individualisme, berhemat, disiplin, juga bekerja keras. Penelitian terkait etos kerja sudah banyak dilakukan, terutama yang berfokus pada etos kerja kaum Protestan. Namun, banyak peneliti meyakini bahwa etos kerja Protestan berbeda dari masyarakat non-Protestan karena terbentur adanya perbedaan sistem keyakinan. Maka dari itu, etos kerja Protestan dianggap bukan sebagai konstruksi universal. Berdasarkan pemahaman tersebut, para ahli dan peneliti mencoba untuk mengkaji konsep etos kerja yang berbeda dalam masyarakat. Kemudian, mereka menemukan dan menyimpulkan bahwa agama merupakan sumber utama dari etos kerja tersebut. Mengikuti alur pemikiran yang sama, beberapa ahli memperkenalkan konsep Etos Kerja Islami (*Islamic work Ethic*).

Etos Kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat

---

<sup>6</sup>Hendrayadi, *Islamic Work Ethic (IWE): Konsep dan Tinjauan Penelitian, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, Vol.3, No.2 Juni 2018: 183-190

kerja.<sup>7</sup> Salah satu wujud dari etos kerja Islami adalah memiliki orientasi terhadap pekerjaan. Hal tersebut menjadi faktor yang cukup penting dalam membantu manusia untuk hidup aman, damai, serta bermartabat.<sup>8</sup> Sebagian besar penelitian bertema etos kerja dengan berbagai implikasinya, baik terhadap organisasi maupun individu di negara-negara Barat telah berfokus pada konsep etos kerja kaum Protestan. Sementara itu, perhatian yang diberikan untuk menilai gagasan etos kerja Islami dalam perilaku organisasi/komunitas tidak banyak disoroti.<sup>9</sup>

Dalam beberapa literatur penelitian disebutkan bahwa prinsip etos kerja islam meliputi beberapa hal yaitu: kesatuan (*tauhid*), keseimbangan (*'adl*), kehendak bebas (*ikhtiyar*), dan tanggungjawab (*farḍ*).<sup>10</sup> Dengan berpijak pada lima prinsip dasar yang telah disebutkan, yaitu *tawḥīd*, *khilāfah*, *'adl*, *ikhtiyār*, dan *farḍ*, etos kerja Islami terimplementasi dalam banyak dimensi dan nilai kerja seperti: kejujuran, menepati janji, keadilan, kesabaran, kerendahan hati, kemurahan hati, dan seterusnya Nilai etika kerja Islami ini dapat

---

<sup>7</sup> A.J. Ali, and Al-Owaihah, A. (2008), Islamic work ethic: a critical review, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1, pp. 10

<sup>8</sup> A.J. Ali, and Al-Kazemi, A.A. (2007), Islamic work ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 14 No. 2, 93-104.

<sup>9</sup> A.J. Ali, and Al-Owaihah, A. (2008), Islamic work ethic: a critical review,..... pp. 5-19

<sup>10</sup> Azharsyah, *The Influence Of Islamic Work Ethics On Organizational Performance At The Islamic Banking Institutions In Aceh*, (Doctoral Tesis Academy Of Islamic Studies University Of Malaya Kuala Lumpur 2015), 85

diklasifikasikan menjadi delapan dimensi, yaitu: (1) keberagamaan (*religiousness*), (2) usaha (*effort*), (3) persaingan (*competition*), (4) kewajiban kerja (*work obligation*), (5) kualitas (*quality*), (6) kesetaraan (*equality*), (7) kolektivitas (*collectivity*), dan (8) manfaat (*benefit*). Dalam menjalankan bisnis aktivitas, dimensi ini secara kolektif akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kemakmuran luas.<sup>11</sup>

Jaringan social ekonomi pada komunitas Islam sudah ada sejak awal abad pertama perkembangan agama Islam di Nusantara. Kekuatan jaringan mereka semakin baik seiring perubahan waktu dan perkembangan kota-kota di Jawa. Semenjak bermunculan sentra perekonomian baru di wilayah kerajaan lokal dengan ciri khas keislaman yang cukup kuat, jejaring ekonomi mulai terbentuk sejalan dengan aktivitas perdagangan yang meluas dan kemudian bersinggungan dengan jaringan sosial keagamaan.<sup>12</sup> Secara ekonomi, para pengusaha dan pedagang muslim menempati posisi penting dalam perluasan peran ekonomi. Posisi mereka berada di antara kaum elit dan masyarakat biasa dan sebagian besar dari mereka berasal dari lingkungan dengan tradisi pesantren yang kuat.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Azharsyah, *The Influence Of Islamic ....* 85

<sup>12</sup> Bambang Purwanto, “*Merajut Jaringan di Tengah Perubahan: Komunitas Ekonomi Muslim di Indonesia pada Masa Kolonial*”, dalam *Lembaran Sejarah*, (Yogyakarta: Jurusan Sejarah Fakultas Sastra UGM, 2000), hlm. 49

<sup>13</sup> Bambang Purwanto, “*Merajut Jaringan di Tengah Perubahan...*, hlm. 64

Hingga saat ini salah satu potensi ekonomi Islam terbesar di Indonesia terletak pada dunia pesantren dan masyarakatnya. Jumlah pondok pesantren cukup banyak dan menyebar di seluruh daerah di Indonesia sampai ke pelosok-pelosoknya.<sup>14</sup> Di samping itu kemandirian pesantren yang telah berlangsung sejak dulu dalam mencukupi kebutuhan hidup dan proses pembelajarannya, merupakan bukti bahwa pesantren mempunyai basis ekonomi yang mandiri.

Pesantren<sup>15</sup> merupakan institusi yang unik. Tidak semata-mata karena keberadaannya yang sudah sangat lama, akan tetapi juga karena kultur, metode, dan jaringan yang diterapkannya sudah begitu nampak jelas. Karena keunikannya itu, Ki Hajar Dewantara mengatakan, selain sudah melekat di hati manusia Indonesia, model ini pun merupakan

---

<sup>14</sup> Pesantren dikatakan memiliki potensi besar dalam upaya menumbuhkan pengembangan ekonomi Islam karena pesantren merupakan lembaga pendidikan untuk mencetak manusia yang religius dan mandiri. Selain itu, secara praktis santri memiliki bekal moral (spiritual) yang mapan. Dari sisi batin, santri telah mengenal do'a sebagai senjata utama dalam melakukan segala ikhtiar, dalam hal ini termasuk berwirausaha. Sejak awal Kiai telah mempersiapkan diri secara sungguh-sungguh, tidak hanya dari aspek mental, tetapi juga sosial ekonomi. (Noor Ahmady, Pesantren dan Kewirausahaan; Peran Pesantren Sidogiri Pasuran dalam Mencetak Wirausaha Muda Mandiri, dalam *Laporan Penelitian Individual*, 2013).

<sup>15</sup> Perkataan pesantren secara etimologi berasal dari kata santri yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang berarti tempat tinggal para santri (Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren, Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta: LP3ES, 2011, hlm. 41). Sedangkan Bruinessen berpendapat bahwa istilah santri berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji. Istilah pesantren disebut dengan Surau di daerah Minangkabau, Penyantren di Madura, Pondok di Jawa Barat, dan Rangkang di Aceh (Martin Van Bruinessen, *Kitab Kuning Pesantren dan Tarekat*, Mizan: Bandung, 1995, hlm. 17).

hasil kreasi budaya bangsa Indonesia, setidaknya Jawa yang patut dipertahankan dan dikembangkan.<sup>16</sup>

Pesantren juga merupakan salah satu kekayaan keilmuan yang memiliki daya tarik tersendiri untuk dipelajari dari banyak aspek dan sudut pandang. Dan tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan pesantren dari masa ke masa telah memberi kontribusi yang konkrit dalam perjalanan sejarah bangsa Indonesia. Di era kerajaan Jawa, pesantren menjadi pusat dakwah penyebaran Islam. Di era penjajahan kolonial, pesantren menjadi medan heroisme pergerakan perlawanan rakyat. Di era kemerdekaan, pesantren terlibat dalam perumusan bentuk dan ideologi bangsa serta terlibat dalam revolusi fisik dalam mempertahankan kemerdekaan.<sup>17</sup>

Dalam perjalanan sejarah selanjutnya pesantren berhasil membuktikan diri menjadi institusi yang memiliki sistem pendidikan Islam yang ideal dalam menumbuhkan jiwa Islamisme dan nasionalisme pada umat Islam. Pengaruh pesantren dalam konteks ini tentu saja sangatlah besar dan cukup berbeda jika dibanding dengan pendidikan Islam formal maupun non formal yang lain. Pengaruh pentingnya pesantren bagi masyarakat umumnya bisa dirasakan oleh mereka yang pernah bersinggungan dengan dunia pesantren, misalnya, santri, kyai, alumni, jama'ah dan orang-orang yang memiliki kepedulian terhadap dunia pesantren.

---

<sup>16</sup>Nurcholis Madjid, *Pesantren dari Pendidikan Hingga Politik*, (Bina Pesantren, 2000), hlm. 10

<sup>17</sup>M. Dian Nafi, *Praksi Pembelajaran Pesantren*, (Yogyakarta: Institut for Training and Development, 2007), hlm. 19

Kenyataan ini menunjukkan bahwa pesantren tidak hanya dilihat dari aspek sejarahnya sebagai lembaga pendidikan tertua di Indonesia tetapi juga karena pesantren memiliki ciri ke-Indonesiaan yang khas. Berdasarkan data Departemen Agama pada tahun 1977 pesantren di Indonesia berjumlah sekitar 4.195 dan terdapat sekitar 677.384 santri. Selanjutnya pada 1997 Departemen Agama Republik Indonesia mencatat sudah ada 9.388 pesantren dengan jumlah santri 1.770.768 orang. Sepuluh tahun kemudian yaitu tahun 2007, jumlah pondok pesantren telah mencapai 14.647 dengan jumlah santri 3.289.141.<sup>18</sup> Sedangkan pada tahun 2019 Kementerian Agama mencatat ada 27.722 pesantren dengan jumlah santri 4.173.990.<sup>19</sup> Perkembangan terbaru di tahun 2020 sampai saat ini tercatat sebanyak 28.194 pesantren dengan lebih dari 5 juta santri.<sup>20</sup>

Perkembangan pesantren yang cukup pesat ini menunjukkan bahwa pesantren sebagai sub-sistem sosial selain memiliki kontribusi di masyarakat dalam bidang pendidikan juga memberikan kontribusi positif dalam upaya mewujudkan kemajuan masyarakat dalam banyak aspek kehidupan, sehingga keberadaannya semakin diminati oleh masyarakat. Meskipun masih banyak pesantren yang masih perlu meningkatkan kualitas dan kapasitasnya dalam menghadapi perkembangan zaman.

---

<sup>18</sup> Ahmad Fauzi, *Etos Bisnis Kaum Santri*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, 2018

<sup>19</sup><https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp>

<sup>20</sup> Sambutan Menteri Agama RI, Fachrul Razi dalam acara Forum Musyawarah Pondok Pesantren se-Jawa dan Madura di Pondok Pesantren Lirboyo, Kediri, Jawa Timur, 14 Februari 2020

Pondok pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang dilekatkan padanya, sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama yang senantiasa diemban<sup>21</sup>, yaitu: pertama, sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (*center of excellence*). Kedua, sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (*human resource*). Ketiga, sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*agent of development*). Pondok pesantren juga dipahami sebagai bagian yang terlibat dalam proses perubahan sosial (*social change*) di tengah perubahan yang terjadi<sup>22</sup>.

Namun demikian belum semua pesantren memiliki kualitas dan kapasitas yang memadai untuk mewujudkan tiga fungsi tersebut. Mengutip Said Agil Siradj, ada tiga hal yang belum dikuatkan dalam pondok pesantren dalam rangka peningkatan kualitas dan kapasitas pondok pesantren, antara lain:

1. *Tamaddun* yaitu memajukan pesantren, masih banyak sekali pondok pesantren yang dikelola sangat sederhana
2. *Tsaqafah* yaitu bagaimana memberikan pencerahan kepada umat Islam agar kreatif dan produktif dengan tidak melupakan otoritas ajaran Islam.

---

<sup>21</sup> A. Halim, Rr. Suhartini, dkk, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren (Kelompok Penerbit LKiS), 2005, hal. 233

<sup>22</sup> Ahmad Faozan, *Pondok Pesantren dan Pemberdayaan Ekonomi*, Ibdā': *Jurnal Studi Islam dan Budaya*, Vol 4, No. I, 2006, 88-102

3. *Hadharah* yaitu membangun budaya. Dalam hal ini, bagaimana budaya kita dapat diwarnai oleh jiwa dan tradisi islam<sup>23</sup>

Keberadaan pondok pesantren hingga kini masih memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kondisi sosial masyarakat khususnya dalam kemampuannya mencetak intelektual muslim yang berkarakter. Namun di sisi lain pesanten masih menjadi salah satu sumber kemiskinan akibat minimnya keterampilan yang didapat ketika menuntut ilmu di pesantren. Dalam penelitian Hozairi terhadap lulusan pondok pesantren di Madura menunjukkan bahwa 70% santri menganggur, 13% santri bekerja serabutan, 12% melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, 5% tidak terdeteksi.<sup>24</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa tantangan paling besar bagi dunia pesantren adalah melakukan percepatan terhadap peningkatan daya saing santri di era milenial saat ini. Banyak pesantren belum melirik peluang kerja untuk para santri, padahal potensi kreatif di era milenial sekarang ini sangat besar namun belum teroptimalkan dengan baik.

Daerah Istimewa Yogyakarta selama ini dikenal sebagai kota pelajar. Pengertian kota pelajar selama ini kebanyakan diasumsikan karena Yogyakarta merupakan pusat perkembangan lembaga pendidikan formal. Namun tidak banyak yang menyadari bahwa selain

---

<sup>23</sup>Umiarso & Nur Zazin. *Pesantren di Tengah Arus Mutu Pendidikan: Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren*, (Semarang: Rasail Media Grup, 2011), hal. 225

<sup>24</sup>Muhsi Hozairi, dkk *IbM Untuk Meningkatkan Daya Saing Pondok Pesantren di Madura Melalui Pengembangan Industri Kreatif*, Makalah Seminar Nasional Hmaniora & Aplikasi Teknologi Informasi 2015, Universitas Islam Madura, 2015

para pelajar dan mahasiswa menuntut ilmu di lembaga pendidikan formal, sebagian dari mereka juga tetap melakukan aktivitas menuntut ilmu keagamaan di lembaga non formal seperti pondok pesantren. Hal ini dapat dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah pondok pesantren di Yogyakarta. Berdasarkan data Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta, sampai tahun 2019 tercatat ada 356 pesantren dengan jumlah santri sebanyak 49.562 santri yang tersebar di 5 kabupaten/kota.<sup>25</sup>

Salah satu kelompok kaum santri di Yogyakarta yang konsen pada usaha pengembangan ekonomi umat adalah Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI)<sup>26</sup>. Keberadaan HIPSI Yogyakarta saat ini telah tersebar di seluruh kabupaten/kota yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Setidaknya ada empat motivasi awal pada saat pendirian HIPSI Yogyakarta yaitu: Pertama, tumbuhnya *mindset entrepreneur*. Kedua, meningkatnya *ghirah* wirausaha santri. Ketiga, bertambahnya *link*, dan keempat, memiliki data base pengusaha santri.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> [http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data\\_dasar/index/322-jumlah-lembaga-pendidikan-keagamaan?id\\_skpd=27](http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/322-jumlah-lembaga-pendidikan-keagamaan?id_skpd=27), diakses pada Sabtu, 30 Mei 2020, pukul 15.32

<sup>26</sup> Secara nasional pendirian Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) merupakan upaya untuk melanjutkan perjuangan tokoh pendahulu NU khususnya di bidang ekonomi. HIPSI didirikan pada tanggal 3 Februari 2012 di Pesantren Al-Yasini Pasuruan. Pendirian organisasi ini telah diketahui oleh **Rabithah Ma'ahid Islamiyah (RMI) NU**, dengan misi utama menumbuhkan wirausaha di kalangan santri serta mengokohkan jejaring ekonomi antar warga nahdiyyin dan masyarakat Indonesia pada umumnya

<sup>27</sup> Sambutan H. Buchori al Zahrowi, Ketua HIPSI DIYogyakarta Pertama pada saat pembentukan HIPSI DI Yogyakarta.

Sampai saat ini HIPSI Yogyakarta masih aktif dalam kegiatan-kegiatan ekonomi yang bertujuan mengembangkan potensi ekonomi kepada masyarakat, baik melalui pelatihan bisnis, pengenalan bisnis, dan peningkatan bisnis”.<sup>28</sup>Selain itu ada lagi anak dari HIPSI DIY adalah HIPSI Kampus yang menjadi wadah bagi mahasiswa area DIY untuk ikut andil meningkatkan perekonomian. HIPSI Kampus ini berjalan sejak 2016 dan sampai saat ini masih eksis di beberapa kampus seperti UIN Sunan Kalijaga, UGM, UII, UNU, ALMA ATA dan lain-lain”<sup>29</sup> Beberapa program yang dilakukan oleh HIPSI Yogyakarta merupakan kegiatan yang berusaha menumbuhkan etos kerja di kalangan santri agar memiliki jiwa wirausaha. Ini merupakan aktivitas penting yang tidak mudah dilakukan mengingat ada sebagian kalangan dan analis berpendapat bahwa etos kerja umat Islam lemah dibandingkan negara-negara non-Muslim.<sup>30</sup>

Padahal diantara pelajaran penting di dunia pesantren terkait dengan etos kerja adalah ajaran yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan nyata, yaitu: “*Isy ka annaka ta'isyu abada*” atau “*I'mal lid dun-yaka ka annaka ta'isyu abada*”. Terminologi ini sering dipahami sebagai “bekerjalah bagi duniamu seakan-akan kamu hidup abadi” yang menunjukkan bahwa etos kerja pribadi seorang muslim sangat

---

<sup>28</sup> Wawancara dengan H. Ficky Taufiqurrochman, Sekretaris HIPSI DI Yogyakarta, 14 Mei 2021

<sup>29</sup> Wawancara dengan H. Ficky Taufiqurrochman, Sekretaris HIPSI DI Yogyakarta, 14 Mei 2021

<sup>30</sup> Mohammad Irham, (2012) Etos Kerja dalam Prespektif Islam, *Jurnal Substantia*, Vol.14 No.I, April 2012

bisa untuk diandalkan. Ajaran ini sangat melekat bagi kalangan kaum santri, terutama setelah mereka menjalani kehidupan di masyarakat.

Selain itu doktrin tentang etos kerja juga banyak didapati dalam khazanah kitab-kitab klasik yang diajarkan di pesantren. Misalnya ajaran tentang *al kasb wal ma'asy* dari Imam Al Ghazali. Ia berpendapat bahwasanya etos kerja itu memiliki tiga fondasi yaitu Al-Qur'an, Sunnah, dan As'ar. Tiga landasan tersebut memberikan semangat kerja seorang muslim untuk memenuhi kebutuhan ekonomi bagi dirinya sendiri maupun kebutuhan bagi keluarganya. Al-Ghazali mengutip beberapa ayat terkait dengan penjelasan diatas yaitu Surah An-Naba' ayat 11, Surah Al-A'r af ayat 10, Surah Al-Baqarah ayat 198, Surah Al-Muzzammil ayat 20, dan terakhir adalah Surah Al-Jumu'ah ayat 10.<sup>31</sup>

Penjelasan diatas memberikan gambaran bahwasanya dalam Islam memiliki aturan-aturan yang sudah difirmankan Tuhan dalam Al-Qur'an. Ayat-ayat diatas menjadi sebuah manifestasi pedoman Tuhan kepada seorang muslim dalam menjalankan pekerjaannya. Karena bekerja tidak hanya semata-mata mencari duniawi saja akan tetapi juga mencari urusan akherat juga. Selain itu kandungan dalam ayat tersebut membuat seorang muslim akan menghindari praktek-praktek kebatilan dalam bekerja. mengingat hal tersebut mendorong seorang muslim termotivasi untuk terus bekerja sebagai jalan ibadah menuju ridho Allah. hal tersebut akan berdampak positif bagi seorang

---

<sup>31</sup> R. Andi Irawan, *Ajaran Tasawuf Sosial Al-Ghazali Dan Relevansinya Di Era Kontemporer (Studi Konsep Mukhalatah dan al-Kasb Wa al-Ma'asy)*, (Semarang, Tesis, UIN Walisongo), hal. 187

muslim dalam bekerja. karena ia tentunya memiliki etos kerja yang kuat dengan berlandaskan ajaran agama..<sup>32</sup>

Al-Ghazali tidak hanya mengutip dari firman Tuhan saja, akan tetapi juga menggunakan hadis nabi yang menyuruh untuk bekerja keras. Dan juga as'ar atau perkataan dari para tabi'in terkait dengan anjuran bekerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan juga keluarganya. Karena bekerja itu merupakan sebuah ibadah seorang salik. Jadi bekerja keras itu merupakan perintah yang harus dikerjakan. Karena bekerja itu juga dicontohkan nabi sebagai suri tauladan umatnya.<sup>33</sup>

Studi Islam menempatkan agama sebagai sebuah sistem (*religious system*) dimana adanya hubungan antara agama dan masyarakat.<sup>34</sup> Maka gejala sosial menjadi fokus kajian ini<sup>35</sup> yang melihat agama menjadi bagian dari spiritualitas masyarakat yang sifatnya khas dan tidak normatif. Maka penelitian ini memfokuskan perilaku ekonomi pengusaha santri di Yogyakarta. Etos kerja menjadi

---

<sup>32</sup> Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumberdaya Manusia*, cetakan-4, (Jakarta: Lantabora Press, 2005) hlm. 238-244.

<sup>33</sup> Muhammad Tholhah Hasan, *Islam .....*, hal. 236

<sup>34</sup> Geertz mengatakan dalam *Religion As a Cultural System*, manusia tidak akan lepas dari nilai-nilai agama yang menjadi pedoman untuk tindakannya. Hal ini dikarenakan agama memiliki fungsi di dalam diri manusia sebagai acuan untuk mereka bertindak dan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. pemenuhan itu itu bisa dikatakan sebagai adab atau kemanusiaan untuk menjalankan kehidupannya. Karena manusia itu makhluk tuhan yang memiliki kedudukan yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari kemampuan mereka dalam berfikir, memiliki perasaan dan memiliki moralitas yang membedakan dengan makhluk lainya. Geertz, *The Interpretation*, 87-125.

<sup>35</sup> M. Atho Mudzhar, *Pendekatan Studi Islam dalam Teori dan Praktek*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998) hlm. 35.

bagian penting dalam menjalankan segala aktivitas ekonomi. Maka bisa dilihat bahwasanya etos kerja pengusaha santri memiliki kekhasan yang membedakan dengan dunia luar. Penelitian ini juga memfokuskan pada *ideational culture*<sup>36</sup> menjadi refleksi etos kerja santri pengusaha di Yogyakarta. Dengan penjelasan tersebut menandakan bahwasanya kehidupan santri pengusaha di Yogyakarta etos kerjanya tidak akan lepas dari nilai-nilai ke Islaman.

Jika ajaran-ajaran pesantren terkait dengan etos kerja ini bisa dilaksanakan dengan baik, *das sollen* (seharusnya) kalangan kaum santri dengan etos kerja yang dimiliki bisa menguasai berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam sektor ekonomi. Namun realitanya (*das sein*) kaum santri belum bisa berbicara banyak dalam percaturan dunia usaha. Dari data yang dikeluarkan Globe Asia pada tahun 2017 menyebutkan bahwa dari 150 orang terkaya di Indonesia hanya terdapat 24 pengusaha kaya dari kalangan muslim dan sisanya non muslim.<sup>37</sup> Menurut Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo)

---

<sup>36</sup> Kebudayaan produk dari manusia yang berupa: 1). *ideational culture* atau bisa dikatakan sebagai gagasan. produk ini dihasilkan melalui refleksi dari manusia yang sangat komplek dari ide, gagasan, nilai-nilai, dan sebagainya; 2). *behavioral culture* atau perilaku manusia yang membentuk sebuah sistem sosial atau kebiasaan berupa istiadat, tradisi, kebiasaan, dan lain-lain; 3). *material culture* produk yang dihasilkan oleh manusia sebagai bukti peradaptannya, hal ini biasanya menyangkut terkait material benda tau yang disebut dengan artefact. (Koentjaraningrat. *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994)hlm. 5-8. Lihat juga: Nur Syam, *Islam Pesisir*, (Yogyakarta: LKiS, 2005),hlm. 14-15. Dan Alo Liliweri, *Pengantar Studi Kebudayaan*, (Bandung: Nusa Media, 2014)hlm. 12-15

<sup>37</sup> <https://republika.co.id/berita/ekonomi/makro/17/03/28/onibfy365-apindo-khawatirkan-minimnya-pengusaha-muslim-di-indonesia>, diakses pada Sabtu 18 Juli 2020

Hariyadi Sukamdani, sedikitnya orang muslim yang menjadi pengusaha besar di Indonesia cukup mengkhawatirkan. padahal sebenarnya mayoritas penduduk Indonesia adalah warga muslim. Semestinya kondisi tersebut juga diikuti dengan banyak bermunculannya pengusaha-pengusaha yang mampu berperan pada perekonomian negara.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan menggali sejauhmana persinggungan antara doktrin pesantren tentang etos kerja yang berasal dari khazanah literature klasik dengan teori etos kerja islam (*Islamic Work Ethic*) dalam kajian ekonomi islam modern. Selanjutnya penelitian ini juga hendak menggali karakteristik etos kerja pengusaha santri di Yogyakarta dan strategi etos kerja yang tepat bagi kalangan santri di Yogyakarta sehingga kaum santri bisa memiliki posisi yang kuat dan strategis di tengah percaturan ekonomi global.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas masalah dalam penelitian ini adalah adanya problematika etos kerja kalangan kaum santri di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan peran pengusaha santri dalam upaya menumbuhkan dan mengembangkan etos kerja di kalangan santri secara lebih luas.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut akan dilakukan penelitian yang fokus permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengapa etos kerja Islam penting bagi pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh pengetahuan keagamaan pengusaha santri dalam membentuk Etos Kerja Islam pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimana operasionalisasi Etos Kerja Islam dalam tata kelola bisnis pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dibagi dalam dua kategori, yaitu tujuan teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui pentingnya etos kerja Islam bagi pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan keagamaan dalam membentuk Etos Kerja Islam pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui operasionalisasi Etos Kerja Islam dalam tata kelola bisnis Pengusaha Santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta

Adapun manfaat pentingnya penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Menghadirkan data dan rekomendasi kepada lembaga yang terkait dengan pengusaha santri yang ingin meningkatkan etos kerja dan ingin mengembangkan kemitraan dengan kalangan santri di Yogyakarta.
2. Menemukan teori dan model etos kerja yang tepat untuk diterapkan untuk menumbuhkan etos kerja pengusaha santri di Yogyakarta
3. Menemukan model etos kerja Islam yang tepat untuk diterapkan pada pengajaran di Pesantren dalam rangka menciptakan santri yang memiliki jiwa *entrepreneur* yang baik.

#### **D. Kajian Pustaka**

Sejauh pengamatan peneliti, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang etos kerja, namun belum ditemukan penelitian yang mengarah kepada komunitas santri yang sudah berada di luar pesantren dan berada dalam suatu komunitas bisnis.. Namun demikian, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini.

Di antara penelitian tersebut adalah penelitian oleh Ahmad Djanan Asifudin pada tahun 2003. Penelitian tersebut merupakan disertasi berjudul “*Etos Kerja dalam Perspektif Islami (Telaah Psikologi)*”. Gagasan pokok yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain, pertama, etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja. Kedua, rumusan konsep iman dan

amal saleh menjadi sumber pokok bagi karakteristik etos kerja islami. Ketiga, sumber motivasi etos kerja islami adalah akidah dan ajaran Islam. Hal ini merupakan sumber motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.<sup>38</sup>

Penelitian berikutnya adalah disertasi dari Dadang Mustofa pada tahun 2018 berjudul “*Etos Kerja Kaum Santri (Studi tentang Pemberdayaan Ekonomi Kaum Santri di Pesantren Al Ittifaq Ciwedey Kabupaten Bandung)*”. Temuan pokok disertasi ini adalah bahwa kaum santri di Pesantren Al-Ittifaq dalam menjalankan bisnisnya memiliki falsafah yaitu: menonjolkan etos kerja di atas etos hasil, menerapkan disiplin yang tinggi, dan memiliki kesiapan untuk bekerja keras. Selanjutnya, kyai menerapkan beberapa strategi untuk membentuk etos kerja santri, yaitu dengan menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan yang kuat.<sup>39</sup>

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Effendi Sady pada tahun 2017. Dalam disertasinya yang berjudul *Etos Kerja Masyarakat Nelayan di Desa Bagan Kuala Kecamatan Tanjung Beringin Kabupaten Serdang Bedagai*. Pokok temuan dalam penelitian ini adalah rendahnya etos kerja pada masyarakat nelayan di desa Bagan Kuala disebabkan oleh tidak terejawantahkannya ajaran

---

<sup>38</sup> Ahmad Djanan Asifudin, *Etos Kerja dalam Perspektif Islami (Telaah Psikologi)*, (Yogyakarta: Disertasi, Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2003).

<sup>39</sup> Dadang Mustofa, *Etos Kerja Kaum Santri (Studi tentang Pemberdayaan Ekonomi Kaum Santri di Pesantren Al Ittifaq Ciwedey Kabupaten Bandung)*, (Bandung: Disertasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, 2018)

Islam secara maksimal. Agar kesejahteraan hidup masyarakat nelayan desa Bagan Kuala meningkat, maka implementasi etos kerja islami harus diupayakan berdasar pada prinsip-prinsip kecanduan kepada waktu, niat yang ikhlas, tingginya komitmen, tidak gampang menyerah, istiqamah, percaya diri, tangguh, memiliki harga diri dan pantang menyerah.<sup>40</sup>

Dalam disertasinya Supriyanto, 2014. *Ideologi Pendidikan Pesantren Dan Implikasinya Terhadap Paham Keagamaan (Studi Komparasi Antara Pondok Pesantren Al Muayyad Dan Pondok Pesantren Al Mukmin Ngruki)* memaparkan bahwa kedua pesantren tersebut memiliki ideologi yang memiliki implikasi terhadap pemahaman keagamaan santrinya masing-masing. PP Al Muayyad merupakan pesantren berlatarbelakang NU, sedangkan Pesantren Ngruki memiliki corak salafi-haraki.

Kemudian, Manfred Ziemek (1986) *Pesantren dan Perubahan Sosial* telah diterbitkan oleh P3M pada tahun 1986. Penelitian ini menggunakan pendekatan sosial dan menyoroti hubungan perkembangan pesantren di masa kolonial, serta mencari suatu pemahaman baru terhadap perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat oleh pesantren. Di samping itu penelitian ini juga memaparkan bagaimana dunia pesantren menyesuaikan dirinya dengan perkembangan sistem pendidikan modern yang tidak dapat dihindari di masa yang akan datang.

---

<sup>40</sup>Efendi Saldy, *Etos Kerja Masyarakat Nelayan di Desa Bagan Kuala Kecamatan Tanjung Beringin Kabupaten Serdang Bedagai*, (Medan: Disertasi, Universitas Negeri Sumatera Utara, 2017

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni dengan judul “*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat etos kerja Islam yang tinggi akan lebih mau untuk bekerja keras dari yang seharusnya dalam rangka mencapai sejumlah tujuan dari departemen mereka. Etos kerja Islam mengacu pada perilaku, teknik, kebaikan dan prinsip-prinsip moral yang terkait dengan pekerjaan dan mengadopsi pendekatan spiritual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang menerapkan etos kerja Islam seharusnya berkinerja lebih tinggi karena menganggap bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh merupakan suatu ibadah<sup>41</sup>

Sedangkan dalam penelitian Choerul Huda yang berjudul *Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang)*, didapatkan kesimpulan bahwa pengusaha muslim mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai modal dalam menjalankan dan mengembangkan usaha yang digeluti. Semangat kerja mereka tidak hanya didorong oleh motif-motif

---

<sup>41</sup> Intan Permata Sari, Rini Nugraheni, Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 8, Nomor 4, Tahun 2019, Hal. 106-118

ekonomi, yaitu supaya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi semata, tetapi juga didorong oleh motif religi dan motif sosial. Kualitas etos kerja para pengusaha muslim dalam menjalankan usaha adalah modal utama dalam mengembangkan usaha mereka, selain masing-masing di antara mereka telah mempunyai bekal pengalaman dan keterampilan yang cukup mendalam pada bidang usahanya masing-masing. Etos kerja tinggi yang dimiliki oleh pengusaha muslim telah mampu menghantarkan mereka pada keberhasilan usaha yang digeluti, meskipun dalam kadar yang berbeda-beda dengan tingkat keberhasilan yang variatif. Hal itu ditentukan oleh bidang usaha yang digeluti dan jangka waktu menjalankan usaha. Hal itu juga menunjukkan satu indikasi penting adanya kemampuan yang baik dari para pengusaha tersebut dalam mengelola dan mengembangkan usaha yang selama ini mereka jalani.<sup>42</sup>

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif. Setidaknya ada beberapa dasar yang menjadikan penelitian ini bersifat kualitatif, *pertama*; penelitian ini didasarkan pada asumsi filosofis (pendekatan naturalistis interpretif), sumber-sumber informasi jamak, dan pendekatan naratif yang tersedia

---

<sup>42</sup> Choirul Huda, ETOS KERJA PENGUSAHA MUSLIM (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang), *Economica*, Volume VII/Edisi 2/Oktober 2016, hal. 79-107

bagi peneliti.<sup>43</sup> Selanjutnya langkah-langkah penelitian dalam penelitian ini menampilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari subjek dan perilaku yang diamati.<sup>44</sup>

*Kedua*; penelitian ini berhadapan dengan sosial dan budaya dimana fenomena tindakan itu nampak sebab fenomena itu tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh situasi yang mengitarinya. Kaitannya dengan penelitian ini tindakan yang dilakukan oleh pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan keunikannya muncul dari pengaruh sosial dan budayanya yang menyertainya.

*Ketiga*; penelitian ini secara spesifik fokus pada pengungkapan makna dari pelakunya, yang disebut dengan makna dari pelakunya sendiri (*emik view*), bukan tafsiran orang lain. Berkaitan dengan itu, peneliti lebih mengungkap makna keunikan etos kerja yang terus di bawa oleh pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta. Dipegang teguhnya etos kerja ini nampaknya memiliki makna sosial dan dibentuk dalam budayanya sendiri dalam meningkatkan produktifitas di berbagai bidang usaha yang digelutinya, yang kemudian memunculkan makna tersendiri.

---

<sup>43</sup> Lihat Denzin, NK., & Lincoln, Y.S., *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1994, hlm. 2. Yvona S. Lincoln Egon Guba, *Naturalistic Inquiry*, Sage Publications Beverly Hills London New Delhi, 1984, hlm. 47

<sup>44</sup> Lihat Robert Bogdan and Steven J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods*, New York, 1975, hlm. 4.

Merujuk pada pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang berisi narasi terhadap peristiwa sosial yang ada. Melalui penelitian ini semua akan dianalisis secara holistik guna menghasilkan penelitian yang komprehensif, sebagai pendekatannya adalah pendekatan sosiologis.

Pendekatan sosiologis dalam penelitian ini akan peneliti gunakan untuk mengamati konstruksi etos kerja pengusaha di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta serta untuk meneliti perilaku pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menerapkan Etos Kerja Islam.

## **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Agar penelitian ini bisa berjalan efektif, efisien dan mendalam, maka cakupannya akan dibatasi berdasar kriteria tertentu, yakni: a) Pengusaha santri yang tergabung dalam HIPSI Daerah Istimewa Yogyakarta; b) pengusaha santri yang memiliki aktivitas berhubungan dengan dunia santri atau pesantren; c) Secara geografis mewakili persebaran wilayah Provinsi Yogyakarta.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 12 bulan, yaitu sejak bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan Oktober 2021.

## **3. Sumber Data**

Data penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber melalui beberapa langkah yang saling bersinggungan, yaitu wawancara

mendalam (*in-depth interview*), dokumentasi, dan catatan lapangan (*fieldnotes*). Data penelitian kemungkinan terjadi strategi ganda untuk meningkatkan kepercayaan dan kesahihan instrumen melalui triangulasi

Sumber data dalam penelitian ini terbagi dalam sumber data primer dan sumber data skunder.

#### **a. Sumber Data Primer**

Sumber data primer merupakan informasi yang didapatkan langsung dari sumber utama mengenai masalah yang diungkap, secara sederhana disebut data asli. Dalam pengumpulan data yang dimaksud peneliti menggunakan metode wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan subjek yaitu pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selain wawancara, penulis juga menggunakan observasi partisipan (*participant observation*) dengan pedoman observasi, dan alatnya adalah *anecdotal record*, *check list*, dan *rating scale*.

#### **b. Data Skunder**

Data skunder adalah bahan-bahan tertulis yang berasal tidak langsung/asli dari sumber pertama yang membahas masalah yang dikaji. Data yang dimaksud adalah data yang memiliki relevansi dengan pokok penelitian yang sedang dilakukan, diantaranya: buku, jurnal, prosiding

seminar, dokumen, dan lain-lain yang dapat menjadi rujukan dan relevan.

Sumber data skunder dalam penelitian ini adalah data yang memiliki relevansi dengan pokok penelitian yang sedang dilakukan, diantaranya: buku, jurnal, prosiding seminar, dokumen, dan lain-lain yang dapat menjadi rujukan dan relevan.

Sehubungan dengan hal tersebut, sumber data dipilih secara *purposive sampling* sesuai dengan kebutuhan dengan memilih informan yang benar-benar menguasai informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya sebagai sumber data yang obyektif dan meyakinkan.

#### **4. Fokus Penelitian dan Ruang Lingkup**

Fokus penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fenomena suatu obyek yang bersifat holistik/ menyeluruh. Oleh karenanya penelitian ini tidak menetapkan penelitiannya hanya berdasar situasi tertentu saja, tetapi keseluruhan situasi sosial akan diteliti, yakni meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.

Fokus dalam penelitian ini adalah etos kerja islami pada pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta. Etos kerja yang dimaksud adalah dalam hal mengelola manajemen usaha yang dimilikinya. Dan sejauh mana etos kerja islami tewujudkan dalam

aktivitas ekonomi pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta.

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah meliputi pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan kategori sebagai berikut:

- a. Memiliki usaha yang telah mendapatkan izin usaha resmi dari pemerintah
- b. Bisnis usahanya telah berjalan lebih dari 3 tahun
- c. Memiliki karyawan

## **5. Metode Pengumpulan Data**

Sebagaimana pendapat Moeleong, bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri merupakan instrument pengumpulan data utama.<sup>45</sup> Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini, peneliti sendiri merupakan instrument sekaligus pengumpul data yang datang ke lokasi penelitian untuk mengamati dan melakukan wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung dengan subyek dan responden penelitian, serta mencatat informasi yang diperoleh dengan memanfaatkan catatan lapangan, serta merekam pembicaraan jika diperlukan serta dokumentasi lainnya.

---

<sup>45</sup> Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 9

Mengingat jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif maka teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan melakukan teknik dokumentasi, wawancara mendalam, dan observasi.

- a. Wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara ini menggunakan pedoman wawancara yang terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan sumber data yaitu pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selain itu sebagai informasi tambahan, wawancara juga akan dilakukan dengan karyawan dan manajemen pengusaha santri tersebut.

- b. Observasi. Peneliti menggunakan observasi partisipan (*participant observation*) dengan pedoman observasi, yaitu studi yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, terencana, terarah pada suatu tujuan, dimana pengamat dan peneliti terlibat langsung.

Dalam penelitian ini observasi akan dilakukan dengan mengamati bagaimana aktivitas keseharian pengusaha santri Yogyakarta dalam menjalankan bisnisnya. Sejauhmana aktivitas pengusaha santri tersebut mencerminkan prinsip-prinsip etos kerja islami. Selain itu peneliti juga mengamati interaksi antara pengusaha santri tersebut dengan karyawan, manajemen, dan customernya.

- c. Teknik dokumentasi atau studi dokumenter yaitu menggali data terkait hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, dokumen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini peneliti menggali data dari dokumen yang memiliki relevansi terkait dengan etos kerja pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **6. Uji Keabsahan Data**

Berdasarkan teknik pengumpulan data sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka akan diperoleh informasi-informasi tentang etos kerja pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta.

Setelah informasi berhasil dikumpulkan, maka informasi tersebut kemudian akan direduksi, ditriangulasi<sup>46</sup> dan dievaluasi secara kritis, dan diuji relevansinya berdasarkan teori-teori yang relevan. Proses analisis dalam penelitian ini akan dilakukan sejak proses pengumpulan data berlangsung hingga keseluruhan data terkumpul.

---

<sup>46</sup> Proses ini melibatkan bukti penguat dari beragam sumber yang berbeda untuk menerangkan tema atau perspektif. John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, Terj. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 349

## 7. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini akan membahas dan menelaah data, menggunakan pisau analisis sosiologis. Atas dasar itu penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Analisis tersebut terdiri dari tiga komponen analisis yang saling berinteraksi, yaitu: reduksi data, display data dan pengambilan keputusan dan verifikasi. Apabila kesimpulan dirasa kurang mantap, maka peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data dan seterusnya sampai diperoleh data yang betul-betul mantap, sehingga merupakan suatu siklus.<sup>47</sup>

Peneliti akan membahas dan menelaah data menggunakan pisau analisis sosiologis. Dalam analisis tersebut, terdapat tiga komponen yang saling berinteraksi, yaitu reduksi data, *display* data, serta pengambilan keputusan dan verifikasi. Kemudian, peneliti akan kembali mencari data dan mengumpulkan data jika hasil analisis dan juga kesimpulan dirasa belum sesuai ekspektasi. Peneliti akan terus mengumpulkan data hingga diperoleh data yang cukup.

---

<sup>47</sup> Menurut Noeng Muhadjir bahwa Miles dan Huberman membantu para peneliti kualitatif positivistic dengan model-model penyajian data yang analog dengan model-model penyajian data penelitian kuantitatif statistik, dengan menggunakan tabel, grafik, matriks, dan semacamnya; bukan diisi dengan angka-angka, melainkan dengan kata atau *phrase* verbal. Lihat Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 2012, hlm. 47. Berbeda dengan Noeng Muhadjir, Burhan Bungin mengkritik pedas Miles dan Huberman, juga mengkritik Moleong yang menganggap terlalu dipengaruhi Miles dan Huberman. Lihat lebih dalam lagi dalam Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta, Kencana, 2017, hlm. 149 et seq

## 1. Reduksi Data

Apabila ditemukan data berupa angka atau yang bersifat kuantitatif, data angka-angka tersebut tidak perlu dipisahkan dari deskripsi-narasinya secara kontekstual agar tidak menghilangkan maknanya. Data yang sudah dikumpulkan langsung diketik atau ditulis secara tertata, terinci, serta sistematis. Biasanya, data yang terkumpul akan semakin bertambah jumlahnya. Oleh sebab itu, dalam penyusunan laporan sebaiknya dianalisis sejak awal penelitian. Kemudian, laporan-laporan yang sudah tersusun itu perlu direduksi, yaitu dengan cara memilih dan memilah hal-hal pokok yang sesuai dengan konsentrasi penelitian, kemudian dicari temanya. Pereduksian data-data ini mampu menyuguhkan gambaran yang lebih akurat tentang hasil pengamatan serta memudahkan peneliti untuk mencarinya jika sewaktu-waktu dibutuhkan. Selain itu, reduksi juga dapat membantu memberikan kode-kode dalam aspek tertentu.

Dalam tahapan ini peneliti akan melakukan sistematisasi data terkait etos kerja pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta dengan cara diketik secara rapi dan sistematis. Kemudian data tersebut dipilih sesuai dengan pokok kebutuhan penelitian ini. Dengan demikian akan memudahkan peneliti untuk menggunakannya sewaktu-waktu.

## 2. *Display Data*

Dalam proses penelitian, *display* data diperlukan karena data yang semakin menumpuk kurang memberikan gambaran secara menyeluruh. *Display* data adalah cara menampilkan data dalam bentuk matriks, *network*, *chart*, grafik, dan sebagainya. Dengan begitu, data dapat dikuasai oleh peneliti dan tidak tenggelam dengan tumpukan data.

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan *display* data dengan cara membuat matrik dan *chart* data hasil penelitian sesuai dengan kategori informasi yang peneliti dapat di lapangan, baik melalui proses observasi, dokumentasi, maupun wawancara dengan pengusaha di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Daerah Istimewa Yogyakarta. Proses ini akan membantu peneliti dalam menguasai dan menganalisis data yang telah dikumpulkan.

## 3. Pengambilan Keputusan dan Verifikasi

Dari awal, peneliti berusaha untuk mencari makna dari data yang diperoleh. Dalam hal tersebut, peneliti akan mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, dan lain-lain. Dengan begitu, dari data yang diperoleh tersebut, peneliti dapat membuat proses kesimpulan. Kesimpulan itu pada awalnya tidak jelas, tetapi semakin lama dapat semakin jelas karena data yang diperoleh semakin variatif dan mendukung.

Kemudian, verifikasi dapat dilakukan secara singkat dengan cara mengumpulkan data yang baru.

Dalam fase ini peneliti akan melakukan pengambilan keputusan atau kesimpulan dari hasil reduksi dan display data yang telah dilakukan sebelumnya. Kesimpulan yang telah diambil selanjutnya diverifikasi ulang sehingga akan didapatkan kesimpulan akhir terkait etos kerja islami pada pengusaha di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta.

## **F. Kerangka Laporan Penelitian**

Agar pembahasan dalam penelitian ini bisa menyeluruh dan terpadu sebagai penelitian ilmiah, maka disusun rancangan disertasi yang berisi enam bab dengan sub-babnya masing-masing sebagaimana tersusun dalam bagian *pendahuluan*, *pembahasan*, dan *penutup*.

*Bab Pertama*, adalah pendahuluan sebagai rancangan penelitian, yang bagian-bagiannya diuraikan antara lain tersusun dari latar belakang masalah, sebagai pencarian untuk menemukan masalah dalam penelitian. Pertanyaan penelitian selanjutnya ditampilkan sebagai instrumen untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini. Tujuan dan kegunaan penelitian ditampilkan sebagai penjelasan tujuan penelitian dan manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini. Tinjauan kajian pustaka bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam agar orisinitas penelitian ini lebih terjamin. Selanjutnya metode penelitian merupakan sarana, cara dan teknik dalam menghadapi dan

menganalisis data-data penelitian yang dilakukan. Terakhir adalah sistematika pembahasan, dipaparkan untuk mengurutkan satuan-satuan pembahasan agar pembahasan lebih fokus sampai pada kesimpulan riset

*Bab Kedua*, menerangkan tentang Landasan Teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, dimana bagian-bagiannya terdiri dari konsep Etos Kerja dan Etos Kerja Islami, yang diantaranya menguraikan pengertian, prinsip dasar dan karakteristiknya. Selain itu dalam bab ini juga akan dipaparkan tentang konsep kaum santri yang meliputi pengertian, karakteristik, tipologi dan dinamika kaum sosial ekonomi santri.

*Bab ketiga*, menjelaskan tentang dinamika kaum santri di Yogyakarta. Dalam bab ini akan diawali paparan mengenai potret kehidupan kaum santri di Yogyakarta sebagai kota pelajar. Selanjutnya akan dipaparkan mengenai Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta yang meliputi profil lembaga, aktivitas dan posisi strategis pengusaha santri Yogyakarta, serta pemberdayaan ekonomi umat yang dilakukan HIPSI Yogyakarta. Dalam bab ini juga akan dipaparkan mengenai aktivitas bisnis pengusaha santri Yogyakarta

*Bab keempat*, akan menjelaskan secara mendalam kajian terhadap pentingnya etos kerja Islam bagi pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta, pengaruh pengetahuan keagamaan dalam membentuk etos kerja Islam Pengusaha dantri dan operasionalisasi etos kerja Islam alam tata kelola bisnis pengusaha santri. Dalam bab ini juga ditampilkan analisis terhadap etos kerja pengusaha santri Yogyakarta.

*Bab kelima.* bab ini merupakan penutup dalam penelitian ini. Di dalamnya akan berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, dilanjutkan implikasi teoritis dari penelitian ini. Dan akhirnya ditutup dengan rekomendasi penelitian kepada pihak-pihak terkait.



## **BAB II**

### **ETOS KERJA ISLAM DAN KAUM SANTRI**

Dalam bagian ini akan dijelaskan mengenai konsep etos kerja Islam dan diskursus etos kerja dalam berbagai kajian keagamaan. Kajian tentang konsep etos kerja Islam disini meliputi prinsip-prinsip dasarnya serta dimensi-dimensi yang membentuk etos kerja Islam. Selain itu dalam bab ini juga akan ditampilkan kajian mengenai konsep santri yang meliputi pengetahuan santri, budaya santri dan kajian tentang dinamika sosial ekonomi kaum santri.

#### **A. Mendefinisikan Etos Kerja Islam**

##### **1. Etos Kerja dalam Kajian Keagamaan**

Etos adalah istilah filosofis yang berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti adat istiadat atau karakter. Ini berkaitan dengan tata cara mendeskripsikan dan menentukan persyaratan serta perilaku moral yang menunjukkan bahwa ada cara berperilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima yang berfungsi sebagai fungsi dari prinsip-prinsip filosofis.<sup>48</sup> Perilaku etis didefinisikan sebagai perilaku yang secara moral diterima sebagai "baik" dan "benar" sebagai lawan dari "buruk" atau "salah" dalam situasi tertentu.<sup>49</sup> Etos adalah kode

---

<sup>48</sup> Small M. W Minkes, A. L., & Chatterjee, S. R. (1999). Leadership and business ethics: Does it matter? Implications for management. *Journal of Business Ethics*, 20 (4), 327-335.

<sup>49</sup> Sims R. R. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*, 11 (7), 505-513

nilai dan prinsip moral yang memandu perilaku individu atau kelompok sehubungan dengan apa yang benar atau salah. Perilaku etis secara legal dan moral dapat diterima oleh komunitas yang lebih luas.<sup>50</sup>

Sementara dalam Islam pekerjaan ini juga terdapat dalam Al-Qur'ān. Ada beberapa istilah yang mengartikan kerja seperti : *'amal* (kerja), *kasb* (pendapatan), *sakkhara* (untuk mempekerjakan atau mengguna), *ajr* (upah atau penghargaan), *ibtighā'a fadl Allah* (mencari keutamaan Allah). Bekerja merupakan sebuah tindakan manusia sebagai bentuk dari Ikhtiar atau ibadah untuk mengamalkan perintah Allah. Kemudian ada beberapa hadís yang menyebut kata *'amal* dengan arti kerajinan tangan atau perbuatan jasmaniah. Ayat al-Qur'ān menggunakan kata “iman” kemudian diikuti dengan kata “amal shaleh” yang mengartikan iman itu tertanam dalam hati dan akan berarti jika terjadi perbuatan lahiriah yang nyata sesuai dengan tuntunan iman itu sendiri. Dalam pandangan Yusuf Qardhawi kerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik melalui gerak tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi maupun untuk orang lain.<sup>51</sup>

Etos kerja merupakan kata majemuk yang tersusun dari dua kata dengan arti yang menyatu. Maksudnya adalah bahwa etos kerja

---

<sup>50</sup> L. K. Trevino, (1986). Ethical decision making in organizations: A person - situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617

<sup>51</sup> Armansyah Walian, *Konsep Islam Tentang Kerja “Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim”* (Jurnal AN NISA'A, Vol.8, No.1, Juni 2013) hlm. 64.

merupakan *concern pragmatis*. Etos kerja membentuk perilaku individual dan sosial masyarakat. Etos kerja dapat pula dimaknai sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khusus dan keyakinan seseorang atau kelompok.<sup>52</sup> Sementara itu Musa Asy'arie menjelaskan bahwa etos kerja dapat dipahami sebagai perpaduan sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, semacam moral serta model estetik dari suasana batin mereka. Ia adalah sikap fundamental terhadap diri dan dunia mereka yang diwujudkan dalam kehidupan nyata.<sup>53</sup> Ringkasnya, Etos kerja dapat disebut sebagai norma budaya yang mengarahkan masyarakat untuk bertanggung jawab dan peduli atas pekerjaan yang mereka lakukan berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai intrinsik bagi individu.

Kajian tentang tindakan ekonomi manusia kerap kali mengaitkan antara ajaran agama tertentu dengan etos kerja dan daya saing. Dalam karya monumentalnya "*The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*", Max Weber mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara ajaran agama dan perilaku ekonomi manusia. Dalam hal ini terjadi hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan yang terdapat pada instrument-instrumen yang membentuk masyarakat.<sup>54</sup> Oleh karenanya agama memiliki peran

---

<sup>52</sup> Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Depdikbud, 1988, hlm. 272.

<sup>53</sup> Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Lesfi, 1997, hlm. 33-34

<sup>54</sup> Taufik Abdullah, (ed), "*Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, cet. IV (Jakarta LP3ES, 1988), hlm.4

penting dan menjadi factor yang menentukan dalam kemunculan kapitalisme di Eropa dan Amerika Serikat.<sup>55</sup>

Weber menautkan nilai-nilai keagamaan dengan perilaku rasional individu dalam konteks perkembangan ekonomi kapitalisme Eropa Barat pasca-revolusi industri. Walaupun demikian Weber tidak menafikan pengaruh “tradisi pemikiran rasional” yang telah berurat-akar dalam kehidupan masyarakat Barat sebagai bentuk “rasional instrumenat” (*purposive rationality*) yang dapat memotivasi perilaku ekonomi individu dan mendorong kemajuan kapitalisme. Itu merupakan “hasrat alamiah” setiap manusia untuk mendapatkan kekayaan material.<sup>56</sup> Weber berpandangan bahwa ada unsur lain di luar rasionalitas yang menjadi faktor pendorong pada munculnya kapitalisme, yaitu nilai-nilai doktrinal agama Protestan, khususnya madzhab Calvinis. Proses Perkembangan kapitalisme klasik dan modern sangat dipengaruhi oleh rasionalitas tindakan individu yang didasari oleh nilai-nilai spiritualitas sebagai intrumen utamanya.

Proses konvergensi nilai-nilai etika dasar keagamaan dengan perilaku ekonomi masyarakat Barat yang kemudian mendorong perkembangan serta kemajuan kapitalisme, menurut Weber berawal dari gerakan reformasi pemahaman keagamaan yang dilakukan Martin Luther. Nilai-nilai tersebut berorientasi pada upaya “membumikan paham keagamaan”, berasal dari kata *beruf* dalam bahasa Jerman atau

---

<sup>55</sup> Max Weber, *Etika Protestan dan Spirit Kapitalisme* (terjemahan), (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012) hlm. 48

<sup>56</sup>M Luthfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, (Jakarta: LP3ES, 2013), hlm. 30

*calling* dalam bahasa Inggris yang berarti “panggilan” dan mendorong makna “tugas suci” yang dikehendaki Tuhan.<sup>57</sup>

Menurut Weber, ajaran ini memiliki implikasi positif untuk berprestasi, karena senantiasa mendorong orang untuk kerja keras dan menjauhi kemalasan. Keyakinan untuk mengerjakan tindakan terbaik mengakibatkan setiap aktivitas kaum Protestan Calvin selalu dikerjakan secara optimal. Tujuannya bukan semata untuk mencari kekayaan, tetapi untuk mengatasi ketakutan agar pada akhirnya dapat menjadi orang terpilih yang akan masuk ke surga. Sukses di dunia usaha dengan tujuan mengangungkan Tuhan diyakini sebagai “indikasi” mereka termasuk orang yang terpilih mendapat keberkahan Tuhan. Oleh Weber etika kerja semacam ini disebut Etika Protestan, yaitu cara kerja yang keras dan bersungguh-sungguh tanpa berorientasi mendapatkan imbalan materiil semata.<sup>58</sup> Sejak publikasi ilmiah ini, peneliti semakin memperhatikan etos kerja dan peran agama dalam memajukan pertumbuhan ekonomi dan akumulasi kekayaan.

Penjelasan diatas juga diperkuat oleh pendapat para ahli seperti: David C. McClelland, dalam penelitiannya yang dilakukan di desa-desa Indian di negara bagian Chiapas, Mexico. Ia melihat perbedaan

---

<sup>57</sup> Ignas Kleden, “*Kapitalisme, Spiritualitas Keagamaan, dan Etos Kerja Ekonomi: Mengenang 100 Tahun The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism Max Weber*” (Makalah tidak diterbitkan, Jakarta, 2005), dalam M. Luthfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, (Jakarta, LP3ES, 2013), hlm. 30-31

<sup>58</sup> Wasito Raharjo Jati, *Agama dan Spirit Ekonomi: Etos Kerja dalam Komparasi Perbandingan Agama*, (AlQalam: Jurnal Kebudayaan Vol 30 No.2 Mei-Agustus 2013)

antara satu desa dimana sebelum penduduknya pindah agama kristen protestan sekitar delapan atau sembilan tahun yang lalu.ia membandingkan desa tersebut dengan desa yang lain yang memiliki latar belakang yang sama akan tetapi menganut agama katholik. Melalui temuannya tersebut McClelland kemudian menyatakan,

“Tidak perlu diragukan lagi bahwa para penduduk di desa Protestan secara ekonomi lebih baik dari pada para penduduk desa Katolik”.<sup>59</sup>

Studi lintas budaya tentang etos kerja protestan umumnya menunjukkan dukungan terhadap penerapan etos kerja protestan di negara-negara non-Barat, termasuk di Asia Timur. Misalnya, Ma pada 1986 mensurvei 700 mahasiswa di Taiwan dan menyimpulkan bahwa etos kerja protestan mewakili orientasi kerja umum yang berlaku untuk berbagai kelompok.<sup>60</sup> Bukti paling langsung yang menghubungkan etos kerja protestan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam konteks Asia Timur dilaporkan oleh Williams dan Sandler (1995). Berdasarkan sampel gabungan dari manajer AS dan, ditemukan kesimpulan bahwa etos kerja protestan terkait dengan komitmen organisasi dan, pada tingkat lebih rendah, kepuasan kerja juga memiliki keterkaitan positif dengan etos kerja protestan.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: The Free Press; 409

<sup>60</sup> Ma, L. I. C. (1986). The protestant ethic among Taiwanese college students. *The Journal of Psychology*, 120, 219–224.

<sup>61</sup> Williams, S., & Sandler, R. L. (1995). Work values and attitudes: Protestant and Confucian Ethics as predictors of satisfaction and commitment. *Research and Practice in Human Resource Management*, 3, 1–13.

Tesis tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan erat antara ajaran agama dengan perilaku ekonomi. Sayangnya, Weber mengatakan bahwa hanya Protestan Calvinis yang mendorong pemeluknya untuk menjadi mengembangkan ekonomi dengan baik yang memiliki etos kerja dan daya saing tinggi. Islam, Budha, Hindu dan lainnya disebut Weber tidak memiliki potensi sebagaimana ajaran calvinis. Padahal terdapat etika kerja dalam prespektif yang lain seperti etos kerja Islam, etos kerja Buddha, dan etos kerja Hindu dan lain-lain.

Dalam agama Buddha misalnya, etika atau perilaku moral yang disebut sila diposisikan pada tempat tertinggi dan dianggap sebagai jantung ajaran Buddha.<sup>62</sup> Ini adalah bagian pertama dari pedoman Buddha dan dianggap sebagai intisari agama Buddha. Dengan demikian, Klostermaier: menyatakan bahwa, “*langkah pertama menuju pencerahan terdiri dari perbuatan baik*”.<sup>63</sup>

Menurut etos kerja Buddhis, suatu tindakan dianggap baik jika berakar pada cinta kasih dan kebijaksanaan, sedangkan suatu tindakan dianggap buruk jika berakar pada keserakahan dan delusi.<sup>64</sup> Di tempat kerja, etos kerja Buddhis menekankan pada nilai-nilai baik seperti bekerja keras, bertanggung jawab dan mandiri, sabar, sopan dan rendah hati, sangat toleran, dan jujur. Selain itu, etos kerja Budha

---

<sup>62</sup> Keown, D., 1992. *The Nature of Buddhist Ethics*. London: Macmillan

<sup>63</sup> Klostermaier, K.K., 2002. *Buddhism: A short introduction*. Oxford, England: Oneworld.

<sup>64</sup> Harvey, P., 2004. *An introduction to Buddhism: teaching, history, and practices*. Cambridge University Press

melarang nilai-nilai buruk seperti berbohong, bergosip, kasar, memfitnah, dan malas.<sup>65</sup>

Sementara itu dalam agama Hindu, *Brahman* dianggap sebagai Tuhan utama yang kemudian dibagi menjadi trinitas ciptaan. Selain Brahman, aturan dan instruksi karma dan dharma memainkan peran penting dalam membimbing filosofi moral agama Hindu yang mendorong pengikutnya untuk bertanggung jawab atas tindakan dan perbuatan mereka.<sup>66</sup>

Tingkah laku yang baik ditempatkan pada tempat yang tinggi dalam agama. Di tempat kerja, agama Hindu menekankan pada kerja keras, dan bertanggung jawab atas tindakan individu sendiri.<sup>67</sup> Selain itu, Etos kerja Hindu menekankan pada loyalitas, kejujuran, rasa hormat yang adil terhadap orang lain, dan berbagi sumber daya. Namun, agama Hindu membolehkan tingkat bunga dalam transaksi bisnis mereka<sup>68</sup> dan lebih berorientasi untuk mencapai kemakmuran materi

---

<sup>65</sup> Abd Rahman, M.R., 2010. Introduction to Islamic and Buddhist Personal Ethics...

<sup>66</sup> Gupta, V., G. Surie, M. Jabvidan and J. Chhokar, 2002. South Asia culture: Where the old meets the new? *Journal of World Business*, 37: 16-27.

<sup>67</sup> Parboteeah, K.P., Y. Paik and J.B. Cullen, 2009a. Religious groups and work values a focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Culture management*, 9(1): 51-67

<sup>68</sup> Mews, C.J. and I. Abraham, 2007. Usury and just compensation; religious and financial ethics in historical perspective. *Journal of Business Ethics*, 72: 1-15

Konsep etos kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan sabda Nabi Muhammad.<sup>69</sup> Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang benar dari yang salah dan yang baik dari yang buruk berdasarkan Prinsip Syariah.<sup>70</sup> Etos kerja Islam menekankan bahwa keadilan di tempat kerja sangat penting untuk kesejahteraan masyarakat. Etos Kerja Islam memandang pekerjaan sebagai sarana untuk pengembangan diri serta kesejahteraan masyarakat. Sebaliknya, tidak bekerja keras dianggap sebagai kegagalan dalam hidup.<sup>71</sup>

Singkatnya, etika kerja Islam mengajarkan bahwa hidup tidak ada artinya tanpa kerja dan seseorang harus terlibat dalam kegiatan ekonomi secara wajib.<sup>72</sup> Selain itu, menekankan semua perilaku baik yang dapat membantu organisasi dan tenaga kerjanya untuk sejahtera dan berkelanjutan di masa depan seperti keadilan, kejujuran, loyalitas, kemurahan hati, amal, kerjasama, kreativitas, inovasi, dedikasi, dan melarang semua perbuatan buruk yang dapat merugikan organisasi dan individu-individunya seperti mencontek, mencuri, vandalisme, menipu, dan malas.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> Yousef, D., 2001. Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personal Review*, 30: 152-169.

<sup>70</sup> Abuznaid, S.A., 2009. Business ethics in Islam: The glaring gap in practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4): 278-288.

<sup>71</sup> Ali, A.J., 1988. Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5): 575-583.

<sup>72</sup> Yousef, D., 2001. Islamic work ethic:.....

<sup>73</sup> Ali, A.J., 1988. Scaling an Islamic work ethic...

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja pada agama Protestan, Islam, hindu, dan Budha semua menekankan pada praktik perbuatan baik di dalam dan di luar organisasi dan melarang semua perilaku buruk yang dapat berdampak negatif pada individu dan organisasi mereka. Secara umum, semua agama sangat menekankan pada etika sebagai alat utama yang mengatur kehidupan individu, kelompok, organisasi dan seluruh masyarakat. Di tempat kerja sangat mementingkan kerja keras, ketekunan, dedikasi, kejujuran, loyalitas, dan menjaga keadilan di tempat kerja. Apalagi sebagian besar dalam konteks ini, bekerja dianggap sebagai melayani dan menaati kehendak Tuhan. Lebih jauh lagi, bekerja dianggap sebagai cara untuk meningkatkan diri dan kesejahteraan sosial.

Meskipun demikian etos kerja pada agama Protestant, Islam, hindu, dan Budha memiliki beberapa perbedaan. Khususnya, sistem etika ini berbeda dalam hal fokusnya pada keuntungan duniawi versus keuntungan spiritual, pentingnya nilai intrinsik dan ekstrinsik yang terkait dengan pekerjaan, pembatasan berurusan dengan minuman keras dan tingkat kepentingan untuk tujuan kerja, konsep penghargaan dan hukuman dan klasifikasi pekerjaan

Pandangan Weber tersebut juga mendapat sorotan dari ahli ekonomi yang Alexander Gershenkron. Ia menyatakan bahwasanya kaum kristen Calvinis memang membawa perubahan pada tingkat ekonomi. Akan tetapi masih ada nilai-nilai lain seperti nilai dominan

yang bisa menguasai kesuksesan dari seorang pengusaha.<sup>74</sup> Sorotan diatas tentunya juga dibarengi data, dimana kaum katolik di Amerika latin tidak membatasi diri dalam mengembangkan ekonominya ditahun 1950an. Dilain pihak juga terkait dengan agama seperti orang India dan Cina yang sangat produktif dalam mengembangkan ekonominya diluar negaranya daripada di negarinya sendiri.

Selain sorotan diatas, pandangan Weber juga menjadi sorotan oleh ahli antropologi seperti Milton Singer, Bernard Cohn, dan MN Srinivas, mereka menyatakan bahwasanya masyarakat tradisional itu bukanlah masyarakat yang statis, masih ada ruang-ruang atau nilai yang ada didalamnya dan saling terkait. Bahkan di zaman industrial menjadikan hubungan antara agama dan perubahan sosial itu sangat dinamis. asketisme protestan hanya pengecualian ketika berhubungan dengan dunia Industrial. Akan tetapi agama dan perubahan sosial dimasyarakat ini bentuknya adalah dinamis. Yang memungkinkan mereka bisa kooperatif dalam menghadapi perubahan tersebut.<sup>75</sup> Pendapat Weber terkait dengan agama menghambat modernisasi di India ini juga tidak terbukti. Bukan hanya agama yang menjadi kambing hitam di sana. Akan tetapi ada sistem lain yang itu sangatlah kompleks. Seperti halnya sistem kasta yang masih dianut di masyarakat India. Akan tetapi agama juga bisa menjadi sebuah katalisator transformasi menuju kemajuan.

---

<sup>74</sup> Alexander Gershenkron, —Modernisasi Dunia Pengusaha dalam Meyron Weiner, ed., 169.

<sup>75</sup> Myron Weiner, ed., *Modernisasi Dinamika dan Pertumbuhan*, xiv.

Perbedaan di atas menggambarkan bahwasanya unsur sosial akan mempengaruhi perubahan sosial. Akan tetapi penergerak manusia untuk kepentingan ekonomi ini memiliki banyak motif dan nilai-nilai. Sampai ahli ekonomi pun tidak bisa memprediksi hal tersebut, kapan seseorang akan tergerak pada kepentingan ekonomi. Karena manusia memiliki banyak motif untuk menggerakkan dirinya sendiri. Maka perubahan sosial yang dinamis memang menjadi prasyarat dan nilai untuk kemajuan masyarakat. Akan tetapi manusia ini tidak akan ada yang tahu kapan mereka akan tergerak. Karena biasanya mereka akan tergerak ketika ada perangsang dan kesempatan yang disediakan.<sup>76</sup> Bisa dikatakan bahwasanya model manusia ekonomi digerakkan oleh passion untuk mendapatkan keuntungan pribadi guna membuat perekonomian berkembang.

Berbeda dengan etos kerja dalam Yudaisme dan Kristen, etos kerja Islami telah demikian disalahpahami atau diabaikan dalam banyak studi manajemen. Hal ini karena banyak peneliti studi manajemen tidak memiliki akses langsung ke kekayaan literatur dalam Islam berkaitan dengan bisnis dan organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk diperhatikan bahwa Islam memiliki beberapa kesamaan dengan dua agama monoteistik lainnya: Yudaisme dan Kekristenan. Meski demikian, dalam hal pekerjaan, Islam berbeda dengan kedua agama tersebut. Di Yudaisme, misalnya, ada penekanan pada yang spesifik dan relevan serta pada perannya manusia di bumi. Sebaliknya,

---

<sup>76</sup> Myron Weiner, ed., —Pendahuluanl, *Modernisasi Dinamika dan Pertumbuhan*, xvii.

Kekristenan lebih menekankan pada umum dan pedoman tidak spesifik dalam hidup dan sebagian besar pada aspek spiritual.<sup>77</sup>

Islam, di sisi lain, memberikan peraturan rinci tentang kehidupan manusia dan pada saat yang sama waktu mempertahankan perspektif spiritual yang tersirat dalam agama Kristen. Bekerja dalam Islam, oleh karena itu, terletak pada inti iman dan dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam hidup. Lebih jauh lagi, dalam masyarakat Muslim, ucapan Nabi Muhammad dan teks Alquran merupakan bagian integral dari wacana sosial-politik. Oleh karena itu, penggunaan kedua sumber tersebut menjadi keharusan dalam setiap diskusi tentang etos kerja Islami.

Menurut Al-Dimasqi<sup>78</sup> bisnis islam memiliki landasan yang sangat kuat demi keberlangsungan kehidupan manusia. Hal ini tidaklah berlebihan karena bisnis merupakan cara untuk melestarikan kekayaan. Dalam bisni Islam diajarkan prinsip untuk tidak boros yaitu pengeluaran itu tidak boleh lebih banyak dari pemasukan. Hal ini dikarenakan boros akan berakibat pada habisnya harta dan tidak akan mendapatkan surplus dalam mengelola kekayaannya. Karena dengan surplus itu membuat modal kita dalam berbisnis menjadi aman. Dan ketika mendapatkan keuntungan tersebut sesegera mungkin untuk di investasikan kembali pada barang-barang yang dibutuhkan seorang

---

<sup>77</sup> A.J. Ali, and Al-Owaihian, A. (2008), *Islamic work ethic*.. , h. 5-19.

<sup>78</sup> Lukman Fauroni, *Model Bisnis Ala Pesantren Filsafat Bisnis Ukhuwah Menembus Hypermarket Memberdayakan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: biSyar consulting, 2014)hlm. 51.

konsumen. Dan barang yang dipilih adalah barang yang memiliki perputaran yang cepat. Hal ini akan berakibat pada terjaganya modal kita melalui keuntungan dari penjualan barang tersebut.

Keuntungan adalah sesuatu yang memang diharapkan oleh pebisnis, dan dalam Islam juga tidak melarang untuk tidak mengambil keuntungan dari bisnisnya. Hal ini juga sama seperti doktri dari ajaran Kristen Calvinis untuk mencari kekayaan. Akan tetapi hal yang dikecam dalam ajaran apapun adalah segala bentuk kebatilan dalam kegiatan ekonomi. Hal tersebut selaras dengan pendapat Heck <sup>79</sup> mengenai mencari keuntungan dalam berbisnis. Dimana ia menjelaskan bahwasanya membeli barang murah kemudian menjualnya dengan harga yang tinggi itu wajar. Dan itu merupakan bagian dari aktifitas ekonomi. Akan tetapi dalam Islam keuntungan dari setiap barang tentunya harus disesuaikan dengan kualitas dan akad jual belinya. Supaya konsumen tidak merasa kecewa dan pebisnis juga bisa menikmati hasil keuntungannya.

Allah sudah menyediakan segala sesuatunya di dunia ini, akan tetapi dengan kita bekerja merupakan sebuah ibadah dan rasa syukur kita dalam mengambil dari apa yang sudah disediakan oleh Tuhan. Maka semangat bekerja dari seorang muslim akan tumbuh dan menjadi bagian dari aktifitas ekonomi. Khaldun <sup>80</sup> menjelaskan bahwasanya berdagang merupakan salah satu pekerjaan yang dianjurkan karena

---

<sup>79</sup> Gene W. Heck, *Charlemagne Muhammad and the Arab Roots of Capitalism*, (Berlin: Walter de Gruyter, 2006)hlm. 17.

<sup>80</sup> Fakhrina, —Kebebasan Ekonomil, 23-42.

telah dianjurkan oleh nabi Muhammad. Selain itu ia juga menjelaskan bahwasanya seorang muslim juga diperbolehkan untuk memperoleh keuntungan dari dagangannya. Karena menjual barang yang ia beli kepada konsumen dengan mendapat keuntungan dari selisih harga itu boleh. Dan diperbolehkan juga untuk menyimpan keuntungan dari hasil penjualannya. Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwasanya cara berbisnis dalam Islam ini memiliki pandangan etis seperti apa yang dikatakan Weber dalam ajaran Kristen Protestan.

Allah sudah menyediakan segala sesuatunya di dunia ini, akan tetapi dengan kita bekerja merupakan sebuah ibadah dan rasa syukur kita dalam mengambil dari apa yang sudah disediakan oleh Tuhan. Maka semangat bekerja dari seorang muslim akan tumbuh dan menjadi bagian dari aktifitas ekonomi. Khaldun<sup>81</sup> menjelaskan bahwasanya berdagang merupakan salah satu pekerjaan yang dianjurkan karena telah dianjurkan oleh nabi Muhammad. Selain itu ia juga menjelaskan bahwasanya seorang muslim juga diperbolehkan untuk memperoleh keuntungan dari dagangannya. Karena menjual barang yang ia beli kepada konsumen dengan mendapat keuntungan dari selisih harga itu boleh. Dan diperbolehkan juga untuk menyimpan keuntungan dari hasil penjualannya. Penjelasan tersebut memberikan gambaran bahwasanya cara berbisnis dalam Islam ini memiliki pandangan etis seperti apa yang dikatakan Weber dalam ajaran Kristen Protestan.

---

<sup>81</sup> Fakhrina, —Kebebasan Ekonomil, 23-42.

Penjelasan di atas menjelaskan bahwasanya Islam sangat mewajibkan setiap umatnya untuk bekerja mencari rezeqi dan pendapatan demi keberlangsungan hidupnya dengan penuh nikmat dari Allah. namun Islam juga memerintahkan setiap muslim untuk tidak melakukan pekerjaan yang membawa pada kemaksiatan dan mendorong umatnya untuk bekerja pada lingkungan yang halal. Jika seorang muslim menjalankan pekerjaan yang sifatnya maksiat dan kemudian kemaksiatan itu digunakan orang banyak. maka ia mendapat dosa dari mereka karena telah mempermudah jalan orang lain untuk berbuat dosa.

Setiap muslim diharuskan memperhatikan tujuh faktor ketika mereka akan menjalankan praktik Mu'amalah:

- a. Menanamkan niat yang baik dan akidah dalam memulai pekerjaan
- b. Berniat melaksanakan salah satu fardlu kifayah di dalam pekerjaannya
- c. Tidak menjadikan dunia menghalangi akhirat
- d. Selalu ingat kepada Allah meskipun sibuk dalam urusan pekerjaan
- e. Jangan terlalu serakah dalam mencari rezeki
- f. Tidak hanya mencegah sesuatu yang haram, namun berhati-hati pula terhadap sesuatu yang bersifat syubhat
- g. Hendaknya berhati-hati dalam bergaul, karena jika salah bergaul akan merugikan diri sendiri.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> Abu Fajar Al-Qalami (Peny dan Pen). *Ringkasan Ihya' Ulumuddin*, (Surabaya:Gitamedia Press, 2003 Cet-1) hlm.129.

## 2. Konsep dan Prinsip-prinsip Etos Kerja Islami

Etika dalam Islam dibagi menjadi tiga kategori, pertama adalah pengetahuan tentang etika (*'ilm al akhlaq*), yang berkaitan dengan perilaku pribadi yang tidak berubah-ubah, yang baik atau buruk, tidak tergantung pada apakah seseorang sendirian atau dengan orang lain, tetapi melekat pada karakternya. Misalnya, seseorang yang memiliki sifat lemah lembut, atau yang dermawan, atau yang memiliki rasa malu, maka akan berlaku demikian baik ketika dia sendiri maupun ketika dia bersama orang lain. Pengetahuan tentang etika mengajarkan kita sifat-sifat pribadi yang tidak pernah berubah. Kategori etika yang kedua adalah tata krama dalam pengelolaan keluarga (*tadbir al-manzil*). Ini berkaitan dengan perilaku seseorang terhadap anggota keluarganya di rumahnya. Kategori ketiga pengetahuan etika disebut *siyasat al-madina* atau perilaku sosial. Ini mengajarkan seseorang tentang tanggung jawab sosial, menyusun prinsip-prinsip perilaku, dan menginstruksikan bagaimana menjadi berguna bagi orang lain.<sup>83</sup>

Sedangkan dalam pemahaman kontemporer, etika adalah moral atau perbuatan baik (*'amal shalih*) yang terlihat dan dapat dinilai. Tindakan saleh disebut *salihat* dan tindakan tidak saleh atau berdosa disebut *sayyiat*. Dalam Islam, etika merupakan pencerminan nilai-nilai kebaikan baik dalam perilaku, tindakan, pemikiran atau bahkan hati. Memang, etika harus menjadi sikap, perilaku, dan disiplin yang baik dalam setiap bidang kehidupan manusia baik itu dapat

---

<sup>83</sup> Ali bin Emrullah and Muhammed Hadimi, *Ethics of Islam*, 182.

dilihat atau tidak oleh orang lain. Di antara perbuatan positif yang ditekankan oleh Islam adalah amanah dan keadilan dalam menjalankan fungsi dalam bekerja.

Dalam kerangka inilah tindakan yang merupakan perilaku etis dalam Islam adalah sesuatu yang diperbolehkan bagi seseorang untuk bertindak sesuai dengan budaya atau nilai-nilai pribadinya. Perbuatan tersebut tidak boleh berbeda dari prinsip-prinsip dasar yang diletakkan di bawah ajaran Al-Qur'an dan Hadits. Etika dalam Islam tidak bisa begitu saja dipastikan melalui pemikiran atau mentalitas atau tradisi manusia semata. Tetapi harus sesuai dengan Al-Qur'an dan ajaran Nabi Muhammad SAW. Makna kesesuaian dengan Quran dan Hadis, bagaimanapun, tidak berarti bahwa seseorang harus membatasi tindakannya pada apa yang secara langsung disebutkan dalam kedua sumber saja. Misalnya etika ikhlas, rendah hati, adil, tanggap dan toleran. Ini adalah beberapa nilai yang Allah sebutkan dalam Al-Qur'an. Padahal, ada ribuan nilai lain yang tidak disebutkan secara khusus dalam Al-Qur'an seperti kreatif, inovatif, inventif, dan sebagainya yang sesuai dengan ruh Islam. 'Kesesuaian' berarti tindakan dan sikap yang sesuai dengan ruh Islam. Oleh karena itu, setiap nilai, sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan semangat dan prinsip dasar Islam dianjurkan, diperbolehkan dan bahkan dalam beberapa situasi adalah suatu keharusan bagi setiap Muslim.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy, "Values and Ethics Towards Quality Public Delivery System of Malaysia: an Islamic Perspective," *Jurnal Syariah* 15, no. 2 (2007), 25-43.

Dalam konteks budaya kerja dalam suatu organisasi, setiap pekerja harus menyadari bahwa suatu jabatan yang dijabatnya ditentukan oleh dirinya. Begitu dia menerima tanggung jawab, dia harus menyadari bahwa dia telah menerima kewajiban agama juga. Oleh karena itu, setiap pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan jujur, tulus, jujur, dan penuh syukur. Padahal, individu tersebut harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan gaji yang diterimanya, dan menghindari melakukan perbuatan yang tidak senonoh, seperti tidak bersyukur, ikut-ikutan menimbulkan pertengkaran antar rekan kerja, atau menyebarkan kebohongan antar rekan kerja.

Dalam Islam, bekerja merupakan suatu bentuk kewajiban dan ibadah kepada Allah Swt sekaligus sebagai bentuk upaya tulus dan berdedikasi yang membuat individu terdorong untuk memperoleh manfaat bagi diri sendiri, orang lain, dan masyarakat. Demikian pula, Nabi Muhammad Saw mengatakan “*Karya terbaik adalah yang menghasilkan manfaat*” dan “*Yang terbaik dari orang-orang adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain.*” Nabi juga menggarisbawahi bahwa kerja keras mampu menghapus dosa dan menerangkan secara eksplisit bahwa “*kerja adalah ibadah.*”

Konsep etos kerja Islam yang dilandaskan pada Alquran dan sunah Nabi Muhammad Saw sebenarnya memprioritaskan kejujuran, kerja keras, keadilan, fleksibilitas, dedikasi untuk bekerja, tanggung jawab, kreativitas dalam bekerja, kegigihan, system penghargaan yang

adil, serta inovasi kerja sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian.<sup>85</sup> Selain itu, etos kerja Islami juga menuntut untuk meningkatkan keterampilan dan teknologi sebagai bentuk keunggulan dan peningkatan kerja secara berkelanjutan.

Konsep etika kerja dalam Islam, seperti banyak konsep lain yang berhubungan dengan kehidupan, memiliki nilai-nilai universal yang dapat diterapkan pada semua orang tanpa memandang budaya, agama, bangsa, dan nilai lokal. Konsepsi tentang baik dan buruk, misalnya, memiliki nilai universal yang cenderung disepakati oleh kebanyakan orang, seperti jujur itu baik dan tidak jujur itu buruk; kebersihan itu baik, kekotoran itu buruk; Dan seterusnya. Dengan demikian, secara umum dapat dipahami bahwa etika kerja dalam Islam memiliki kesamaan dengan etika kerja dalam agama-agama lain, terutama ketika ditekankan pada kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, penghindaran (intoleransi) metode pengumpulan kekayaan yang tidak etis dan daya saing di perusahaan. tempat kerja.<sup>86</sup>

Namun demikian, Islam memiliki konsep yang berbeda dengan kepercayaan lain. Bekerja dalam Islam adalah melakukan tugas-tugas dalam rangka memenuhi tuntutan agama, dan hal ini dikategorikan sebagai menunaikan kewajiban agama, yang merupakan

---

<sup>85</sup> Kumar, N., & Che Rose, R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of management development*, 29(1), 79-93

<sup>86</sup> Darwish A. Yousef, "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change," *Human Relation* 53, no. 4 (2000), 513-537.

bentuk ibadah ('*ibadah*) yang paling baik. Itulah sebabnya Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja mencari rezeki yang telah Dia sediakan di mana-mana. Dalam Islam, pekerjaan dianggap pada tingkat yang lebih tinggi dan Allah menempatkannya pada tingkat jihad memerangi orang-orang kafir.

Penerapan etos kerja dalam Islam berpedoman pada Al-Qur'an dan As-Sunnah, Nabi Muhammad s.a.w. tradisi. Bagi seorang Muslim, teks-teks Al-Qur'an dan ucapan Nabi Muhammad merupakan bagian integral dari wacana sosial-politik. Bekerja dalam Islam, oleh karena itu, terletak di inti iman dan dianggap sebagai bagian integral dari kehidupan. Dengan demikian, menanamkan nilai-nilai luhur sangat erat kaitannya dengan keimanan seseorang kepada Allah SWT. Dengan iman yang kuat, seseorang pasti akan memiliki keutamaan yang kuat yang akan tercermin ketika seseorang menjalankan tugasnya.<sup>87</sup>

Etos kerja dalam Islam merupakan ekspektasi hubungan seseorang terhadap perilakunya di tempat kerja. Ini termasuk usahanya, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan reaktivitasnya<sup>88</sup>. Pada hakekatnya, dengan kedekatan hubungan dengan Tuhan diharapkan dapat memacu sikap dan perilakunya untuk

---

<sup>87</sup> Abbas J. Ali and Manton Gibbs, "Foundation of Business Ethics in Contemporary Religious Thought: the Ten Commandment Perspective," *International Journal of Social Economics* 25, no. 9 (1998), 1552- 1564.

<sup>88</sup> Norshidah Mohamed, Nor Shahriza Abdul Karim, and Ramlah Hussein, "Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Satisfactions, Organizational Commitment in Malaysia," *Journal of Business Systems, Governans and Ethics* 5, no. 1 (2010), 13-23.

konsisten dengan aturan dan ketentuan agama. Etos kerja dalam Islam menganjurkan pentingnya melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik demi mendapatkan ridla Allah SWT. Ketika para profesional Muslim dihadapkan pada dilema antara kepentingan publik dan pribadi, mereka harus memprioritaskan perilaku mereka untuk kepentingan publik.

Dalam suatu organisasi atau kerja team, Etos kerja Islam menganjurkan pentingnya membina kerjasama dan kolaborasi yang baik ketika menghadapi konflik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Pada gilirannya ia tidak membiarkan orang kaya atau pengusaha untuk mengumpulkan kekayaan sambil mengabaikan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, dalam meningkatkan kualitas kerja, Islam membolehkan persaingan yang sehat antar bisnis yang mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi karena Islam tidak bermaksud menafikan kebutuhan manusia tetapi untuk memenuhinya dengan tujuan pekerjaan atau urusan bisnis yang tidak bertentangan dengan ajaran agama<sup>89</sup>. Oleh karena itu, semua kegiatan ekonomi di lembaga-lembaga Islam tidak lepas dari konsep dalam Al-Qur'an dan Hadits.

Perbedaan lain dari etika kerja dalam Islam dan keyakinan lainnya adalah perbuatan dan niat. Ini merupakan pilar penting dalam Etos Kerja Islam di mana Islam lebih menekankan pada niat daripada hasil dan menekankan aspek sosial di tempat kerja dan kewajiban

---

<sup>89</sup> Abbas Ali, "Scaling an Islamic Work Ethic," *The Journal of Social Psychology* 128, no. 5 (1988), 575- 583.

terhadap masyarakat. Hal ini merupakan kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dalam hal manfaat bagi masyarakat. Setiap kegiatan yang dianggap merugikan, seperti perjudian, prostitusi, monopoli, penimbunan, dan sebagainya, meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukannya, dianggap melanggar hukum.

Bekerja dalam Islam memiliki konsep yang berbeda dengan keyakinan lain. Islam memandang kerja sebagai bagian integral dari ibadah. Dalam pandangan ini, setiap Muslim akan mengandaikan pekerjaannya dalam dua cara; sebagai sumber dukungan finansial dan pencapaian kehidupan duniawi yang baik (*al-falah fi al-dunya*), serta sarana mengabdikan kepada Allah dan mempersiapkan kesuksesan akhirat (*al-falah fi al-akhirah*). Secara lebih komprehensif, bekerja dalam Islam tidak hanya untuk mencapai kesenangan material dan fisik manusia tetapi juga merupakan bentuk keterlibatan dan kerjasama manusia (*al-ta'awun*), amal ibadah (*al-'ibadah*), amal kebaikan terhadap orang lain (*al-ihsan*), pelaksanaan tanggung jawab dan akuntabilitas (*al-amanah*), keamanan martabat diri (*hifz al-muru'ah*) dan sebagai bagian dari ketergantungan kepada Allah (*al tawakkal*).<sup>90</sup> Dalam konteks ini, Islam sangat menghargai pekerjaan, sejauh menganggapnya sebagai artikulasi iman seseorang, sehingga menonjolkan peran vitalnya dalam kehidupan.

---

<sup>90</sup> Bayu Taufiq Possumah, Abdul Ghafar Ismail, and Shahida Shahimi, "Bringing Work Back in Islamic Ethics," *Journal of Business Ethics* 112, no. 2 (January 2013), 257-270.

Dalam Islam, bekerja mendapatkan perhatian khusus sejauh itu melakukan tugas dalam memenuhi tuntutan agama dan dikategorikan sebagai memenuhi kewajiban agama, yang dianggap sebagai ibadah ('ibadah). iman kepada Allah SWT. Bekerja dalam Islam merupakan cara pengabdian kepada Allah SWT dengan menekankan pada konsep tawhid. Menekankan pada nilai-nilai agama sebagai landasan dalam menjalankan kewajiban kerja. Menjadikan pekerjaan sebagai amal ibadah kepada Allah SWT akan menumbuhkan ketaqwaan yang kuat kepada Sang Pencipta dan mengangkat kecintaan akan kehidupan di akhirat yang abadi, melebihi kepentingan materi dan duniawi.

Kajian tersebut di atas menunjukkan bahwa konsep kerja dalam Islam dan posisinya yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari umat Islam. Ini adalah bagian dari menyembah Allah ('*ibadah*) dan harus dilakukan dengan niat untuk memuji Allah saja. Manfaat bekerja dalam Islam tidak hanya diperoleh di dunia, tetapi juga mendapatkan pahala di akhirat. Sebagaimana disebutkan di atas, tujuan utama bekerja dalam Islam adalah beribadah kepada Allah. Dengan demikian, setiap perbuatan yang dilakukan manusia adalah untuk memuji Allah karena dapat menghindari orang dari melakukan perbuatan keji. Oleh karena itu, semua pekerjaan harus dilakukan dalam konsep dasar tauhid. Selain itu, bekerja dalam Islam memiliki dimensi sosial karena memungkinkan manusia untuk menyebarkan kontribusi positif di muka bumi yang dapat bermanfaat bagi masyarakat. Bekerja dalam Islam juga memungkinkan setiap individu

untuk mendapatkan kemakmuran dan menjauhkannya dari kemiskinan.

Selain itu, ini menyiratkan bahwa bekerja adalah suatu kebajikan dalam hal memenuhi kebutuhan seseorang, dan merupakan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Hal ini, diantaranya dapat dicapai dengan distribusi kekayaan melalui kewajiban membayar zakat, dan dorongan sedekah. Islam menuntut jenis perilaku tertentu dari pelaku ekonomi – konsumen dan produsen. Pasar Islam dicirikan oleh norma-norma tertentu yang memperhatikan kepentingan pembeli dan penjual. Ada sejumlah aturan disiplin etika dalam transaksi komersial Islam yang tanpanya kontrak bisnis akan dianggap kurang sempurna dalam hal kode etik, kesopanan, dan keunggulan etika.

Etika bekerja dalam Islam seperti halnya yang dijelaskan oleh Kholis yaitu 1. Bekerja keras karena bekerja merupakan manifestasi Iman, 2. Menghindari eksploitasi terhadap makhluk lain, 3. Selalu beribadah kepada Allah 4. Bertanggung jawab dalam bekerja 5. Bekerja dengan Halal 5. Selalu profesional.<sup>91</sup> Etika kerja dalam Islam ini merupakan sebuah pedoman dalam menjalankan pekerjaan yang akan mengarahkan pada sebuah kehidupan yang baik dan sejahtera. Bekerja memang tidak semata untuk mendapatkan hal yang sifatnya materiil, akan tetapi juga semangat yang akan membawa pada

---

<sup>91</sup> Azharsyah, *The Influence Of Ilamic Work Ethics On Organizational Performance At The Islamic Banking Institutions In Aceh* (Academy Of Islamic Studies University Of Malaya Kuala Lumpur, 2015) hlm. 20.

keuntungan yang lebih besar. Seperti halnya jabatan akan datang dengan sendirinya dan akan selalu memanusiaikan manusia, karena kerjanya sifatnya profesional tidak bersifat eksploitatif.

Prinsip etika bekerja Islam ini memang harus kita jalankan supaya menjadi sebuah pembiasaan yang baik. Karena dengan pembiasaan yang baik itu pula akan menciptakan sebuah kebudayaan atau *'urf* yang baik pula. Dan itu jika dijalankan terus-menerus akan berdampak baik bagi semua kalangan yang menjalankan prinsip-prinsip tersebut. Karena sebuah kebiasaan itu akan membentuk *Habit* seseorang yang jika tidak melakukan hal tersebut akan merasa aneh atau dalam kasus ini akan menyesal dan merasa berdosa. Karena sudah keluar dari prinsip etika bekerja dalam Islam. Sudah seyogyanya pembiasaan dengan menggunakan etika bekerja dalam Islam ini dijalankan untuk memberikan sebuah kebiasaan yang baik menuju kehidupan yang maslahat dan menjadi *role model* masyarakat Islam.<sup>92</sup>

Lebih jauh lagi, dalam Islam memiliki niat sangat penting dalam semua perbuatan manusia. Nabi Muhammad s.a.w. bersabda bahwa segala perbuatan (perbuatan) tergantung pada niatnya dan manusia akan diberi pahala sesuai dengan apa yang dia niatkan. Misalnya, dengan memiliki pekerjaan yang baik, seseorang bermaksud untuk mendapatkan gaji yang baik di akhir periode. Jika alasannya adalah untuk menafkahi keluarganya, maka ia akan mendapatkan pahala dari Allah SWT sebagaimana disebutkan oleh Nabi

---

<sup>92</sup> Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy, "*Values and Ethics Towards Quality Public Delivery System of Malaysia: an Islamic Perspective*," Jurnal Syariah 15, no. 2 (2007), 25-43

Muhammad s.a.w. bahwa “*memberi makan keluargamu adalah sedekah*” dan “*bahwa jika kamu melakukan ini, kamu akan diberi pahala.*”

Dari fakta-fakta di atas, dapat disimpulkan bahwa bekerja dalam Islam adalah melakukan hal-hal positif yang memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan diri sendiri dengan niat untuk ridha Allah SWT. Dengan demikian, mengacu pada definisi konsep Islam tentang etika dan kerja di atas, Etos Kerja Islam dapat didefinisikan sebagai melakukan tindakan positif dengan niat baik dalam rangka mendapatkan berkah dari Allah SWT untuk bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.

Pembahasan tentang perilaku etis dalam Islam lebih banyak berkaitan dengan konsep kerja (*al-‘amal*) sebagai unsur utama aktivitas manusia di dunia. Oleh karenanya untuk menentukan prinsip pokok dan mensistematisasikannya dalam kerangka kerja yang koheren, terlebih dahulu harus menetapkan elemen-elemen dasarnya. Landasan ini akan menjadi dasar bagi kerangka konseptual Etos Kerja Islam yang pada akhirnya tidak hanya membahas sifat dari unsur-unsur yang membentuk etos kerja saja tetapi juga mengetahui hal-hal yang ada di baliknya.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menggali prinsip-prinsip etika Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Naqvi<sup>93</sup> misalnya, mengemukakan empat prinsip etika dalam Islam, yaitu *tawḥid* (keesaan

---

<sup>93</sup> Syed Nawab Haider Naqvi, *Ethics and Economics: An Islamic Synthesis* (Leicester, UK: Islamic Foundation, 1981), 176.

Tuhan), *'adl* (keadilan atau keseimbangan), *ikhtiyār* (kehendak bebas atau kebebasan), dan *farḍ* (tanggung jawab atau kewajiban).

Sementara itu, Beekun<sup>94</sup> membagi prinsip etika Islam menjadi lima prinsip dasar, yaitu kesatuan (*tawḥid*), keseimbangan (*'adl*), kehendak bebas (*ikhtiyār*), tanggung jawab (*fardhu*), dan kebajikan (*ihsan*). Yusuf<sup>95</sup> menyimpulkan bahwa prinsip etika Islam terdiri dari kesatuan (*tawḥid*), khalifah (*khilafah*), keseimbangan (*'adl*), persaudaraan (*ukhuwwah*), dan penciptaan kebaikan (*masalahah*).

Berdasarkan literatur yang kaya yang disebutkan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa ada empat prinsip yang berlaku untuk konsep etos kerja dalam Islam, yaitu *tawḥid*, *'adl*, *ikhtiyār* dan *farḍ*. Prinsip dasar lain seperti *ihsan*, *taqwa*, *ukhuwwah*, dan *masalahah* dalam pandangan peneliti bukanlah prinsip dasar Etos Kerja Islam, melainkan turunan dari prinsip dasar yang lain. Aspek *ihsan* dan *taqwa*, misalnya, adalah efek yang akan semakin meningkat ketika prinsip *tawḥid*, dan *'adl* diterapkan dengan baik dalam aktivitas rutin manusia. Sedangkan aspek *ukhuwwah* dan *masalahah* termasuk dalam tujuan bekerja dalam Islam. Dengan demikian, mereka bukanlah prinsip yang berdiri sendiri.

---

<sup>94</sup> Rafik Issa Beekun, *Islamic Business Ethics*, (Herndon, Virginia: International Institute of Islamic Thought; Amana Pubns, 1997),

<sup>95</sup> Muhammad Yasir Yusuf, "*Tanggung Jawab Sosial Korporat pada Institusi Perbankan Islam di Aceh: Analisis Kriteria dan Persepsi*" (Doctoral Thesis, Universiti Sains Malaysia, 2012), 471.

### a. Prinsip *Tauhid*

Dalam pandangan filosofis Islam, konsep etika didasarkan pada filosofi yang sangat sederhana namun konkret, *tauhid*; yang berarti bahwa Allah adalah satu-satunya pencipta alam semesta dan segala isinya<sup>96</sup>. Inti dari iman (*iman*) dalam Islam adalah keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah yang harus disembah. Dengan demikian, segala aspek aktivitas manusia termasuk ekonomi, politik, sosial dan budaya ditujukan hanya kepada Allah sebagai tujuan akhir.

Kunci filosofi bisnis Islam terletak pada hubungan seseorang dengan Tuhan, alam semesta-Nya dan umat-Nya. Kesamaan dengan agama-agama wahyu lainnya adalah seruan moral kepada manusia untuk menyerahkan diri kepada kehendak Tuhan. Islam melampaui himbauan ini dan mengajarkan bahwa semua kehidupan pada hakikatnya adalah satu kesatuan karena Islam juga memberikan cara praktis untuk membentuk pola dari semua sisi kehidupan manusia sesuai dengan kehendak Tuhan. Harus ada kesatuan ide dan tindakan dalam keberadaan dan kesadaran seseorang.<sup>97</sup>

Dalam pengertian yang lebih dalam, konsep tauhid merupakan dimensi vertikal dalam Islam. Ia mengintegrasikan aspek-aspek politik, ekonomi, sosial dan agama dari kehidupan manusia ke dalam satu kesatuan yang homogen, yang konsisten dari dalam serta terintegrasi

---

<sup>96</sup> Rana Zamin Abbas et al., "Managerial Ethics in Islamic Framework," *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 7 (April 2012), 101-115.

<sup>97</sup> Asad, M.: 1993, *Islam at the Crossroads* (Dar al-Andalus Ltd., Gibraltar)

dengan alam semesta yang luas pada sisi luar.<sup>98</sup> Muslim percaya bahwa karena manusia bertanggung jawab kepada Tuhan, dan keberhasilan mereka di akhirat tergantung pada kinerja mereka dalam kehidupan ini di bumi, ini menambah dimensi baru pada penilaian hal-hal dan perbuatan dalam kehidupan ini.<sup>99</sup>

Ketundukan dan ketaatan kepada Allah SWT memberikan dasar untuk mengamalkan ajaran yang baik. Meskipun Islam mengajarkan akhlak dan nilai-nilai etika yang baik, namun penegakan akhlak yang baik tersebut tidak melalui lembaga-lembaga yang represif. Sebaliknya, hal ini dicapai melalui peningkatan status *taqwa* (takwa) dan *ihsan* (kebajikan) setiap individu.<sup>100</sup>

Asas dalam Etika kerja Islam ini dibangun atas semangat tauhid. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang tidak akan bisa dipisahkan antara manusia sebagai seorang yang mencari dan menerima rezeqi yang diberikan oleh Allah. karena setiap manusia itu memiliki akses sumber rezeqinya masing-masing, yang berbeda adalah kemampuan, keahlian, dan kemauan manusia untuk meraih rezeqi yang sudah disediakan oleh Allah. Maka bekerja yang didasarkan pada prinsip tauhid tidak hanya menunjukkan fitrah manusia kepada tuhanya, akan tetapi bekerja bisa

---

<sup>98</sup> Jawed Akhtar Mohammed, "*Corporate Social Responsibility in Islam.*" (Unpublished PhD Thesis, Auckland University of Technology, 2007)

<sup>99</sup> Siddiqi, M. N.: 1981, 'Muslim Economic Thinking: A Survey of Contemporary Literature', in K. Ahmad (ed.), *Studies in Islamic Economics* (The Islamic Foundation, Leicester).

<sup>100</sup> Mohammad Razi, "Pillars of Islam & Islamic Ethics: Relationship between Pillars of Islam & Development of Excellent Moral & Character" (Paper, Toronto, Canada, May 2008), 34

meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang mampu mengelola seluruh alam untuk disyukuri segala nikmat yang diberikan oleh Allah.<sup>101</sup>

Dengan prinsip Tauhid, maka bekerja tidak hanya mencari materi atau kepentingan pribadi saja melainkan mencari keridhoan Allah, kepuasan spiritual dan sosial. Karena prinsip Tauhid merupakan suatu hal yang penting dalam menjalin hubungan kepada manusia dan hubungan dengan Tuhan.<sup>102</sup>

#### **b. Prinsip *Khilafah***

Prinsip *khilafah* (perwalian atau *khalifah*) memiliki kaitan erat dengan prinsip *tawhid*. Prinsip ini menjelaskan bahwa manusia hanyalah pengemban amanah (kepercayaan) Allah SWT di dunia ini, dan untuk itu manusia diperbolehkan memanfaatkan segala sumber daya untuk kepentingan manusia. Allah menyebutkan dalam Al-Qur'an bahwa keberadaan manusia adalah hasil dari rencana ilahi Allah SWT, yang berdasarkan itu manusia dilimpahkan untuk mengelola dan meningkatkan kehidupan di bumi (*ta'mir*) menurut hukum-hukum ilahi (wahyu) Allah SWT.

---

<sup>101</sup> Armansyah Walian, *Konsep Islam Tentang Kerja "Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim"* (Jurnal AN NISA'A, Vol.8, No.1, Juni 2013) hlm. 66-74.

<sup>102</sup> Muhamad Kholid, *Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang Tentang Perbankan Syariah* (Jurnal Asy-Syariah Vol.20 No.2, Desember 2018) hlm. 148.

Dengan demikian, manusia menempati tempat sentral di alam semesta. Dia bukan hanya satu elemen dalam bentangan luas ciptaan Tuhan tetapi memberikan alasan paling penting untuk keberadaan mereka.

Meskipun ciptaan Allah tidak bergantung pada manusia, Dia telah memberi manusia kemampuan untuk menaklukkan kekuatan alam dan menembus misteri tinggi dengan kekuatan akal dan wawasannya. Namun, ini bukan hanya masalah kekuasaan. Karena dalam rencana universal-Nya, semua dilindungi. Nasib umat manusia adalah mulia sampai tingkat tertinggi bertanggung jawab terhadap orang lain. Tujuan inilah yang memberi makna dan makna bagi keberadaan alam semesta.

Sebagai khilafah yang tugasnya adalah *ta'mir* (memperbaiki kehidupan), manusia dilantik menjadi pelayan dan pelindung, yang akan mengelola sumber daya manusia dan alam, untuk meningkatkan kehidupan dan menjadikan bumi tempat yang layak huni. Dengan demikian, harapan seorang pebisnis yang beriman adalah bertindak sesuai dengan perintah Allah SWT.<sup>103</sup>

Manusia sebagai seorang wakil Tuhan dimuka bumi telah dibekali dengan segala karakteristik berupa mental dan spiritual serta materi untuk memungkinkan hidup dan mengemban misinya secara efektif. Maka dalam kehidupannya Tuhan memberikan pedoman pada

---

<sup>103</sup> Azharsyah, *The Influence Of Ilamic Work Ethics On Organizational Performance At The Islamic Banking Institutions In Aceh* (Academy Of Islamics Studies University Of Malaya Kuala Lumpur, 2015) hlm. 27

kitab suci dan Shuhuf dari Allah yang berguna untuk mengatur kehidupan manusia untuk bekal di dunia maupun di akherat.<sup>104</sup>

**c. Prinsip 'Adl**

Prinsip *al-'adl* (keseimbangan) juga memiliki kesesuaian dengan prinsip *tawhid*. Karena disamping dimensi vertikal dari prinsip *tawhid*—yang dalam arti yang lebih dalam menunjukkan keseimbangan kekuatan—diperlukan pula prinsip *'adl* yang merupakan dimensi horizontal dalam Islam. Pada tingkat absolut, *al-'adl* adalah sifat dari Allah SWT. Oleh karenanya penyangkalan terhadapnya merupakan penyangkalan terhadap Tuhan sendiri. Sehingga pada tataran yang relatif, kualitas *al-'adl* juga harus mencirikan semua ciptaan-Nya, yang harus mencerminkan semua kualitas-Nya.

Dalam perspektif Islam, berbagai elemen kehidupan harus diseimbangkan untuk menghasilkan tatanan sosial yang terbaik. Berbagai ayat Al-Qur'an lainnya menunjukkan bahwa Allah SWT telah menciptakan alam semesta dengan keseimbangan untuk menjaga keseimbangan alam. Umat manusia, sebagai khalifah Allah SWT di muka bumi harus menyadari keseimbangan ini dan bertindak sesuai dengannya.

Dalam sistem ekonomi Islam, prinsip *al-'adl* juga sangat penting untuk menghindari masalah ketimpangan yang diturunkan dari satu

---

<sup>104</sup> Muhamad Kholid, *Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang Tentang Perbankan Syariah* (Jurnal Asy-Syariah Vol.20 No.2, Desember 2018) hlm. 148-149.

generasi ke generasi berikutnya. Hal ini, menurut Chapra,<sup>105</sup> akan menyebabkan hancurnya persaudaraan (*ukhuwwah*). Sudah menjadi pendapat umum para cendekiawan Muslim bahwa jika pola perilaku sosial dan ekonomi direstrukturisasi sesuai dengan ajaran Islam, tidak akan ada ketimpangan pendapatan dan kekayaan yang ekstrem dalam masyarakat Muslim. Dengan demikian, menjaga keseimbangan dalam masyarakat penting dalam restrukturisasi ekonomi dan perilaku. Pencapaian tujuan ini diperlukan untuk memenuhi implikasi *al-'adl*.<sup>106</sup>

Keseimbangan merupakan sebuah anjuran baik dari Al-Qur'an maupun Sunah Nabi dan berdasarkan pertimbangan hukum Alam. Karena alam diciptakan pada prinsipnya adalah keseimbangan dan keadilan. Maka penegakan keadilan dalam menghapus diskriminasi merupakan salah satu yang sudah diatur dalam Al-Qur'an dan Risalah kenabian untuk menegakkan keadilan. Hal ini seperti halnya memberikan keadilan kepada manusia dengan memerdekakan budak supaya terhindar dari sebuah eksploitasi tenaga manusia.<sup>107</sup>

#### **d. Prinsip *Ikhtiyar***

*Ikhtiyār* (kehendak bebas) adalah elemen dasar yang ada dalam diri setiap individu. Ini memberikan kemampuan kepada manusia untuk

---

<sup>105</sup> Muhammed Umer Chapra, *Islam and the Economic Challenge* (Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought, 1992).

<sup>106</sup> Jawed Akhtar Mohammed, "*Corporate Social Responsibility in Islam*," (Auckland: Auckland University of Technology, 2007)

<sup>107</sup> Muhamad Kholid, *Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang Tentang Perbankan Syariah* (Jurnal Asy-Syariah Vol.20 No.2, Desember 2018) hlm. 148

menentukan pilihan dalam situasi yang di dalamnya terdapat masalah yang saling berlawanan<sup>108</sup>. Dalam filsafat Islam, meskipun hanya Tuhan yang benar-benar bebas, tetapi dalam batas-batas skema penciptaan-Nya, manusia juga relatif memiliki kebebasan. Menurut Naqvi<sup>109</sup>, kebebasan individu adalah ‘tidak terbatas dan sukarela’, oleh karena itu manusia dimungkinkan untuk membuat pilihan yang salah meskipun itu adalah pilihan terbaik untuk mencapai pilihan yang benar.

Dalam pemikiran Islam, kata yang terkait dengan Iradah manusia dalam melakukan sebuah perbuatan dan kebebasan berusaha hanya dikenal kata *Ikhtiar, sunatullah, qadla, dan takdir*. Manusia dikatakan makhluk yang bebas dalam berikhtiar, karena ia melakukan segala tindakan atas dasar akal dan kehendaknya. Menurut Thomas Aquinas, manusia menuntun dirinya sendiri, berkemauan dan berkehendak mengikuti akal fikiran yang dikaruniakan Tuhan. Ikhtiar merupakan usaha yang ditentukan sendiri, dimana manusia berbuat sebagai pribadi dan tidak diperbudak oleh sesuatu yang lain kecuali oleh keinginan sendiri dan kecintaannya kepada kebaikan.<sup>110</sup> Maka ikhtiar adalah bagian yang tak terpisahkan dari etos kerja dalam Islam yang menuntut manusia untuk selalu berusaha mendapat ridho Allah dalam menjalankan segala aktivitasnya supaya memberikan kemaslahatan.

---

<sup>108</sup> Jawed Akhtar Mohammed, "The Ethical System in Islam – Implications for Business Practices," in *Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics*, 873- 882.

<sup>109</sup> Syed Nawab Haider Naqvi, *Islam, Economics and Society* (London: Kegan Paul International Ltd, 1994), 176.

<sup>110</sup> Elyanti Rosmanidar, Nilai Filosofi Ikhtiar Dalam Ekonomi Syariah (Jurnal Kajian Ekonomi Dan Perbankan 3(1) 2019) hlm. 3-4.

Area fokus utama lainnya adalah konsep persaingan, yang dalam Islam cukup berbeda dibandingkan dengan gaya persaingan Barat. Dalam Islam, persaingan harus dilakukan dengan cara yang jujur dan adil, sehingga persaingan yang kejam dan saling merugikan sangat dilarang. Meskipun pelaku bisnis bebas memilih jalan sesuai dengan kode etik dalam masyarakat Muslim, mereka juga bertanggung jawab atas kesejahteraan konsumen serta komunitas bisnis.<sup>111</sup> Keseimbangan perlu dipertahankan untuk menumbuhkan lingkungan yang menyenangkan bagi para pemangku kepentingan baik di dalam maupun di luar organisasi.

**e. Prinsip *Fard***

Konsep tanggung jawab (*fard*) menyatakan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri. Hal ini juga dibenarkan oleh perintah Allah SWT di dalam Al-Qur'an. Harapan yang muncul dari prinsip ini terkait dengan tiga prinsip lain yang disebutkan sebelumnya termasuk harapan dan penerapannya dalam praktik bisnis. Kehendak bebas, misalnya, tidak bekerja dengan baik tanpa tanggung jawab. Ini menetapkan batas untuk apa yang manusia bebas lakukan karena dia bertanggung jawab atas semua yang dia lakukan. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab setiap Muslim yang beriman untuk memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Islam untuk mencari ridha dan berkah Allah sebagai jalan terakhir menuju surga.

---

<sup>111</sup> Mohammed, Jawed Akhtar. (2013). "The Ethical System in Islam – Implications for Business Practices" in *Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics*, ed. Christoph Luetge. Springer, h 873- 882

Dalam dunia bisnis, pengusaha muslim harus amanah dan jujur dalam bertransaksi. Adalah tanggung jawab mereka untuk berdagang melalui kesepakatan bersama dan untuk memenuhi semua kewajiban mereka. Bisnis harus memperlakukan karyawan mereka secara adil dan menangani kemurahan hati dan keringanan hukuman. Ini juga merupakan tanggung jawab mereka untuk mengurus dasar orang miskin dan membutuhkan di masyarakat.

Selanjutnya, para pelaku bisnis harus menyadari larangan-larangan dalam transaksi bisnis mereka sesuai dengan ajaran bisnis Islam. Oleh karena itu, pengusaha harus menghindari riba (bunga) dalam transaksi keuangan mereka, menghindari berurusan dengan barang-barang terlarang, tidak menimbun sumber daya atau kekayaan secara boros atau menetapkan harga, tidak terlibat dalam penjualan sesuatu yang *gharar* (ketidakpastian), menghindari kecurangan dan penipuan dalam transaksi bisnis, dan begitu seterusnya.

Tanggung jawab lain dari bisnis dan setiap individu yang terlibat di dalamnya adalah untuk berkontribusi kepada masyarakat dengan membayar zakat, infaq dan sedekah.. Dalam Islam, zakat dimaksudkan sebagai penyucian harta karena akumulasinya pada tingkat tertentu melibatkan pekerjaan orang lain. Pembayaran sedekah tersebut menciptakan kebajikan berbagi kekayaan dengan orang lain dalam pikiran si pemberi. Ini mengangkat si pemberi dari kehidupan pengejaran materi ke kehidupan yang diberkahi dengan tujuan moral. Pembayar membayarnya sebagai tindakan ibadah sementara orang miskin menerimanya sebagai hak.

Keseimbangan dalam upaya manusia ini diperlukan untuk memastikan kesejahteraan sosial dan pengembangan potensi manusia yang berkelanjutan. Dengan demikian, prinsip *fard* (tanggung jawab) membentuk nilai inti penting dari keseimbangan antara pengembangan pribadi dan sosial dengan memenuhi kebutuhan kedua belah pihak

### 3. Dimensi Nilai Etos Kerja Islami

Di dalam Islam pembahasan tentang kerja menunjukkan bahwa selain aspek ekonominya, juga memiliki aspek moral, psikologis, dan sosial (relasional). Pekerjaan harus memiliki manfaat dan makna. Dengan kata lain, harus bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat pada umumnya sekaligus menjadi sumber kebanggaan dan kehidupan yang bermartabat dan seimbang.<sup>112</sup> Di atas segalanya, konsep etika kerja dalam Islam harus didasarkan pada lima prinsip dasar yang dimiliki telah disebutkan sebelumnya, yaitu *tawhīd*, *'adl*, *ikhtiyār*, dan *fard*.

Implementasi prinsip-prinsip tersebut banyak tertanam dalam nilai-nilai kerja—seperti kejujuran, kejujuran, menepati janji, keadilan, keadilan, kesabaran, kerendahan hati, kedermawanan, dan sebagainya—yang disarikan dari penjelasan konsep Etos Kerja Islam. Nilai-nilai etika kerja Islami ini dapat diklasifikasikan menjadi lima dimensi, yaitu: (1) Keberagamaan/religiusitas, (2) usaha, (3) persaingan/kompetisi, (4) kualitas, (5) kolektivitas, Dalam

---

<sup>112</sup> Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaihian, "Islamic Work Ethic," 5-

menjalankan kegiatan usaha, dimensi-dimensi tersebut secara bersama-sama akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kemakmuran yang meluas.

**a. Keberagamaan (*Religiousness*)**

Hal ini didefinisikan sebagai orientasi keagamaan intrinsik di mana agama memberikan kepada setiap individu suatu kerangka yang memberikan makna dalam kehidupannya. Dengan kata lain, ini lebih pada spiritualitas individu.<sup>113</sup> Mookherjee, mendefinisikan religiusitas dalam hal perilaku keagamaan publik atau partisipatif dan pribadi atau devosional.<sup>114</sup> Oleh karena itu, orang-orang bisa berbeda dalam keberagamaan mereka. Sementara definisi ini membantu mengidentifikasi tingkat religiusitas seseorang, dalam konteks iman Islam, bagaimanapun, itu akan tergantung pada seberapa dekat seorang Muslim tetap setia pada disposisi religius alami yang Allah telah tanamkan pada semua manusia.<sup>115</sup> Oleh karena itu, dari sudut pandang Islam, orang yang beragama adalah seseorang yang berperilaku sesuai dengan kodrat manusia dan orang yang tidak beragama berperilaku

---

<sup>113</sup> Ahlam Waemusor, "The Relationship between Perceived Islamic Bank Corporate Social Responsibility Based Customer Service and Customer Satisfaction: The Role of Religiosity as a Moderator" (Master's Thesis, Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia, 2010).

<sup>114</sup> H. N. Mookherjee, "Effects of Religiosity and Selected Variables on the Perception of Well-Being," *The Journal of Social Psychology*, 134, no. 3 (1993), 403-405.

<sup>115</sup> Salih Ibrahim al-Sani, "Measuring the 'Religiosity' of Muslims," website *Islam Today*, 07 August 2010, retrieved on 11 June 2013, <http://en.islamtoday.net/artshow-416-3704.htm>

bertentangan dengan kodrat itu. Singkatnya religiusitas adalah menyangkut sebagai sejauh mana seorang individu menganut keyakinan dan ajaran praktis dari iman yang dianutnya.

Religiusitas secara umum diamati melalui dimensi-dimensi berikut, yaitu (1) 'experiential' yaitu pengalaman emosi keagamaan berupa peningkatan derajat, ketakutan, kerendahan hati, kegembiraan dan kedamaian, (2) 'dimensi ritualistik' yang mencakup keberagamaan tertentu. Praktik-praktik yang diharapkan dari pemeluk agama seperti shalat, ibadah dan puasa, (3) 'dimensi ideologis' yaitu harapan bahwa seorang pemeluk agama harus memegang keyakinan tertentu yang diharapkan dipatuhi oleh pemeluknya, (4) 'dimensi intelektual' yang merupakan harapan bahwa orang-orang beragama harus memiliki pengetahuan tentang prinsip-prinsip dasar keyakinan dan kitab suci agama mereka, dan (5) 'dimensi konsekuensial' yang mencakup hubungan seorang dengan orang lain yang mencakup cara beragama yang menentukan sikap mematuhi. konsekuensi dari keyakinan agama mereka.<sup>116</sup>

Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi keagamaan merupakan salah satu faktor utama—bagi karyawan dan nasabah—dalam berurusan dengan perbankan syariah. Selain sumber daya manusia, produk dan layanan merupakan salah satu faktor utama yang

---

<sup>116</sup> C. Y. Glock, "On the Study of Religious Commitment," in Religion's Influence in Contemporary Society, *Readings in the Sociology of Religion*, ed. J. E. Faulkner (Ohio, USA: Charles E. Merrill, 1972), 38-56.

harus diperhatikan dalam menentukan religiusitas bank syariah.<sup>117</sup> Skema yang ditawarkan pada suatu produk atau layanan menunjukkan sejauh mana bank syariah mematuhi syariah, dan dengan demikian menentukan religiusitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai ketakwaan (taqwa), hati nurani, pengetahuan, niat, dan iman termasuk dalam dimensi ini.

Ketaqwaan seseorang memungkinkan dirinya untuk terus-menerus menyadari kehadiran dan symbol-simbol Tuhan dan menjadi pengingat akan hubungan dan tanggung jawab mereka kepada Tuhan. Sementara itu, hati nurani dan pengetahuan akan membantu manusia dalam memahami dan membedakan yang benar dan yang salah. Selain itu, niat adalah elemen utama yang memberi arti penting bagi tindakan seseorang. Niat baik merupakan perwujudan iman beserta segala sesuatu yang dirasakan, dipikirkan, dirasakan, dikatakan dan dilakukan.

#### **b. Upaya (*Effort*)**

Usaha adalah kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud; pekerjaan (perbuatan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya) untuk mencapai sesuatu.<sup>118</sup> Usaha dipandang sebagai bagian Etos Kerja Islam yang diperlukan untuk

---

<sup>117</sup> Kamal Naser, Ahmad Jamal, and Khalid Al-Khatib, "Islamic Banking: a Study of Customer Satisfaction and Preferences in Jordan," *International Journal of Bank Marketing* 17, no. 3 (1999), 135- 151

<sup>118</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/usaha>, diakses 10 Agustus 2021

melayani diri sendiri dan masyarakat. Artinya, keterlibatan produktif meminimalkan masalah sosial dan ekonomi, sementara memungkinkan seseorang untuk memperoleh standar hidup yang wajar untuk diri sendiri dan keluarga. Yang sangat penting adalah bahwa usaha dalam Islam dijunjung tinggi. Khalifah kedua, Umar bin Khattab, dikutip mengatakan,

“Saya lebih suka mati dalam perjuangan untuk rezeki saya dan rezeki anak-anak saya, daripada mati saat berperang dalam membela iman”.<sup>119</sup>

dan

“Kekuatan amal apa pun, bukan untuk menunda pekerjaan hari ini ke hari esok”.

Khalifah keempat, 'Ali bin Abi Thalib (ra), menyatakan,

"Jangan menjadi salah satu dari mereka yang berharap untuk dunia yang lebih baik yang akan datang tanpa bekerja untuk itu" dan "Dia, yang tidak menyempurnakan pekerjaannya, akan membawa kebingungan pada diri sendiri”.

Dalam Islam, usaha terkait dengan kerja keras dan kemandirian, seperti yang disebutkan Allah dalam Al-Najm 53:39

*“Manusia tidak dapat memiliki apa-apa selain apa yang mereka perjuangkan.”*

Selain itu, Nabi Muhammad SAW dalam berbagai hadits disebutkan pentingnya kemandirian. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh al-Miqdam RA, Nabi Muhammad SAW bersabda:

*“Tidak ada yang pernah makan makanan yang lebih baik daripada yang diperoleh dengan bekerja dengan tangannya sendiri”*

---

<sup>119</sup> Quoted in: Muhammad Abdul-Rauf, *A Muslim's Reflections on Democratic Capitalism* (Washington, D.C.: American Enterprise Institute, 1984)

Usaha adalah suatu keharusan untuk mendapatkan kesenangan dan kesempurnaan dalam hidup ini dan akhirat. Oleh karena itu, sebagaimana pekerjaan di dunia yang bertumpu pada ketekunan, manusia dituntut untuk bekerja keras dengan ketekunan dan konsistensi (*istiqamah*), meninggalkan kemalasan. Nabi Muhammad SAW telah diperintahkan untuk bersabar atas perlakuan yang dilakukan oleh lawan-lawannya. Beberapa wahyu telah diberikan kepada Nabi Suci dan para pengikutnya untuk melakukan pekerjaan penyebaran Islam dengan kebijaksanaan.

Penjelasan di atas menunjukkan pentingnya dimensi usaha dalam kehidupan manusia. Umat Islam dituntut untuk melakukan berbagai upaya untuk mencapai apa yang mereka inginkan dan itu harus ditanamkan dengan nilai-nilai kerja keras, ketekunan, ketekunan, kemandirian, konsistensi, dan kesabaran.

### **c. Persaingan (*Competition*)**

Persaingan adalah tindakan atau proses persaingan yang merupakan upaya dua pihak atau lebih yang bertindak secara independen untuk mengamankan bisnis pihak ketiga dengan menawarkan persyaratan yang paling menguntungkan. Dalam hal ini, setiap individu bisnis Muslim harus bersaing secara adil dan jujur dan berdagang dengan niat baik saat melakukan pekerjaan di tempat kerja atau melakukan kegiatan usaha. Al-quran menyatakan:

*“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu.”*  
(QS An Nisa: 29)

Dalam kaitan dengan perdagangan, Nabi Muhammad SAW menyatakan bahwa tidak boleh ada pembatasan yang dapat menghambat laju kemakmuran. Transparansi merupakan kunci penting dalam mewujudkan lingkungan perdagangan yang penuh kepercayaan dan keterbukaan. Oleh karenanya transparansi merupakan bentuk tanggung jawab moral. Kondisi ini akan menciptakan persaingan bisnis yang tidak menimbulkan situasi yang saling merugikan, karena bisnis yang mereka jalankan menggunakan cara-cara yang sejalan dengan menjunjung tinggi moral.

Konsep perilaku bisnis yang bertanggung jawab secara moral yang direpresentasikan pada saat itu merupakan terobosan besar dalam dunia perdagangan. Pada saat itu, pedagang dan produsen tidak memiliki pedoman dan tidak ada standar etika untuk diandalkan. Nabi Muhammad secara mendalam mengubah budaya itu dan menekankan perilaku moral tidak hanya sebagai sarana untuk bisnis yang menguntungkan, tetapi juga sebagai landasan untuk keselamatan. Nabi Muhammad SAW tampaknya menyadari bahwa bisnis tidak dapat berkembang di lingkungan yang dicirikan oleh penyalahgunaan dan perilaku tidak etis.<sup>120</sup>

Kenyataan ini menunjukkan adanya dua landasan penting untuk lingkungan persaingan yang adil: (1) “Agama ditemukan dalam cara berurusan dengan orang lain”, dan (2) “Dia yang menipu kita bukan dari kita”. Dalam konteks dua pilar ini, ia sangat menolak konsep “Pembeli berhati-hatilah”. Asumsi yang mendasari konsep ini

---

<sup>120</sup> Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaihian, "Islamic Work Ethic," 5-19.

menyiratkan bahwa menipu bukan hanya kemungkinan, tetapi fakta dari kondisi pasar. Ini lebih jauh menggeser tanggung jawab inspeksi dari produsen/pemasok ke pembeli atau pelanggan, menyimpulkan biaya tersembunyi dan menciptakan hambatan besar untuk praktik pasar bebas dan adil. Bahkan, konsep tersebut menyampaikan bahwa lingkungan yang kompetitif rentan terhadap korupsi dan penyalahgunaan. Akibatnya, hasilnya adalah ketidakpercayaan terhadap institusi pasar. Oleh karena itu, konsep transparansi dan kejujuran dalam konteks pasar dituntut untuk memiliki lingkungan persaingan yang sehat.<sup>121</sup>

Persaingan membantu konsumen mendapatkan kesepakatan yang baik. Ini mendorong perusahaan untuk berinovasi dengan mengurangi kerugian, menekan biaya dan memberikan insentif untuk organisasi produksi yang efisien. Lebih jelasnya, persaingan berpotensi menghasilkan beberapa keuntungan, yaitu (1) Harga yang lebih rendah bagi konsumen, (2) Kedisiplinan yang lebih besar pada produsen/pemasok untuk menekan biaya, (3) Peningkatan teknologi – dengan efek positif pada metode produksi dan biaya, (4) Variasi produk yang lebih banyak (memberikan lebih banyak pilihan), (5) Kecepatan penemuan dan inovasi yang lebih cepat, (6) Peningkatan kualitas layanan bagi konsumen, (7) Informasi yang lebih baik bagi konsumen memungkinkan orang untuk membuat pilihan yang lebih tepat, dan (8) Dampak keseluruhan dari peningkatan persaingan harus berupa peningkatan kesejahteraan ekonomi.

---

<sup>121</sup> Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaihian, "*Islamic Work Ethic*," 5-19.

Dalam Islam, persaingan harus dilakukan dengan cara yang baik dan benar untuk memastikan suasana persaingan yang adil. Dengan demikian, persaingan tersebut tidak akan mengorbankan persahabatan di antara orang-orang yang terlibat. Berkenaan dengan perbankan syariah, persaingan dapat diamati melalui proses penawaran produk atau layanannya. Selain itu juga dapat dinilai melalui metode dan teknik yang digunakan untuk menarik konsumen apakah menggunakan cara yang halal atau tidak.

#### **d. Kualitas (*Quality*)**

Kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu<sup>122</sup>. Ini adalah karakteristik atau fitur yang dimiliki seseorang/sesuatu atau sesuatu yang dapat diperhatikan sebagai bagian dari seseorang atau sesuatu. Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai tingkat nilai atau keunggulan yang tinggi. Pengukuran kualitas pada dasarnya bersifat arbitrer karena bervariasi dari orang ke orang. Misalnya, juri yang berbeda di acara olahraga memberikan skor yang berbeda untuk tindakan yang sama. Di tempat kerja, seorang karyawan mungkin berpikir bahwa dia melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi atasannya mungkin tidak setuju.<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kualitas>, diakses 19 Agustus 2021

<sup>123</sup> Don Dewsnap, *Anyone Can Improve His Or Her Life: The Principles of Quality* (Florida, USA: Booklocker.com Incorporated, 2007), 128.

Ada banyak cara untuk mencapai kualitas. Pertama, kualitas diciptakan melalui kreativitas. Itu tidak terjadi begitu saja. Itu hampir tidak pernah terjadi secara kebetulan, dan ketika itu terjadi, itu tidak dapat diduplikasi. Untuk itu, kreativitas dan konsultasi merupakan dua komponen utama yang harus dimanfaatkan. Produk Apple, misalnya, dibuat oleh kreativitas mendiang Steve Jobs. Sebelum mencapai kesuksesannya, konsultasi intensif (syura) dilakukan untuk memastikan produk memenuhi harapan pasar. Kedua, kualitas bukanlah titik awal. Sangat sedikit tindakan yang merupakan tindakan berkualitas saat pertama kali dicoba. Sangat sedikit produk yang merupakan produk berkualitas saat pertama kali dibuat.

Ketiga, kualitas tidak sama dengan kesempurnaan. Kesempurnaan adalah mungkin, tetapi tidak perlu untuk mencapai kualitas. Film atau mobil berkualitas, misalnya, mungkin memiliki kelemahan kecil, tetapi masih jauh lebih baik daripada film atau mobil lain. Kualitas dicapai dengan mengambil titik awal, dan membuatnya lebih baik. Dalam kasus tindakan atau produk yang kompleks, seperti kebanyakan, ini berarti membuat semua bagian menjadi lebih baik, sedikit demi sedikit. Seorang pemain sepak bola dapat melatih berlari, menendang, menendang bola, dan banyak bagian lainnya, sementara seorang pelukis menjadi lebih baik dan lebih baik dalam semua tindakan yang menghasilkan lukisan yang bagus. Untuk mencapai langkah tersebut, karyawan membutuhkan pelatihan sebagai bagian dari pembelajaran dan ikhtiyār yang berkelanjutan.

Tindakan yang paling kompleks dari semuanya adalah kehidupan itu sendiri. Seseorang melakukan ribuan, mungkin jutaan

tindakan berbeda setiap hari. Kesimpulan yang jelas adalah bahwa untuk mencapai kehidupan yang jauh lebih baik daripada yang dicapai orang lain, seseorang hanya perlu membuat bagian-bagiannya menjadi lebih baik. Bukan dengan berharap atau berharap, tetapi dengan melakukan tindakan sedikit lebih baik dari sebelumnya. Dari segi produk, yaitu dengan memproduksinya sedikit lebih baik dari sebelumnya. Mengenai kualitas kerja dalam Islam, Allah menyebutkannya dalam Al-Qur'an sebagaimana tercermin ketika Dia memerintahkan Nabi Dawud AS:

*“(yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah kebajikan. Sungguh, Aku Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”* (QS Saba' 34:11)

Dalam Islam, kualitas kerja disebut dengan itqan yang merupakan kata bahasa Arab yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kualitas kerja. Berkenaan dengan hal tersebut, Nabi Muhammad SAW bersabda:

*Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).”*  
(HR. al-Baihaki)

Islam sebagai agama yang sempurna dan komprehensif menjadi dasar bagi pekerjaan yang berkualitas. Keteraturan, disiplin, ketepatan, karya yang indah, tugas yang dipikirkan dengan matang dan keadilan adalah bagian dari karya dan kinerja Islami yang berkualitas. Quran sebagai wahyu ilahi terakhir dari Allah memberikan kode etik bagi setiap orang percaya dan merupakan perintah dan jaminan bagi mereka

untuk berkomitmen dalam pekerjaan mereka dan tulus tentang hal itu. Mengikuti ajaran Al-Qur'an tentang itqan melengkapi profesional Muslim pendekatan yang efektif untuk pemecahan masalah yang didahului dengan pemeriksaan yang mantap dan menyeluruh sebelum melakukan suatu kegiatan dan memungkinkan Muslim untuk mengatasi masalah dengan cara yang tertib dan disiplin. Menjadi itqan berarti tepat dan akurat dalam pekerjaan yang menjamin kualitas hasil pekerjaan atau produk.

Dalam meningkatkan kualitas kerja, Islam membolehkan persaingan yang sehat dan adil antar bisnis yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi karena Islam tidak menafikan kebutuhan manusia tetapi untuk memenuhinya dengan tujuan pekerjaan atau urusan bisnis yang tidak bertentangan dengan ajaran agama.<sup>124</sup> Ini merupakan pandangan yang menekankan pada peran khalifah (khalifah) manusia di muka bumi yang menuntut ketundukan dan ketaatan kepada Allah, Tuhan Yang Maha Esa. Kebutuhan untuk menjalankan peran sebagai khalifah atau khalifah Allah tersebut menuntut manusia, dalam menjalani kehidupan sehari-harinya menetapkan ibadah dalam setiap tindakannya. Penyembahan dan penyerahan total kepada Tuhan ini menempatkan kewajiban dan kewajiban sehari-hari manusia ke dalam farḍu 'ain atau farḍu kifayah.

---

<sup>124</sup> Abbas Ali, "Scaling an Islamic," 575-583

#### **e. Kolektivitas (*Collectivty*)**

Pengertian kolektivitas adalah individu-individu yang dianggap sebagai suatu kelompok yang utuh. Dalam Islam, kolektivitas berasal dari akar Islam sebagai agama kolektif (*Islamic Ummah*). Salah satu hasil kolektivitas agama dalam Islam adalah kerjasama dan kolaborasi di tempat kerja untuk mendongkrak kegiatan ekonomi. Kerjasama dan kolaborasi antar pekerja merupakan nilai luhur dalam Islam, karena mereka dapat menanamkan kerukunan dan hak setiap individu dalam suatu organisasi. Etos Kerja Islam menganjurkan pentingnya membina kerjasama dan kolaborasi yang baik ketika menghadapi konflik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Sebagai imbalannya, ia tidak memaafkan konglomerat untuk mengumpulkan kekayaan sambil mengabaikan kesejahteraan pekerja. Dengan menanamkan nilai-nilai ini, fungsi pekerjaan akan berjalan dengan lancar, karena konflik apa pun akan ditangani secara kolaboratif seperti yang diperintahkan Allah SWT dalam Al-Qur'an:

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. (QS Al Maidah 5: 2)*

Dalam konteks budaya kerja, sebuah organisasi hanya akan berhasil jika ada kerjasama dan kolaborasi antar rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, penerapan konsep altruisme dan tolong menolong menjadi penting sebagai prasyarat sebelum kerjasama dan kolaborasi. ada. Ketika konsep-konsep ini telah dikembangkan, pekerja akan memiliki komunikasi yang baik yang tercermin dari kesediaan untuk berkonsultasi di antara mereka

sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya, ini akan mengarah pada hubungan yang baik antara pekerja yang menjamin keberhasilan organisasi.

## **B. Mendefinisikan Kaum Santri**

### **1. Pengertian Kaum Santri**

Banyak istilah terkait dengan mengartikan arti santri, akan tetapi penamaan ini sangat lekat dengan kalangan orang-orang pesantren yang menimba ilmu agama. Hal ini selaras dengan C. C Berg yang mengartikan santri berasal dari bahasa India yaitu *shastri*. Dalam artian adalah orang yang mengetahui buku suci agama Hindu atau bisa dikatakan seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Pendapat lainnya terkait dengan santri dari Bahasa Tamil yang berarti guru mengaji seperti yang dikemukakan oleh A. H. John.<sup>125</sup> Dari beberapa pendapat tersebut Nurcholish Madjid memiliki pandangan berbeda mengartikan kata santri. Menurutnya asal usul kata “Santri” bisa dilihat dari dua pendapat. Pendapat pertama mengartikan “Santri” berasal dari kata “*sastri*”, kata tersebut berasal dari bahasa Sansekerta yang berarti orang yang melek huruf. Menurut Nurcholish Madjid, pendapat tersebut bisa dilihat dari kalangan santri yang terliterasi. Artinya masyarakat Jawa yang berusaha untuk mendalami agama melalui kitab-kitab bertulisan Sansekerta dan Arab. Pendapat kedua

---

<sup>125</sup> Babun Suharto, *Dari Pesantren Untuk Umat: Reiventing Eksistensi Pesantrendi Era Globalisasi* (Surabaya: Imtiyaz, 2011), hlm. 9

menyatakan bahwa kata santri berasal dari bahasa Jawa yaitu “*cantrik*”, artinya adalah seseorang yang selalu mengikuti seorang guru kemana guru ini pergi menetap.<sup>126</sup> Dari penjelasan diatas memberikan informasi bahwa santri adalah suatu kelompok yang tidak bisa dipisahkan oleh kalangan ulama, dalam artian bahwasanya siswa ataupun mahasiswa yang akan menjadi penerus perjuangan ulama melalui pendidikannya. Jadi santri itu merupakan kader dari para ulama yang ditempa untuk mendapatkan keilmuan yang setara dengan ulama, karena ia nantinya yang akan meneruskan ekstafet dakwah ulama-nya.

Pandangan Nurcholish Madjid diatas menjelaskan terkait dengan santri dilihat dari kata “*Santri*” yang berasal dari kata “*sastri*”, merupakan sebuah kata yang berasal dari bahasa Sansekerta yang berarti melek huruf.<sup>127</sup> Kata “*Santri*” menurut Zamkhsyari Dhofier berasal dari bahasa India yang berarti orang-orang yang mempelajari dan memahami agama Hindu melalui kitab-kitab sucinya. Atau secara umum dapat diartikan buku-buku suci, buku-buku agama, atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan.<sup>128</sup> Atau pendapat bahwasanya kata santri itu berasal dari bahasa Jawa, yaitu dari kata “*cantrik*”, berarti

---

<sup>126</sup> Yasmadi, *Modernisasi Pesantren: Kritik Nurcholish Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm. 61

<sup>127</sup> Nurcholish Madjid, *Bilik-bilik Pesantren; Sebuah Potret Perjalanan* (Cet. I; Jakarta: Paramadina, 1977), hlm.19

<sup>128</sup> Zamkhasyari Dhofier, *Tradisi Pesantren* (Cet. II; Jakarta Mizan), 18

seseorang yang selalu mengikuti seorang guru kemana guru itu pergi menetap.<sup>129</sup>

Santri merupakan seseorang yang belajar atau menuntut Ilmu agama dipesantren dan disana mereka diajari oleh seorang guru atau ulama yang disebut masyarakat sebagai seorang Kiai.<sup>130</sup> Melihat dari relasinya santri ini menjadi subordinat karena mereka menimba ilmu agama dan bermukim di pondok pesantren, kemudian Kiai menjadi superordinat karena ia menjadi seorang guru yang mengajarkan santrinya. Santri merupakan seorang siswa yang menuntut ilmu dan bertempat tinggal di pondok pesantren ataupun dirumah. Hal ini dikarenakan santri ada yang hanya datang ketika mengaji saja dan tidak bermukim di pesantren. Penjabaran tersebut selaras dengan Zamakhsyari Dhofir yang menjabarkan mengenai kelompok santri sesuai dengan tradisi pesantren yang di amatinnya :

- a. **Santri mukim**, yakni para santri yang menetap di pondok, biasanya diberikan tanggung jawab mengurus kepentingan pondok pesantren. Bertambah lama tinggal di Pondok, statusnya akan bertambah, yang biasanya diberi tugas oleh kyai untuk mengajarkan kitab-kitab dasar kepada santri-santri yang lebih junior.

---

<sup>129</sup> Nurcholish Madjid, *Bilik-bilik Pesantren*, h., 20

<sup>130</sup> Sukanto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren* (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1999), 97

- b. **Santri kalong**, yakni santri yang selalu pulang setelah selesai belajar atau kalau malam ia berada di pondok dan kalau siang pulang kerumah.

## 2. Budaya Kaum Santri

Melihat pesantren terdapat beberapa unsur utama yang melingkupinya dan tidak bisa lepas yaitu tokoh kiai sebagai pemangku pesantren, santri merupakan seseorang yang sedang menuntut ilmu agama, masjid menjadi tempat untuk menjalankan segala rutinitas pesantren baik ibadah wajib maupun sebagai *transfer knowledge*, pondok merupakan tempat seorang santri bermukim, dan kitab kuning merupakan materi yang diajarkan dan menjadi sub-kultur tersendiri.<sup>131</sup> Pesantren menjadi sebuah wadah pembelajaran yang unik dan bertahan sampai sekarang walaupun adanya modernisasi dan globalisasi. Pesantren juga memiliki pedoman dalam fikih terdapat sebuah kaidah yang menyatakan “*al-muhafadloh ‘alal qodimi assshahih wal ‘akhdu ‘alal jadid aslah*” atau melestarikan norma lama dan mengadopsi pembaharuan. Maka tidak heran jika pesantren bisa bertahan sampai sekarang walaupun arus modernisasi dan globalisasi itu hadir ditengah-tengah masyarakat.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam masyarakat Indonesia yang berbasis kultural. Karena Pesantren merupakan

---

<sup>131</sup> M. Syaifuddin Zuhriy, “Budaya Pesantren Dan Pendidikan Karakter Pada Pondok Pesantren Salaf”, *Jurnal Walisongo*, Vol. 19, No. 2 (November, 2011), 287.

institusi yang unik dengan ciri-ciri khas kultural yang sangat kuat dan melekat. Peran pesantren dari zaman dahulu adalah menciptakan kader-kader bangsa yang cerdas secara intelektual dan spiritual sampai sekarang ini. Pesantren mengalami masa-masa ketika colonial, karena dizaman tersebut lembaga pendidikan ini mengalami represi yang sangat luar biasa. Akan tetapi pesantren sebagai pusat studi mampu untuk *survive* dan bisa bertahan sampai saat ini. Zamakhsyari Dhofier<sup>132</sup> menjelaskan terkait dengan tujuan pendidikan pesantren yang tidak hanya untuk kepentingan duniawi seperti kekuasaan, uang dan keagungan duniawi, akan tetapi mereka diajari untuk menjalankan segala kewajiban baik ibadah maupun perbuatannya semata-mata untuk Allah. Maka pesantren sebagai pusat studi memiliki tanggung jawab untuk menanamkan pendidikan karakter yang baik. Karakter yang berpedoman pada suri tauladan nabi muhammad sebagai landasan mereka berkehidupan di dunia ini. Tidak heran jika banyak pesantren di Indonesia baik itu modern maupun tradisional memberikan sumbangsuhnya kepada bangsa ini. Karena melalui pesantren banyak juga tokoh-tokoh yang muncul dari lembaga pendidikan yang unik ini.<sup>133</sup>

Penjelasan diatas memberikan gambaran bahwasanya Pesantren mempunyai kawasan tersendiri dan memiliki ciri-ciri yang

---

<sup>132</sup> Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kiyai* (Jakarta: LP3ES, 1981), 23.

<sup>133</sup> Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren.... Hlm. 2*

berbeda dengan kawasan lainya. Dalam artian pesantren memiliki ciri yang berbeda dengan lembaga pendidikan formal lainnya. Abdurrahman Wahid menyebut pesantren sebagai sub-kultur tersendiri. Hal ini dikarenakan dalam pesantren terdapat unsur-unsur dalam sistem pendidikan pesantren secara tradisional yang membedakan dengan sekolah formal. Dah hal tersebut menjadikan kekhasan pesantren seperti adanya kiai, santri, masjid, pondok dan pengajaran kitab-kitab klasik. <sup>134</sup> ini menjadi unsur penting dalam pesantren dan hal tersebut yang membedakan dengan sekolah formal lainnya. Karena pesantren juga memiliki materi pelajaran yang berbeda dengan yang lainnya. Hal ini bukannya pesantren tidak mengikuti sistem pemerintah, ini merupakan sub-kultur, dimana pesantren memang memiliki kawasan tersendiri dalam sistem pendidikannya.

Dalam perkembangannya pesantren memang mengalami perubahan dan dikelompokkan menjadi yaitu *salafiyah* (tradisional), *khalafiyah* (modern) dan terpadu. <sup>135</sup> Salafiyah merupakan sistem pendidikan pesantren yang tidak menerima modernitas dan pengajarannya masih menggunakan sistem yang dahulu dan materinya menggunakan kitab-kitab yang ditulis oleh ulama-ulama klasik. Metode pengajaran yang digunakan hanyalah metode *bandongan*, *sorogan*, hafalan dan musyawarah. Sementara *Khalafiyah* menerima perubahan-perubahan yang terjadi dimasa sekarang. Maka tidak heran

---

<sup>134</sup> M. Syaifuddin Zuhriy, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kiyai* (Jakarta: LP3ES, 1981), 290.

<sup>135</sup> Wahjoetomo, *Perguruan Tinggi Pesantren, Pendidikan Alternatif Masa Depan* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 45.

jika mereka juga memasukkan keilmuan umum untuk dipelajari, akan tetapi tetapi masih tetap mengajarkan kitab-kitab klasik seperti pesantren *salafiyah*. Pesantren tipe ini memiliki pola kepemimpinan kolektif-demokratis, karena tugas dan wewenangnya dipegang oleh orang-orang yang berkompeten di dalamnya. Dan pada posisi kepemimpinannya tidak mengrucut ke salah satu figur tokoh, maka sistem ini sangat fleksibel. Sistem yang digunakan adalah sistem klasikal, dan evaluasi yang digunakan telah memiliki standar yang jelas dan modern. Berbeda dengan pesantren *salafiyah* atau tradisional merupakan model pesantren pertama. Pedesaan biasanya menjadi tempat untuk berdirinya pesantren *salafiyah*. Hal ini dikarenakan pesantren ini memang ingin memfokuskan santrinya untuk mengaji dan jauh dari hiruk pikuk keramaian yang nantinya berpengaruh pada konsentrasi siswanya. Karena pesantren *salafiyah* mengajarkan kesederhanaan, kebersahajaan dan keikhlasan yang murni. Maka pedesaan dipilih untuk menempa hal tersebut sebagai tempat untuk menuntut ilmu. Tetapi seiring perkembangan zaman maka pesantren juga harus mau beradaptasi dan mengadopsi pemikiran-pemikiran baru yang berkaitan dengan system pendidikan yang meliputi banyak hal misalnya tentang kurikulum, pola kepemimpinan yang demokratis-kolektif. Walaupun perubahan itu kadang tidak dikehendaki, karena akan berpengaruh terhadap eksistensi kiai sendiri, misalnya pergeseran penghormatan dan pengaruh kepemimpinan.<sup>136</sup>

---

<sup>136</sup> M. Syaifuddin Zuhriy, *Tradisi Pesantren:*), 292.

### 3. Perilaku Sosial Ekonomi Kaum Santri di Indonesia

Berkembangnya perdagangan di berbagai wilayah Nusantara sejak abad ke-20, hal tersebut tidak bisa lepas dari peran dan aktivitas ekonomi kaum santri. Merebaknya perdagangan pada saat itu khususnya di daerah pesisir utara Jawa menjamin keberlangsungan hidup masyarakatnya. Perkembangan ini merangsang industri-industri lain untuk menumbuhkan kejayaannya dalam bidang ekonomi.

Dalam catatan Clifford Geertz<sup>137</sup> ketika melakukan penelitian terhadap santri pengusaha di Mojokerto diketahui bahwa apabila santri pengusaha jika dibandingkan dengan pengusaha dari kalangan abangan ataupun priyayi maka kaum santri pengusaha memiliki etos kerja yang lebih kuat, hal yang sama juga terjadi pada sikap disiplin, jujur, hemat dan rasionalitasnya. Santri pengusaha mempunyai keahlian, keterampilan, dan pengetahuan dagang yang tidak dimiliki oleh kalangan abangan dan priyayi. Catatan Geertz dalam penelitiannya ini menemukan bahwa santri pengusaha dan pedagang selalu menggunakan ajaran agama dalam menjalankan bisnisnya.

Sementara dalam penelitian Irwan Abdullah<sup>138</sup> di Jatinom, Klaten memiliki temuan yang berbeda dengan Clifford Geertz. Dalam penelitian Irwan Abdullah menemukan bahwasanya kemajuan ekonomi yang dialami oleh santri pengusaha di Jatinom tidak hanya berasal dari agama, akan tetapi lebih jauh karena adanya perubahan

---

<sup>137</sup> Clifford Geertz, *Abangan, Santri, dan Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, Jakarta: PT Midas Surya Grafindo, 1987

<sup>138</sup> Irwan Abdullah, *The Muslim Businessmen of Jatinom*, (Amsterdam: Disertasi, Universiteit van Amsterdam, 1994).

sosial dan politik. Temuan dalam penelitian tersebut memang banyak faktor yang mempengaruhi santri pedagang yang ada di Jatinom. Akan tetapi Agama memiliki peranan tersendiri dalam kemajuan ekonomi santri pengusaha Jatinom, karena dalam agama santri diajarkan untuk bersikap hemat, disiplin, jujur, kerja keras, rasional. Ini menjadi kekhasan seorang santri pengusaha dalam menjalankan bisnisnya. Mereka tidak akan lepas dari kultural spiritual yang memang sudah melekat didalamnya.

Selain kedua penelitian di atas masih ada beberapa peneliti di Indonesia juga menyebutkan bahwa terdapat indikasi kontribusi yang tidak kecil dari agama dan juga pondok pesantren terhadap tumbuhnya etos kerja masyarakat. *Lance Castle* di Kudus, penelitiannya menemukan bahwasanya seorang santri pengusaha dan pedagang memiliki etos kerja seperti kerja keras, sikap hemat, jujur dan disiplin.<sup>139</sup> Dalam hal tersebut akhirnya membuat santri pengusaha dan pedagang unggul dalam berbisnis. Mereka unggul dibandingkan golongan abangan dan priyayi. Walaupun mereka masih kalah dengan orang Cina yang memiliki bakat berdagang, sehingga mereka kalah dalam hal pengorganisasian usaha dan penguasaan produk. Akan tetapi dengan semangat kerja yang kuat berbasis keagamaan, tidak menutup kemungkinan mereka lambat laun juga bisa mengimbangi saudagar-saudagar Cina.

---

<sup>139</sup> Lance Castles, *Religion, Politics, and Economic Behaviour in Java: The Kudus Cigarette Industry*, (USA, Yale University Southeast Asia Studies, 1967)

Nakamura<sup>140</sup> seorang peneliti dari Jepang menemukan hasil dari penelitiannya ketika meneliti pedagang di Kotagede. Ia menemukan bahwasanya santri pengusaha disana sangatlah maju dibandingkan kaum abangan maupun orang komunis. Hal ini dikarenakan pemerintah kesultanan sangat mendukung melalui kebijakannya. Yaitu pemerintah kesultanan membuat kebijakan terkait larangan untuk orang Cina yang mau berdagang di Kotagede. Selain itu juga didukung dengan kebijakan monopoli yang diberikan oleh pemerintah Kolonial kepada pengusaha Kotagede. Maka dengan kebijakan tersebut membuat persaingan semakin sedikit dan kaum santri pengusaha dan pedagang sangatlah diuntungkan selain dengan usahanya sendiri dalam berdagang.

Selanjutnya baik Castle maupun Nakamura menyimpulkan bahwa sebagian besar santri yang wirausahawan tersebut, baik di Kudus maupun Kotagede tidak berhasil mengatasi kemundurannya karena mereka hanya mengandalkan model kewirausahaan yang bersifat individual. Para pengusaha santri ini kalah bersaing dengan para pengusaha Tionghoa yang merespon perubahan secara inovatif dan responsif. Pengusaha Tionghoa tidak melulu berkuat pada ketekunan usaha keluarga tapi juga sukses membangun institusi ekonomi modern yang lebih kompleks

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nur Khoiri terhadap para santri pengrajin meubel di Jepara pada 2018 yang berjudul *Kapitalisme*

---

<sup>140</sup> Mitsuo Nakamura, *Bulan Sabit Muncul dari Balik Pohon Beringin*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 1983).

*Kaum Santri: Respon terhadap Hegemoni Pengusaha Asing*,<sup>141</sup> Khoiri menjelaskan santri pengrajin meubel Jepara memiliki karakteristik etos kerja yang khas. Mereka mendapat hegemoni pengusaha asing dalam menjalankan bisnisnya. Etos kerja yang khas tercermin dalam mereka menjalankan bisnisnya mereka tidak hanya bekerja mencari duniawi semata akan tetapi memiliki landasan falsafah kerja berdasarkan tuntunan Islam seperti silaturahmi (menyambung tali silaturahmi). Hal ini membuat sebuah komunal baru dan menguatkan keorganisasian pengusaha meubel di Jepara. Orientasi mereka dalam bekerja bermacam-macam, ada yang mencari kerja karena meneruskan usaha keluarga, mencukupi kebutuhan keluarga dan lain sebagainya. Akan tetapi segala apa yang mereka kerjakan itu penuh dengan tanggung jawab dan mencari ridho Allah. Dengan adanya hegemoni Asing dalam industri meubel di Jepara membuat kaum santri lebih adaptif dalam menyikapi hal tersebut. Mereka sangat fleksibel dan kooperatif dengan hadirnya perusahaan Asing ke daerahnya. Karena mereka lebih mengutamakan kemaslahatan bersama, maka sikap mereka harus kooperatif dalam menyikapi hal tersebut.

Etos kerja kaum santri pengrajin meubel di Jepara dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam menangani hegemoni pengusaha asing. Sebagai seorang santri tentunya tidak akan lepas dari sistem Nilai religi. Santri yang menjalankan bisnis seni kerajinan ukir menganggap bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tentunya mereka mengerjakan

---

<sup>141</sup> Nur Khoiri, *Kapitalisme Kaum Santri: respon terhadap hegemoni pengusaha asing*, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2018

pekerjaan yang halal, karena mereka juga mencari pekerjaan yang halal supaya mendapatkan rezeqi yang *barokah*. Hal tersebut membuat kaum santri termotivasi untuk bekerja demi mendapatkan pahala dari ibadahnya. Kerajinan ukir dalam masyarakat Jepara memiliki kebanggaan tersendiri sebagai *common identity*, *self consciousness* bagian masyarakat Jepara yang ditakdirkan sebagai ahli ukir. kemudian ukir sebagai *collective heritage* (warisan bersama). Maka dengan hal tersebut membuat kesenian ukir di Jepara memiliki nilai historis yang panjang dan melekat disetiap masyarakatnya sebagai sebuah identitas. Sistem nilai sosial sebagai *social capital* yaitu *Padha Bathine* (*mutual benefit*), *Trust* (*bisa percaya lan bisa dipercaya*), *Gentlemen*, *Familier*, dan Jujur. Sistem nilai budaya yaitu Inovatif, *Cepet tur klakon* (cepat dan terlaksana), menghormati pandangan asing dan kooperatif.

Etos kerja kaum santri tersebut memberikan gambaran terkait dengan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang berakibat pada emosional yang positif yang memberikan dorongan pada etos kerja mereka. Mereka sangat menyukai pekerjaan mereka karena pekerjaannya merupakan bentuk dari religiusitas yang mereka kerjakan. Jadi pekerjaan merupakan sebuah ibadah yang membuat mereka bersemangat untuk bekerja. sehingga kepuasan mereka dalam menjalankan pekerjaannya menjadi suatu hal yang positif karena memiliki landasan spiritual didalamnya. Bisa dikatakan bahwasanya mereka bekerja bentuk lain dari keimanan mereka. Mereka mengaktualisasikan diri mereka untuk beribadah berupa bekerja. Dengan demikian menjalankan pekerjaan merupakan sebuah kepuasan

batin para santri untuk menjalankan ibadah yang mendorong mereka untuk bersemangat dan menghasilkan pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara batiniyah. Hal ini akan berakibat pada terhindar dari sikap malas karena mereka memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya secara profesional.<sup>142</sup>

Sementara itu Ahmad Faozi, dalam penelitiannya terhadap para pengusaha santri yang tergabung dalam Himpunan Pengusaha Santri di Jember menyimpulkan bahwasanya kaum santri memiliki peranan besar dalam mengembangkan ekonomi masyarakat santri dalam hal wirausaha. Hal ini tidaklah berlebihan karena memang HIPSI membawa semangat kemandirian santri dan pesantren. Maka tidak heran jika para santri diarahkan untuk berwirausaha. Kemandirian pesantren memang sejak dahulu sudah dicanangkan supaya kaum santri ketika sudah menjadi alumni tidak akan bingung mau usaha apa. Karena mereka sudah memiliki pengalaman dalam bidang usaha. Maka tinggal meneruskan apa yang sudah mereka mulai ketika mereka berada di dalam pesantren. Karena HIPSI memberikan contoh yang kongkrit dalam memberikan pengarahan dan pelatihan kepada setiap santri yang ingin menjalankan usaha. Tentunya arahan yang sesuai dengan karakter pesantren yang membawa prinsip-prinsip ajaran Islam. Hal ini berimbas para kaum santri yang sudah menjadi alumni akan berfikir pada kemandirian. Mereka melakukan usahannya

---

<sup>142</sup> Azharsyah, *The Influence Of Islamic Work Ethics On Organizational Performance At The Islamic Banking Institutions In Aceh* (Academy Of Islamic Studies University Of Malaya Kuala Lumpur, 2015) hlm. 31-32.

sendiri merujuk pada tuntunan ajaran agama, bahwasanya pekerjaan yang baik adalah hasil dari tangan kita sendiri. Maka wirausaha merupakan sebuah pekerjaan yang membuat santri termotivasi untuk menjalankan bisnis. Dan tentunya dampaknya adalah meningkatnya perekonomian kaum santri pengusaha dan saudagar dan pesantren.<sup>143</sup>

Sedangkan Eka Yudha Wibowo dalam penelitian sejarahnya terhadap komunitas muslim pedagang batik di Karangakajen Yogyakarta melaporkan bahwa para pengusaha batik di Karangakajen, menjalankan bisnisnya menggunakan tuntunan ajaran Islam. Pengajaran agama menjadi fondasi para pengusaha batik di Karangakajen untuk berdagang sesuai tuntunan Islam. Mereka akhirnya menjalankan bisnis yang baik nan halal dan mencegah mereka untuk tidak berbuat kecurangan dalam berdagang. Mereka berdagang tidak untuk kepentingan duniawi semata, melainkan untuk kemaslahatan bersama dan mencari ridho Allah dalam mencari rezeqi yang halal dan Barokah. Secara rasional mereka juga tidak membeda-bedakan suku, ras, dan agama. Hal ini terbukti dengan terjalinya hubungan dagang yang baik antara kaum nasrani, orang cina. Ini menjadi bukti bahwasanya pedagang muslim ini mengutamakan kemaslahatan asal tidak berbuat curang dan kegiatan dagang yang lainnya.<sup>144</sup>.

---

<sup>143</sup> Ahmad Faozi, ETOS BISNIS KAUM SANTRI Studi Kontribusi Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) Mewujudkan Kebangkitan Ekonomi Masyarakat Pesantren, IAIN Jember, 2018

<sup>144</sup> Eka Yudha Wibowo, *Islam dan Kewirausahaan: Dinamika Sosial Ekonomi Komunitas Pengrajin Batik di Karangakajen Yogyakarta (1950-1975)*, JUSPI. Vol. I No. 1, 2017

Masyarakat Karangjajen dalam mengelola industri batik sangatlah bersemangat. Karena mereka menganggap batik memiliki seni spiritual yang sangat tinggi. Selain itu mereka juga percaya bahwasanya bekerja merupakan bagian dari ibadah. Maka tidak heran mereka sangat termotivasi dalam bekerja secara profesional. Hal ini tampaknya sesuai dengan *Job Satisfaction* atau kepuasan dalam bekerja yang mempengaruhi seseorang mengeluarkan energi positifnya dalam menjalankan pekerjaannya. Para pengusaha Batik ini memiliki strategi bisnis yaitu menjual bahan mentahnya saja dan tidak susah payah dalam mengolahnya sendiri. Kemudian soal meng-copy motif batik orang lain bukanlah sebuah strategi yang bertentangan dengan agama. Karena mereka hanya meng-copy motifnya dan itu masih milik keluarga besar. Unikny dari komunitas ini adalah ketika ada pengusaha yang kekurangan modal tentunya mereka akan meminjam kepada sanak famili yang masih satu komunitas pedagang batik. Kemudian ketika mereka mendapatkan keuntungan yang besar, mereka menginvestasikan keuntungannya berupa pembelian tanah, emas, dan berlian. Hal ini supaya keuntungannya tidak hilang hanya untuk kesenangan duniawi, akan tetapi ia investasikan untuk kepentingan masa depan.

Berkaca pada pendapat dan temuan penelitian dari para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi dan peran yang besar dari nilai-nilai agama yang diperoleh kaum santri di pesantren terhadap kesuksesan yang dicapai oleh santri pengusaha yang merupakan hasil didikan pesantren. Peran serta agama seperti ini yang dalam kajian Max Weber disebut sebagai faktor yang turut

membangun tindakan sosial (ekonomi), yaitu suatu aktivitas yang dipengaruhi oleh rasionalitas nilai (*value oriented*) dan rasionalitas instrumental (*means-end*)

## BAB III

### DINAMIKA ETOS KERJA KAUM SANTRI DI YOGYAKARTA

#### A. Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI)

##### 1. Sejarah Gerakan Ekonomi Kaum Santri di Indonesia

Pada akhir abad ke-19 atau awal abad ke-20, dilaporkan bahwa perekonomian domestik di Hindia Belanda terus memburuk akibat krisis global yang sedang berlangsung. Kondisi ekonomi saat itu terus merosot tajam. Industri batik misalnya mengalami kesulitan keuangan yang luar biasa. Di sektor pertanian, hasil panen tidak menentu, dan petani miskin semakin terlilit utang kepada rentenir atau pegadaian Cina. Situasi ini memaksa penguasa untuk mengimpor beras dari Rangoon dan Saigon. Belum lagi sistem sewa lahan yang mencekik petani tebu.<sup>145</sup> Sedangkan etnis Tionghoa mendapatkan posisi keuntungan ekonomi yang tinggi. Sebab, pemerintah kolonial melindungi para pedagang asing agar bisa leluasa bergerak di bidang ekonomi.

Pemerintah Hindia Belanda membuat sebuah kebijakan dalam bidang sosial yang berakibat pada pembagian kelas. Masyarakat pribumi menjadi masyarakat kelas paling rendah diantara masyarakat cina, india, dan Arab. Sementara orang eropa memiliki kasta paling tinggi dilapisan masyarakat nusanta. Kondisi ini mengakibatkan

---

<sup>145</sup> Nasar, M. F. (2015). Sarekat Dagang Islam dan Kebangkitan Nasional. diakses 7 Oktober 2021, dari jejakislam.net website: <http://jejakislam.net/sarekat-dagang-islam-dan-kebangkitan-nasional/>

rendahnya harkat dan martabat masyarakat adat di bawah bangsa asing. Dengan perluasan otoritas swasta, masyarakat Cina memiliki keuntungan yang strategis karena mereka juga mendapat kesempatan untuk bisa mengekspor barang. Apalagi pemerintah Hindia Belanda membuat kebijakan terkait dengan Undang-Undang Agraria ditahun 1870. Dalam undang-undang tersebut memberikan angin segar kepada masyarakat Cina dalam mengelola tanahnya. Pada posisi ini orang Tionghoa memiliki kedudukan sama dengan orang Belanda .<sup>146</sup>

Selain itu, dengan dikeluarkannya *Desentralisasi Wetoeving* atau Undang-Undang Desentralisasi (1903), memungkinkan terjadinya otonomi seiring dengan terbentuknya beberapa dewan daerah.<sup>147</sup> Oleh karena itu, kedudukan orang Tionghoa tidak hanya berperan dalam urusan perdagangan saja, tetapi juga dalam hal pemungutan pajak pada jalan-jalan tertentu yang dilakukan oleh pemerintah.<sup>148</sup> Pada tahun 1900 jumlah orang Tionghoa di pulau Jawa dan Madura adalah 2.777.000. Akibat beberapa bidang ekonomi dikuasai oleh para pedagang Cina, kondisi perekonomian rakyat sangat suram. Situasi buruk ini juga dialami oleh para pedagang batik Indonesia di Kota Surakarta.<sup>149</sup>

---

<sup>146</sup> Poespoprojo, W., *Jejak-jejak Sejarah 1908-1926*. Bandung: Remaja Karya, 1984, hal. 11

<sup>147</sup> Suradi., *Haji Agus Salim dan konflik politik dalam Sarekat Islam* (Cet. 1). Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1997, hal. 9

<sup>148</sup> Resink, G. J., *Raja dan Kerajaan Yang Merdeka di Indonesia*. Jakarta: Djambatan, 1987, hal 48-49

<sup>149</sup> Kutoyo, S. (Ed.). (1977). *Sejarah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1977, hal. 277

Pemerintah Hindia Belanda tahu bahwasanya mayoritas masyarakat Indonesia adalah Islam. Maka untuk memperkuat posisinya di negara Indonesia mereka melakukan strategi keagamaan untuk menyeragamkan agama mayoritas sesuai dengan yang mereka anut. Missionaris atau zending pada waktu itu menjadi upayanya untuk mengkristenkan bangsa Indonesia. Hal ini dilakukan Pemerintah Hindia Belanda supaya masyarakat Indonesia mayoritas menganut agama Kristen, dengan hal tersebut membuat pemerintahan tersebut mudah untuk mengatur masyarakat karena kesamaan agama.

Kondisi ini menunjukkan adanya koalisi antara pemerintah kolonial Belanda dan orang-orang Tionghoa dalam bisnis. Kondisi ini mendorong seorang pedagang batik di Laweyan Solo yang bernama Haji Samanhudi, untuk membentuk Organisasi Sarekat Dagang Islam pada tanggal 16 Sya'bān 1323 H, Senin Legi, 16 Oktober 1905 M, di Surakarta.<sup>150</sup>

Organisasi ini pada awalnya merupakan asosiasi dagang dan pengusaha batik berbasis koperasi. Tujuannya adalah untuk memajukan perdagangan Indonesia berdasarkan ajaran Islam. Perkembangan SDI menunjukkan bahwa organisasi ini telah lama diinginkan oleh masyarakat pada umumnya, khususnya para pedagang

---

<sup>150</sup> Rofiq, A. C., *Menelaah Historiografi Nasional Indonesia: Kajian Kritis terhadap Buku Indonesia dalam Arus Sejarah*, Yogyakarta: Deepublish. 2016, hal 125

dan kalangan agama.<sup>151</sup> Dengan berdirinya SDI, H. Samanhudi mampu menembus permainan pemerintah Belanda.

Dengan SDI, H. Samanhudi bisa berhadapan langsung dengan importir Eropa dan tidak lagi melalui orang Tionghoa. Ia tidak membeli bahan baku batik dari orang Tionghoa. Di sisi lain, SDI juga membangun kerjasama yang setara dengan orang Tionghoa dalam organisasi bisnis, Kong Sing, pada tahun 1911. Kerjasama dengan pengusaha Cina membuat pemerintah Hindia Belanda menganggap SDI sebagai bahaya besar bagi keberadaan dan perkembangan imperialisme Belanda.<sup>152</sup>

Bangkitnya SDI merupakan awal dari keberhasilan gerakan reformasi, sistem organisasi di Bumiputera, bukan hanya ormas Islam. Karena suatu reformasi atau reformasi membutuhkan ketahanan organisasi dan kontinuitas perolehan dana. Tindakan H. Samanhudi dan SDI ini tentu sangat strategis. Upaya kebangkitannya menjadikan pasar sebagai lahan operasi dan memperoleh dana untuk dapat menjaga keberlangsungan organisasinya. Kemajuan perjuangan SDI dalam membangun perekonomian umat tidak terlepas dari Islam yang dijadikan sebagai sumber inspirasi, sumber gerakan, dan sumber ideologis yang dapat menjadi motor penggerak persaingan ekonomi. Seperti yang juga dikatakan oleh Abu Hanifa dalam bukunya

---

<sup>151</sup> Pringgodigdo, A. K., *Sejarah Pergerakan Rakyat Indonesia* (Cet. 10)., 1991 Diakses dari <https://trove.nla.gov.au/version/20852366>

<sup>152</sup> Prabowo, A. J., *Kebangkitan Islam*. Yogyakarta: NFP Publishing, 2011, hal. 165

## Renungan Perjuangan Bangsa Dulu dan Sekarang (Refleksi Perjuangan Bangsa Dulu dan Sekarang) :

“Jadi resmi dalam bulan September 1906, H. Samanhudi memimpin gerakan rakyat yang dinamakan Sarekat Dagang Islam, yang dalam tempo singkat tidak saja bergerak di Jawa, tetapi juga di Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi. Kebetulan memang di sinilah berada pedagang-pedagang pribumi beragama Islam yang berpengaruh dan cukup kuat untuk menentang hegemoni pedagang Tionghoa. Lama-kelamaan persaingan dengan pedagang Tionghoa menjadi seru dan terbuka. Sarekat Dagang Islam kesudahannya merupakan suatu gerakan nasional dan militan, sekalipun beragama Islam.”<sup>153</sup>

Menjadikan Islam sebagai ideologi, SDI sangat cepat diterima oleh masyarakat pedesaan dan mengalami perkembangan yang sangat pesat. SDI mampu mengangkat apa yang menjadi keresahan publik atas berbagai kebijakan kolonial Hindia Belanda yang merugikan mereka dan menganggap SDI sebagai sarana pertahanan diri melawan penjajahan.

Di bawah kondisi kebangkitan ulama melalui kegiatan ini, Pemerintah Kolonial Belanda berusaha mendirikan organisasi tandingan. Mirip dengan paduan suara Djamiat, 13 Jumadil Awal 1323, Senin Kliwon 1905, atas saran Bupati Serang, didirikan organisasi PAA Djajadiningrat– Budi Oetomo, 20 Mei 1908. Untuk menyaingi SDI, pemerintah kolonial mendirikan hampir organisasi identik, Sarekat Dagang Islamiyah, 1909 di Bogor. SDI-Bogor didirikan oleh

---

<sup>153</sup> Hanifah, A., Renungan Perjuangan Bangsa Dulu dan Sekarang. Jakarta: Yayasan Idayu, 1978, hal. 19

pemerintah kolonial Belanda melalui Tirtoadisurjo, alumnus OSVIA (Sekolah Pegawai Negeri Belanda).<sup>154</sup>

Sementara itu pada tahun 1918 saat bangsa Indonesia sedang melawan kolonialisme belanda, seorang ulama pesantren sekaligus aktivis pergerakan nasional KH. Wahab Hasbullah bersama 45 Saudagar santri lainnya mendirikan perkumpulan para saudagar yang diberi nama *Nahdlatut Tujjar* – Kebangkitan Para Saudagar. Perkumpulan ini memiliki tujuan mulia yaitu meningkatkan kehidupan sosial ekonomi masyarakat dan sekaligus melawan penjajahan dan penindasan imperialisme Belanda.

Lahirnya *Nahdlatut Tujjar* merupakan bentuk dari kesatuan dan kebangkitan kaum santri yang menjadi cikal bakal lahirnya Nahdlatul Ulama yang dimulai dari pergerakan kebangsaan *Nahdlatul Wathan* dan *Taswirul Afkar* untuk mewadahi pemikiran keagamaan. Para kaum santri. Delapan tahun kemudian pada tanggal 31 Januari 1926 pergerakan kaum santri mencapai puncaknya dengan lahirnya *Nahdlatul Ulama*, yang dipimpin langsung oleh KH. Hasyim Asy'ari, KH. Wahab Chasbullah, KH. Bisri Syansuri dan bersama para ulama pesantren lainnya.

Nahdlatul Ulama memiliki peranan penting dalam menyangga bangsa ini. Karena jamiyahnya diajarkan untuk mencintai dan membela negaranya sebagai bentuk keimanan mereka. Maka Organisasi ini mengawal penuh bangsa ini mulai persiapan

---

<sup>154</sup> Rofiq, A. C., *Menelaah Historiografi Nasional Indonesia: ...*, hal 125

Kemerdekaan Indonesia, Penentu Konsepsi Negara Kesatuan Republik Indonesia, sampai pada Perumusan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Nahdlatul Ulama sangat Istiqomah dalam mengabdikan kepada bangsa ini, hal ini bisa dilihat dari peranannya dari pembentukan negara sampai sekarang mereka sangat konsisten untuk menjaga negara ini. Komitmennya tersebut membawa bangsa ini untuk mencapai kesejahteraan sosial, pendidikan yang baik untuk generasi penerus bangsa, dakwah dan kegiatan ekonomi.

## **2. Sejarah dan Profil Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI)**

Sebagai komitmen terhadap bangsa untuk memberikan kesejahteraan sosial dan kegiatan ekonomi. Nahdlatul Ulama melalui *Rabithah Ma'ahid Islamiyah* (RMI) NU, akhirnya mendirikan Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) pada tanggal 3 Februari 2012 di Pesantren Al-Yasini Pasuruan. Ini merupakan komitmen NU untuk terus memberikan kontribusinya terhadap negara. Dengan didirikannya HIPSI diharapkan bisa memperkokoh jaringan santri yang ada diseluruh Indonesia. Karena HIPSI bergerak pada kewirausahaan yang berarti memerlukan kolega yang sangat luas. Maka jaringan pesantren dan warga nahdiyyin akan memperkokoh jaringan ekonomi demi terciptanya berkembangnya perekonomian bangsa Indonesia.<sup>155</sup>

---

<sup>155</sup> <https://hipsi.id/page/sejarah>, diakses pada 20 Oktober 2021

Langkah awal dari HIPSI adalah mendorong pengusaha kecil untuk mendapatkan nilai lebih dari usahanya. Hal tersebut dipermudah dengan adanya 26 ribu pesantren yang bernaung dibawah RMI. Ini menjadi modal awal untuk menumbuh kembangkan perekonomian Indonesia.<sup>156</sup> HIPSI juga mempersiapkan kader santri untuk menjalankan kemandirian. Hal ini bisa dilihat bahwasanya HIPSi mendidik 4 juta santri yang siap untuk diarahkan pada pendidikan kewirausahaan. Ini menjadi modal penting supaya perekonomian negara ini maju melalui aktifitas yang dijalankan kaum santri. HIPSI juga mempersiapkan santri yang berwirausaha tidak hanya menjadi wirausaha lokal akan tetapi juga bisa *Go Internasional*.

Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) telah didirikan dan dideklarasikan pada tanggal 3 Februari 2012. Pendirian organisasi ini dilandasi semangat untuk menumbuhkan wirausaha di kalangan santri dan mengokohkan jejaring ekonomi antar warga *nahdliyin* seluruh Indonesia. Para Pendiri HIPSI adalah 500an para santri pondok pesantren dari berbagai wilayah yang mengikuti workshop Entrepreneur di Pesantren Al Yasini Pasuruan. HIPSI ini telah direstui langsung oleh Ketua dan Sekretaris RMI NU (Dr. Amien Haedary dan KH. Miftah Faqih) HIPSI yang didirikan di Pesantren Al-Yasini Pasuruan ini juga sudah berkembang di sejumlah daerah, seperti Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, Yogyakarta, Banten, Kalimantan Selatan dan Sumatera Selatan, dan lain-lain. Bahkan target berikutnya

---

<sup>156</sup> <https://rmi-nu.or.id/>, diakses pada 20 Oktober 2021

mengembangkan hingga ke PCINU di luar negeri seperti Malaysia, Brunei, dan Hongkong.

Kehadiran HIPSI bertujuan untuk membentuk suatu kluster pengusaha yang telah ditempa secara matang baik dari sisi kemampuan mengelola bisnis secara professional maupun dari sisi pengetahuan etika bisnis dalam kacamata keagamaan. HIPSI mendorong agar pengusaha santri bisa naik kelas dari pengusaha kecil menjadi pengusaha menengah dan dari pengusaha local menjadi pengusaha nasional dan pada akhirnya bisa *go international*. Cita-cita HIPSI tersebut tertuang dalam visi dan misi HIPSI sebagai berikut:<sup>157</sup>

**Visi HIPSI:** “Menjadi organisasi yang menghimpun dan mencetak pengusaha yang berakhlakul karimah.”

**Misi HIPSI:** Untuk mencapai visi itu, dijabarkan ke dalam misi sebagai berikut:

1. Menjadi wadah pengembangan Pendidikan Wirausaha Santri yang mampu menciptakan peluang pekerjaan dan menciptakan pengusaha baru kreatif dan inovatif.
2. Melahirkan Pengusaha Besar Nasional dari Pesantren
3. Mensinergikan jejaring kekuatan ekonomi santri Indonesia
4. Pemberdayaan ekonomi masyarakat.

---

<sup>157</sup> Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga HIPSI

Selanjutnya untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, HIPSI telah membuat strategi sebagai berikut:<sup>158</sup>

1. Menjalin Kerjasama kemitraan dengan dunia usaha, Pesantren, RMI, Banom NU, Pemerintah, untuk bersama-sama menggalakkan spirit wirausaha santri untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat.
2. Pembenahan dan Modernisasi HIPSI melalui Sistem IT yang layak dan penguatan fungsi kesekretariatan dan membentuk Direktur Eksekutif
3. Membangun Kapasitas Building Anggota HIPSI
4. Peningkatan dan perbaikan ekonomi Anggota melalui koperasi dan usaha ekonomi syariah
5. Menciptakan Jejaring Bisnis Antar Anggota HIPSI dan warga NU pada umumnya
6. Melaksanakan Program Bisnis Unggulan Berbasis Potensi Daerah
7. Membangun, bersinergi lewat Media TV dalam mempercepat terwujudnya Visi HIPSI (Channel Islam Nusantara)

**Nilai HIPSI:** Nilai-nilai akhlakul karimah yang ingin tetap dijaga dan dikembangkan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi-misi adalah:<sup>159</sup>

---

<sup>158</sup> Dokumen Road Map Arah Kebijakan Strategis HIPSI tahun 2015 - 2020

<sup>159</sup> Anggaran Dasar/ Anggaran Rumah Tangga HIPSI

- a. Benar dan Jujur / *Siddiq*, yaitu upaya untuk tetap bersikap benar, jujur, objektif karena iman
- b. Profesional / *Fathonah*, yaitu cerdas, kompeten/ahli di bidangnya dengan terus berupaya belajar
- c. Kepercayaan / *Amanah*, yaitu membangun kepercayaan dalam hubungan dengan sesama
- d. Transparan / *Tabligh*, yaitu terbuka/transparan dalam menjalin hubungan/sinergi dengan pihak lain
- e. Konsisten / *Istiqomah*, yaitu memegang teguh secara terus-menerus pengamalan keempat nilai di atas.

Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) yang merupakan organisasi yang diinisiasi oleh Rabithah Ma'ahid Islamiyah (RMI NU). Sebagai organisasi yang menyertakan terminologi santri, HIPSI mempunyai tanggung jawab moral untuk membantu dan mengembangkan potensi dunia santri dalam sektor ekonomi. Tanggung jawab tersebut mereka wujudkan dalam bentuk kegiatan dan program kerja yang mendorong pemberdayaan ekonomi bagi pesantren dan masyarakat pesantren.

Di antara kegiatan yang sudah dilakukan HIPSI adalah pembinaan dan pembentukan kluster budidaya lele sangkuriang bekerjasama dengan Bank Mandiri di 8 pondok pesantren besar Jawa Timur, selain itu juga pembinaan agrobisnis 10 hektar di Bondowoso dan Pasuruan, cluster peternakan ayam dan bebek, pembentukan usaha bersama dibidang kuliner diberbagai kota, kemudian pelatihan agrobisnis, kerajinan, peternakan, bahkan property & IT company.

Puluhan ribu santri telah dilatih melalui berbagai workshop dan pembekalan entrepreneur, terbaru HIPSI juga mengirimkan perwakilan santri nya untuk mengikuti *short course* dibidang pertanian di Australia Barat.<sup>160</sup>

Para pengusaha santri di HIPSI berprinsip kalau dulu KH Hasyim Asy'ari menerbitkan RESOLUSI Jihad melawan penjajah tatkala menjelang 10 November 1945, maka kali ini HIPSI bertekad akan melakukan JIHAD Ekonomi, mengangkat kesejahteraan terutama terutama kaum santri dengan melakukan pendampingan/mentoringan secara berkala pengusaha-pengusaha muda.

## **B. Aktivitas dan Posisi Strategis Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta**

HIPSI yang lahir pada tanggal 3 Februari 2012 telah menjadi organisasi yang cukup besar di Indonesia. Sampai saat ini organisasi ini telah berkemangn ke berbagai wilayah di pelosok Indonesia, diantaranya adalah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pembentukan HIPSI DI Yogyakarta dilakukan dalam rangkaian acara HARLAH NU ke-90. Dalam acara ini dilakukan Temu Saudagar dan Lintas Profesi yang dilaksanakan di PP. Ngrukem Bantul. Pada pertemuan itu direkomendasikan untuk membentuk Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) wilayah DI Yogyakarta. Tidak lanjut dari itu diadakan pertemuan para pengurus Rabithah Ma'ahid Islamiyah (RMI) NU serta mengundang para pengusaha yang memiliki latar

---

<sup>160</sup> <https://hipsi.id/page/sejarah>, diakses pada 20 Oktober 2021

belakang NU. Kemudian Pada tanggal 1 Juni 2013 pertemuan diadakan di kantor Pengurus Wilayah Nahdlatul Ulama (PWNU) DIY ini akhirnya menyepakati dan membentuk HIPSI wilayah DI Yogyakarta<sup>161</sup>.

Pembentukan HIPSI DIY ini sekaligus memutuskan Buchori Al-Zahrowi sebagai ketua secara aklamasi. Beliau dipilih karena berbagai pertimbangan-pertimbangan yang matang dan dianggap layak untuk memimpin organisasi tersebut. Salah satu factor penting yakni semangat dan kesuksesannya sebagai pengusaha yang sukses dan memiliki latarbelakang pesantren yang kuat sebagai santri di kalangan NU. Dalam pertemuan tersebut juga sekaligus dibentuk para pengurus yang menempati divisi-divisi dalam organisasi HIPSI DI Yogyakarta<sup>162</sup>.

Terbentuknya HIPSI DI. Yogyakarta menjadi angin segar bagi para santri yang ada di Yogyakarta. Dengan potensi dan pangsa pasar yang besar, Yogyakarta memiliki peluang besar bagi kalangan masyarakat khususnya HIPSI. Ada banyak nilai lebih yang dimiliki baik dari sumber alam maupun manusianya. Yogyakarta yang dikenal kaya akan potensi pariwisatanya menjadi potensi besar bagi para pengusaha khususnya para anggota HIPSI untuk dapat menangkap meluang itu. Selain itu Yogyakarta yang dikenal dengan kota pelajaranya juga menjadi peluang besar untuk dapat menangkap hal

---

<sup>161</sup> Wawancara Abdul Muis Fansuri, Sekretaris HIPSI Yogyakarta Periode 2013 - 2017, 25 Agustus 2021

<sup>162</sup> Wawancara Abdul Muiz Fanzuri, Sekretaris HIPSI Yogyakarta Periode 2013 – 2017, 25 Agustus/2021

tersebut<sup>163</sup>. Peluang penting ditangkap oleh HIPSI untuk mendorong entrepreneurship santri. Semua jenis usaha bisa dilakukan di Yogyakarta mulai dari usaha kecil, menengah hingga bisnis besar dengan nilai keuntungan yang sangat besar.

Keberadaan HIPSI DI Yogyakarta memiliki nilai strategis bagi masyarakat muslim di Yogyakarta dalam mengembangkan bisnis islam. Dengan akumulasi penduduk muslim terbesar di provinsi DI. Yogyakarta menjadikan posisi HIPSI sebagai organisasi pengusaha santri yang notabnya ada kalangan muslim menjadikan nilai tawar tersendiri bagi masyarakat. Dengan pemahaman bisnis islam yang dimiliki kalangan santri ini akan bisa memberikan kepercayaan yang lebih bagi para konsumen yang ada di Yogyakarta. hal ini sesuai dengan komitmen terbentuknya HIPSI DI. Yogyakarta yang memfokuskan dan mendorong ekonomi umat bagi kalangan santri di Yogyakarta<sup>164</sup>.

Santri yang dikenal dengan kekuatan pada aspek pemahaman agama ini menjadi modal awal yang sangat bagus dalam mengembangkan bisnis secara Islam. Banyaknya pondok pesantren DI Yogyakarta merupakan peluang sekaligus tantangan besar bagi HIPSI dalam rangka mendorong dan mengembangkan kewirausahaan santri. Terdapat sekitar 319 Pondok Pesantren yang tersebar di

---

<sup>163</sup> Lak Lak Nahat El Hasanah, "Pengembangan Wirausaha Muda Ekonomi Kreatif Berbasis Budaya Di Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Studi Pemuda* 4, no. 2 (August 9, 2018): 268–80, <https://doi.org/10.22146/STUDIPEMUDAUGM.36812>.

<sup>164</sup> Wawancara Abdul Muiz Fanzuri, Sekretaris HIPSI Yogyakarta Periode 2013 - 2017, 25 Agustus/2021

Provinsi DI. Yogyakarta dengan jumlah santri sekitar 366,165 orang<sup>165</sup>. Jumlah tersebut belum termasuk kategori santri yang sudah *mukim* (alumni) pondok pesantren yang tinggal di Yogyakarta.

Ini peluang besar mas dengan banyaknya pondok dan santri sekaligus para alumni sebagai kalangan santri di DIY<sup>166</sup>.

Peluang ini menjadikan posisi strategis bagi HIPSI DI. Yogyakarta dalam mendorong dan menjadikan nilai tawar dalam pengembangan kewirausahaan santri. Sehingga santri mampu mengambil kesempatan dan peluang potensi bisnis secara maksimal di Yogyakarta.

Melihat posisi strategis keberadaan HIPSI DI. Yogyakarta telah banyak pengambil peran dan sumbangsih dalam pengembangan kewirausahaan santri. Banyak aktivitas yang sudah dilakukan oleh HIPSI dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas para pengusaha santri di DI. Yogyakarta. Sesuai dengan arahan dan komitmen ketua beserta para pengurus bahwa HIPSI harus fokus dalam melakukan pengembangan ekonomi umat dalam rangka mendorong bisnis bagi kalangan santri melalui bekal agama, pengalaman dan pengetahuan keilmuan yang dimiliki<sup>167</sup>. Sehingga

---

<sup>165</sup> Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama, "Pangkalan Data Pondok Pesantren," Kementerian Agama, 2021, <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik?id=34>.

<sup>166</sup> Wawancara Jamaludin, Bidang Organisasi dan Keanggotaan HIPSI Yogyakarta, 19 Agustus 2021

<sup>167</sup> Wawancara Abdul Muiz Fanzuri, Sekretaris HIPSI Yogyakarta Periode 2013 - 2017, 25 Agustus/2021

santri tidak hanya mampu mencapai keseimbangan dalam kepentingan akhirat saja yakni dengan bekal pengetahuan dan ritualitas agama tetapi juga mampu memenuhi kepentingan dunia dengan tercukupinya kebutuhan-kebutuhan secara materi<sup>168</sup>.

Saat ini HIPSI Yogyakarta dikelola oleh kepengurusan periode kedua, yaitu masa bakti 2017 – 2021. Kepengurusan HIPS Yogyakarta periode ini dipimpin oleh KH Khoeron Marzuki, yang selain seorang pengusaha, juga merupakan pimpinan Pondok Pesantren Al-Mumtaz, Patuk, Gunungkidul. Pada periode kepengurusan kedua ini HIPSI Yogyakarta berupaya melanjutkan program-program rutin yang telah berjalan sebelumnya seperti Ngaji Bisnis, pelatihan-pelatihan kewirausahaan, dan melanjutkan usaha ekonomi yang telah dirintis oleh kepengurusan sebelumnya. Usaha ekonomi tersebut diantaranya toko ritel NUCO dan Nuslem. Di samping itu kepengurusan sekarang juga mengembangkan keberadaan HIPSI di Gunungkidul dan Kulonprogo.<sup>169</sup> Adapun susunan kepengurusan HIPSI Yogyakarta periode 2017 – 2021 adalah sebagai berikut:

---

<sup>168</sup> Mustaqim Suhadi et al., “ANALISIS IMPLEMENTASI ENTREPRENEURSHIP DI KALANGAN SANTRI,” *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 2, no. 1 (May 22, 2019): 1–22, <https://doi.org/10.21043/BISNIS.V2I1.5245>.

<sup>169</sup> Wawancara KH Khoeron Marzuki, Ketua HIPSI Yogyakarta Periode 2017-2021

**Tabel 1**  
**Susunan Pengurus**  
**HIPSI Yogyakarta Periode 2017 – 2021<sup>170</sup>**

Ketua	: KH. Khoeron Marzuki
Sekretaris	: Abdul Baseer
Wakil Sekretaris	: Ficky Taufikurohman
Bendahara	: Muhammad Fatoni

- a. Bidang Organisasi dan Keanggotaan:
  - Jamiludin
  - Yudi Susanto
- b. Bidang Entrepreneur dan Ekonomi Kreatif:
  - Suharyanto Lukito
  - Yuni Lestari
- c. Bidang IT, Publikasi dan Media:
  - Muhammad Yafi
  - Isnawati
- d. Bidang Pemberdayaan Pesantren dan Masyarakat:
  - Muhammad Irfan Chalimy
  - Taufik Abdurrahman
- e. Bidang Riset dan pengembangan Bisnis:
  - Abdul Muiz
  - Sudaryono
- f. Bidang Jaringan Kerjasama antar Lembaga:
  - Rosyiq Mahali
  - Ade Rokayah

---

<sup>170</sup> Wawancara Ficky Taufickurohman, Wakil Sekretaris HIPSI Yogyakarta, 17 Desember 2021

Sejak berdirinya HIPSI DI. Yogyakarta pada tahun 2013 sampai saat ini, banyak hal-hal baik yang sudah dilakukan bersama para anggota. pertama HIPSI DI.Yogyakarta mulai dari awal berdiri banyak melakukan kegiatan dalam rangka penguatan organisasi. Mulai dari penataan kepengurusan, penguatan SDM dalam tata kelola organisasi, penjangkaran anggota sebagai bentuk kaderisasi dan peningkatan pemahaman bisnis bagi para anggota.

HIPSI DI.Yogyakarta sebagai organisasi dengan cakupan wilayah propinsi menjadi naungan bagi organisasi di tingkat kabupaten/kota. Melalui kerja kolaborasi ada beberapa hal yang telah dilakukan dengan mensinergikan program-program ditingkat kabupaten/kota di provinsi DI. Yogyakarta. beberapa diantaranya yakni:<sup>171</sup>

#### 1. Penguatan kaderisasi Santri

Sejak terbentuknya HIPSI DI. Yogyakarta aktivitas fokus kepada kegiatan-kegiatan dalam penguatan kaderisasi santri. Selain itu HIPSI DI.Yogyakarta juga melakukan upaya peningkatan kaderisasi secara kuantitas.

Sejak berdiri kebanyakan aktivitas kita fokus untuk penjangkaran anggota dan penguatan kapasitas<sup>172</sup>.

---

<sup>171</sup> Wawancara KH. Khoeron Marzuki, Ketua HIPSI Yogyakarta, 7 Agustus 2021

<sup>172</sup> Wawancara Abdul Muis, Sekretaris HIPSI Yogyakarta Periode 2013-2017, 1 Agustus 2021

Banyak kegiatan yang telah dilakukan HIPSI DI.Yogyakarta diantaranya:

- a. penjaringan anggota
- b. pesantren bisnis
- c. pelatihan manajemen bisnis
- d. digital marketing
- e. Mentoring bisnis anggota
- f. Workshop kewirausahaan santri,dll<sup>173</sup>

Kegiatan ini sering dilakukan dalam rangka memberikan dan mendorong para anggota dan masyarakat secara umum untuk meningkatkan skill dalam berbisnis. Banyaknya aktivitas ini mendorong para santri untuk aktif dan semangat dalam berkreasi ketika memulai dan mengembangkan bisnisnya.

## 2. *Experience-sharing* bagi para anggota

Kegiatan ini bertujuan untuk saling mengenal dan saling berbagi pengalaman sesama anggota HIPSI DI.Yogyakarta. Melalui kegiatan rutin bulanan sesama pengurus dan anggota selalu berkumpul dengan sistem rolling ditempat anggota<sup>174</sup>. Akitivitas berkumpul dan bertemu secara rutin dalam setiap bulan menjadikan hubungan antar sesama anggota semakin kuat dalam mempererat rasa persaudaraan diantara mereka. Dengan kuat kultur sesama anggota mendorong

---

<sup>173</sup> Wawancara Jamaludin, Bidang Organisasi dan Keanggotaan HIPSI Yogyakarta, 1 Agustus 2021

<sup>174</sup> Wawancara Ade Rokayah, Bidang Jaringan Kerjasama antar Lembaga, 2 Agustus 2021

rasa keterbukaan secara maksimal dalam berbagi pengalaman dan saling belajar satu sama lain dalam pengelolaan bisnis.

### 3. Membangun kemitraan bersama

HIPSI DI.Yogyakarta selain melakukan berbagai aktivitas penguatan di internal juga berusaha menjalin kemitraan dengan berbagai pihak. Banyak kerjasama yang telah dilakukan HIPSI DI. Yogyakarta selama terbentuk, beberapa unsur diantaranya; beberapa Pondok Pesantren yang ada di propinsi DIY, perusahaan-perusahaan kelas nasional misalnya shoppy dan AKSA, dan unsur pemerintahan, diantaranya yakni Kementerian Agama<sup>175</sup>.

Kerjasama yang telah berjalan telah banyak memberikan kontribusi baik bagi internal anggota ataupun masyarakat secara luas. Menjalinkan kerjasama dengan pondok pesantren telah banyak mendorong para santri yang masih aktif untuk dalam mendorong pemahaman dan minat akan berwirausaha. Selain itu kerjasama dengan para perusahaan seperti Shoppy memberikan angin segar bagi para anggota dalam mendalami bisnis terkait dengan digital marketing. Banyak produk-produk UKM para anggota yang cukup bagus dalam memasarkan melalui platform tersebut<sup>176</sup>

HIPSI Yogyakarta memiliki anggota yang tersebar di 5 Kabupaten dan Kota, yaitu: Sleman, Bantul. Kulonprogo, Gunungkidul dan Kota Yogyakarta. Anggota HIPSI Yogyakarta berasal dari beragam kalangan. Kebanyakan berlatarbelakang santri

---

<sup>175</sup> Wawancara Ade Rokayah, Bidang Jaringan Kerjasama antar Lembaga, 2 Agustus 2021

<sup>176</sup> Wawancara Ficky Taufiqurohman, 14 Agustus 2021

atau pernah singgah di suatu pesantren. Sebagian yang lain merupakan pengusaha yang tidak memiliki latar belakang santri dan mendapatkan ‘*kesantrian*’-nya di HIPSI melalui pergaulan sesama pengusaha dan mengikuti forum-forum yang diselenggarakan di HIPSI Yogyakarta.

“Setidaknya sekarang ada sekitar 40 pengusaha yang tergabung di HIPSI Yogyakarta. Kebanyakan memang ada di Sleman dan Bantul. Ada yang sudah memiliki usaha yang cukup besar, ada juga yang masih tahapan berkembang”<sup>177</sup>

Dengan memperhatikan kriteria dalam penelitian ini, yaitu: persebaran geografis, keberadaan usaha yang sudah memiliki perijinan resmi dan bisnisnya sudah berjalan selama minimal 3 tahun dan memiliki karyawan, penulis menentukan 10 pengusaha santri di HIPSI Yogyakarta sebagai narasumber penelitian ini. Kesepuluh pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**

Daftar Pengusaha Santri di Lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta

No	Nama	Alamat	Nama Perusahaan (Jenis Usaha)
1	KH. Khoeron Marzuqi	Jl. Jogja – Wonosari KM. 25 Kerjan, Beji, Patuk, Gunungkidul, Yogyakarta	Pesantren Preneur Al Mumtaz (Ritel, Konfeksi, Kuliner)
2.	Abdul Muis Fansuri	Jumeneng Kidul, Sumburadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta	PT SAKA KREATIF NUSANTARA (Ritel, Kuliner, Jasa, Finansial)

<sup>177</sup> Wawancara KH. Khoeron Marzuki, 7 Agustus 2021

3.	Ficky Taufiqurrohman	Mlangi, Nogotirto, Gamping, Sleman Yogyakarta	CV Armaya Indonesia (Informasi dan Telekomunikasi)
4.	Taufiq Abdurrohman	Jl. Palagan Tentara Pelajar KM 10 Rejodani RT. 01/ RW.01 Tambakrejo Sariharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta	BATIK SOGAN REJODANI (Batik)
5	Suharyanto Lukito	Bandungan, Wates, Kulonprogo, Yogyakarta	CV Aneka Usaha (Kuliner, Jasa, Olahraga)
6	Jamiludin	Krapyak Kulon, RT 01/01 Panggungharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta	Butik AISHA ( <i>Fashion</i> )
7	Buchori Zahrowi	Jl. Nyai Ahmad Dahlan No.58, Notoprajan, Ngampilan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta	AFLAH CATERING (Kuliner)
8	Muhammad Fatoni	Jl. Kaliurang km 5 Karangwuni Caturtunggal Depok Sleman, Yogyakarta	Atthaya Transport & Hotel (Hotel & Rental Mobil/motor)
9	Yudi Susanto	Karangber, Guwosari, Kec. Pajangan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta	Ingkung Ndeso (Kuliner)
10	Ade Rokayah	Jl. Turi no. 25 Rt 43 Labasan, Labasan, Pakembinangun, Kec. Pakem, Kabupaten Sleman, Yogyakarta	Bakpia GONG (Kuliner)

Sumber: Data diolah Desember 2021

Dari daftar tersebut tercatat 7 pengusaha memiliki latar belakang santri yaitu, KH. Khoeron Marzuki, Abdul Muiz, Taufiq Abdurrahman, Ficky Taufikurrochman, Jamiludin, Buchori Zahrowi, dan Muhammad Fatoni. Sedangkan 3 orang tidak memiliki pengalaman mengenyam pendidikan di pesantren, yaitu: Suharyanto Lukito, Ade Rokayah, dan Yudi Susanto.<sup>178</sup>

### **C. Aktivitas Bisnis Pengusaha Santri di Yogyakarta**

Pengusaha di lingkungan HIPSI Yogyakarta berasal dari pengusaha yang memiliki beragam jenis usaha atau bisnis. Ada yang memiliki usaha di sektor finansial, properti, kuliner, kerajinan batik, fashion, jasa transportasi, pariwisata, dan lain-lain. Di samping itu keanggotaan di lingkungan HIPSI Yogyakarta juga terdiri dari para pengusaha yang sudah mapan dan memiliki perusahaan yang beraset besar, namun juga menerima para pengusaha yang masih membangun bisnisnya.

Bahkan HIPSI DIY juga menyediakan ruang bagi para mahasiswa yang sedang belajar bisnis. Mereka tergabung dalam HIPSI Kampus yang berada pada beberapa kampus di Yogyakarta, seperti UIN Sunan Kalijaga, Universitas Gadjah Mada, Universitas Islam Indonesia, Universitas Almaata dan Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta. Adapun beberapa bisnis yang dikerjakan dari anggota HIPSI adalah :

---

<sup>178</sup> Observasi Agustus – Desember 2021

Salah satu pengusaha yang aktif berkecimpung di HIPSI Yogyakarta adalah Abdul Muiz Fansuri. Muis merupakan seorang pengusaha yang berbisnis di bidang jasa. Ia adalah pemilik dari jaringan usaha MITRA MANDIRI GROUP. Dalam banyak kesempatan, ia sering juga terlibat di organisasi atau kegiatan sosial dan keagamaan. Muiz lahir dari sebuah keluarga yang hidup sederhana.

“Saya memulai bisnis dari nol, mas. Dari mulai jualan koran bekas, jadi marketing koperasi sampai kerja dipercetakan sudah pernah saya jalani. Sambil sedikit-sedikit belajar cara berbisnis dengan teman yang sudah sukses.”<sup>179</sup>

Ia memulai bisnis pertamanya di Yogyakarta adalah berjualan buku, kemudian ia menjalankan bisnis keduanya adalah menjual kertas bekas. Dengan dua usahanya tersebut membuatnya bisa membeli motor secara kredit, membayar uang kuliah, dan untuk keseharian di Yogyakarta.

Kemudian ia mengembangkan bisnisnya pada awal permulaan dengan ikut orang yaitu bekerja di counter dan servis HP. Pada posisi ini ia mengalami kegagalan yang mengakibatkan ia harus keluar dari pekerjaannya. Kejadian tersebut membuatnya ingin pindah keluar daerah pada tanggal 4 Mei 2006, akan tetapi diurungkan karena adanya gempa Jogja pada tanggal 6 Mei 2006. Yang membuatnya tidak jadi pindah karena disibukkan dengan kegiatan relawan

---

<sup>179</sup> Wawancara Abdul Muis, 5 Agustus 2021

Komunitas Mata Air ( Komunitas yang didirikan oleh Gus Mus) di daerah yang diguncang gempa.

Setelah menyelesaikan pendidikannya di Jurusan Sastra Arab Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga tahun 2008. Ia melakukan langkah besar dengan keluar dari perusahaan yang telah membesarkannya dengan berbagai alasan yang menyudutkannya. akan tetapi dengan ia keluar, ia berusaha untuk bisa mandiri sebagai seorang pengusaha. Akhirnya ia mendirikan sebuah perusahaan yang diberi nama MITRA MANDIRI GROUP yang awalnya bergerak di bidang jual beli motor melalui system arisan. Hingga kini telah mengembangkan bisnis di beberapa sektor seperti kuliner, jasa, finansial dan ritel. Pada tahun 2009 perusahaan ini hanya dikelola oleh 3 orang. Hingga sekarang perusahaan ini sudah memiliki 85 karyawan dengan 16 Mitra Cabang yang tersebar di Kabupaten Sleman, Kota Yogyakarta, Bantul, Kulonprogo, Magelang, Boyolali, dan Kediri Jawa Timur.<sup>180</sup>

Salah satu bidang bisnis yang sukses digarap oleh Muis adalah di bidang kuliner dengan mendirikan cafe yang diberi nama SAKA Garden Coffe & Co-Working Space. Masih di lokasi yang sama, yaitu Jl. PJKA, Beran Kidul, Tridadi, Sleman, Yogyakarta, Abdul Muis juga membuka usaha Barber shop. Usaha ini merupakan bentuk diversifikasi bisnis yang dilakukan oleh Muis dalam mengelola perusahaannya. SAKA Garden Coffe & Co-Working ini dibangun dengan konsep tata ruang bernuansa etnik dan religious. Ada banyak

---

<sup>180</sup> Observasi CV Mitra Mandiri, 5 Agustus 2021

lukisan kaligrafi indah yang terpasang di beberapa sudut ruangan. Mushala tempat beribadah juga di desain indah dan bersih<sup>181</sup>

Pengusaha lainnya adalah Taufiq Abdurrahman, pemilik Sogan Batik Yogyakarta. Berdiri sejak tahun 2001, Sogan Batik Rejodani yang terletak di Jl. Palagan Tentara Pelajar KM 10 Dusun Rejodani RT01/RW01, Tambak Rejo, Sariharjo, Kec. Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, berfokus pada produksi batik tulis dan cap dengan bentuk produk akhir adalah busana muslim berbahan kain batik. Sogan Batik Rejodani menjadi satu dari 20 perusahaan yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempekerjakan penyandang disabilitas, yang mana mewajibkan perusahaan swasta mempekerjakan satu persen dari seluruh karyawan yang ada.

Bisnis batik Sogan ini selanjutnya beroperasi di bawah bendera manajemen CV. Sogan Jaya Abadi yang merupakan perusahaan di bidang kerajinan batik dengan menghasilkan produk pakaian sebagai produksi utamanya. Awal mula usaha yang dirintis ini tidak berjalan dengan mulus, karena pada awalnya hanya menentukan segmen pasar yang tinggi pada tahun 2002-2007 yaitu untuk para pejabat dan orang tua dengan hasil produk berupa bahan sandang, selendang, dan pakaian dengan model yang sederhana. Namun karena relasi para pejabat yang belum banyak maka usaha tersebut kurang lancar. Sebenarnya satu kali penjualan untuk satu potong bahan

---

<sup>181</sup> Observasi SAKA Garden Coffe & Co-Working Space, 5 Agustus 2021

sandang bisa laku sampai kurang lebih tiga juta rupiah namun karena penjualannya yang tidak tentu dan proses membatiknya lama.<sup>182</sup>

Sejak tahun 2008 Batik Sogan mengubah segmen pasarnya yaitu untuk usia 20-25 tahun, untuk kalangan remaja dewasa dan ibu-ibu muda. Akhirnya batik Sogan menemukan ciri khas dari produknya setelah lebih 5 tahun berjalan. Ciri khas produk dari Sogan adalah pada desain produk yang dihasilkan, yaitu memadukan bahan dari berbagai macam motif, jenis kain, dan warna. Batik Sogan berusaha untuk menemukan ciri khas dari usahanya dengan maksud agar usahanya memiliki desain yang berbeda dengan desain produk-produk batik yang ada dipasaran, agar produk yang dihasilkan Batik Sogan mudah dikenali oleh konsumen dan dengan ciri khas tersebut diharapkan usahanya semakin banyak diminati oleh konsumen<sup>183</sup>

Seiring dengan upaya-upaya yang telah dilakukan, akhirnya CV. Sogan Jaya Abadi menemukan apa yang dicarinya sebagai identitas serta ciri khas dari Batik Sogan. Usaha batik ini semakin banyak dikenal dan semakin banyak mendapat pesanan. Sekarang jumlah karyawan juga bertambah seiring dengan semakin dikenalnya usaha batik ini, sehingga sekarang ini mencapai 60 karyawan. Dari yang awalnya hanya memproduksi bahan sandang, selendang, dan pakaian dengan model yang sederhana, sekarang mulai memproduksi bahan sandang, selendang, pakaian (wanita dan pria dengan bermacam-macam model, serta pakaian anak-anak), kimono, sepatu

---

<sup>182</sup> Wawancara Taufiq Abdurrahman, 25 Agustus 2021

<sup>183</sup> Wawancara, Taufiq Abdurrahman, 25 Agustus 2021

batik, sandal batik, mukena batik, perlengkapan rumah tinggal, dan aksesoris (kotak pensil, sarung HP, dompet, gelang, kalung, dan cincin) dengan desain yang terus berkembang.<sup>184</sup>

Dalam hal kerja dan gaji, Taufiq tentunya tidak membedakan satu sama lainnya. Karena konsep ‘*Adil*’ itu membuatnya tidak membedakan gaji karyawan-karyawannya. Ia memberikan gaji yang sesuai dan layak kepada mereka, karena etos kerja mereka bagus dan layak untuk mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaannya. Karena ia memiliki falsafah terkait dengan orang yang menjalankan suatu manfaat untuk kemaslahatan bersama. Dan falsafah lainnya adalah bekerjalah sesuai dengan *passion* masing-masing, karena itu akan mendorong untuk bekerja secara positif.

Penjelasan diatas memberikan gambaran bahwasanya Taufiq merupakan seorang santri yang menjalankan bisnisnya dengan konsep etos kerja Islam. Baik dalam prinsip ‘*Adil*’ maupun kemaslahatan. Hal tersebut juga sesuai dengan istilah *Job Satisfaction*, dimana kepuasan kerja atau kita mencintai pekerjaan kita akan berdampak pada emosi kita dalam bekerja. Hal ini terlihat dari 60 karyawannya yang sangat puas dengan pekerjaannya yang berakibat pada produksi batik yang baik dan penjualannya. Ini merupakan sebuah ekosistem yang baik dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Mereka menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan tidak ada perlakuan khusus diantara mereka. Akhirnya membuat

---

<sup>184</sup> Observasi Batik Rejodani, 25 Agustus 2021

semua yang terlibat di dalamnya akhirnya memiliki semangat kerja yang baik.<sup>185</sup>

Suharyanto Lukito Usaha adalah seorang pengusaha santri dari Kulonprogo yang bergerak di beberapa bidang diantaranya kuliner, jasa, olahraga dan peternakan. Ia mendirikan usahanya dengan bendera CV. ANEKA USAHA yang berkantor di Kulonprogo sejak tahun 2002. Usaha yang dikelolanya tersebut merupakan sebuah *passion* dirinya sebagai seorang santri. Ia memang memiliki jiwa bisnis sejak lama, dengan titik awal perjalanan kesuksesannya dengan mendirikan bisnis kuliner. Pada awal pekerjaan tersebut juga mengalami pasang surut. Hal ini merupakan hal yang biasa dikarenakan merintis sebuah usaha itu memang susah. Akan tetapi dengan dedikasinya dalam mengembangkan dan memperkenalkan kuliner Kulonprogo ia tetap bertahan. Dengan strategi bisnis yang mumpuni ia kemudian berfikir untuk mengemas kuliner tradisional sesuai dengan kemasan kuliner zaman sekarang yang ramah lingkungan tentunya. Dengan berjalannya waktu usaha ini mulai memiliki kepercayaan dari masyarakat. Akhirnya ia kemudian dipercaya oleh desa setempat untuk mengembangkan unit-unit usaha desa. Dari sinilah Suharyanto akhirnya dipercaya untuk memberikan dedikasinya kepada desa. Akhirnya ia menjadi direktur disemua Unit tersebut.<sup>186</sup>

---

<sup>185</sup> Observasi Batik Rejodani, 25 Agustus 2021

<sup>186</sup> Wawancara Suharyanto Lukito, 15 Agustus 2021

Suharyanto merupakan contoh dari seorang pebisnis yang handal, ia memang menerapkan semangat kerja yang sangat luar biasa. Maka tidak heran jika ia memiliki karyawan sebanyak 60 orang. Pada posisi ini ia memang sangat mengutamakan kedisiplinan dalam menjalankan bisnisnya. Dan hal tersebut juga diterapkan kepada karyawannya. Bukan bentuk dari eksploitasi akan tetapi lebih pada profesionalitasnya dalam berbisnis. Hal ini juga supaya para karyawannya juga memiliki etos kerja yang tinggi dan tidak malas-malasan. Ia juga menuturkan bahwasanya nilai-nilai keagamaan juga harus tertanam dalam jiwa seseorang pebisnis. Karena ini bentuk dari amaliah dalam menjalankan pekerjaan kita di dunia sebagai bekal nantinya di akherat. <sup>187</sup>

Ficky Taufikurrohman merupakan sosok pengusaha muda di HIPSI Yogyakarta. Sebagai generasi muda dia tertarik dalam bisnis IT yang digawanginya dalam CV Armaya Indonesia yang didirikan sejak 2014 dan beralamat di Mlangi, Nogotirto, Gamping Sleman. Sebagai seorang pebisnis dia mampu melihat peluang di zaman 4.0, dimana teknologi menjadi bagian dari kehidupan manusia. Ia mendirikan sebuah perusahaan yang bergerak pada Information Technology (IT) pada tahun 2014. Melihat peluang bisnis terkait dengan teknologi informasi, Ficky mencoba untuk membuat sebuah perusahaan yang dinamakan dengan CV Armaya Indonesia. Ini menjadi bukti seorang santri juga tidak ketinggalan dalam bidang teknologi yang semakin berkembang dengan pesat.

---

<sup>187</sup> Observasi Cv Aneka Usaha, 15 Agustus 2021

Ia awalnya belajar secara otodidak dan belajar pada temanya yang memang ahli dalam bidang tersebut. Ia kemudian mencoba sebuah program, dimana program tersebut akhirnya berhasil dan disukai oleh kliennya. Pada posisi ini menjadi titik awal dirinya bisa mengembangkan kemampuannya ini menjadi perusahaan yang menangani hal tersebut. Maka dengan semakin banyaknya tawaran terkait dengan beberapa program baik aplikasi atau yang lainnya akhirnya ia merekrut 10 orang karyawannya untuk bekerja sama dengannya. Sampai saat ini perusahaan ini memiliki potensi yang besar untuk tumbuh karena adanya transformasi digital dimasyarakat.<sup>188</sup>

Ficky merupakan gambaran seorang santri yang ternyata juga mampu dalam dunia teknologi yang berkembang. Banyak orang mengatakan seorang santri itu kolot dan tradisional, akan tetapi melihat profil Ficky yang mampu membuat perusahaan dibidang IT membuat masyarakat berkata lain. Karena pemanfaatan teknologi itu sangat penting di zaman sekarang dan banyak manfaatnya. Maka Ficky ini tidak lagi dikatakan Salaf akan tetapi kholaf karena ia menerima dan mengembangkan apa yang terjadi sekarang yaitu IT. Seperti Dalam fikih terdapat sebuah kaidah yang menyatakan :“*al-muhafadloh ‘alal qodimi assahih wal ‘akhdu ‘alal jadid aslah*” atau melestarikan norma lama dan mengadopsi pembaharuan. Ini artinya seorang santri itu juga mengikuti perkembangan zaman tanpa meninggalkan tradisionalitasnya. Dan ini juga membantah *stereotype*,

---

<sup>188</sup> Observasi Armaya Indonesia, 14 Agustus 2021

bahwa seorang santri itu sangat kolot dan tidak mau menerima perubahan.

Salah satu pengusaha senior di HIPSI Yogyakarta adalah KH. Muhammad Khoeron Marzuqi. Selain sebagai pengusaha beliau juga merupakan pengasuh Pondok Pesantren Al Mumtaz (Ponpes Al Mumtaz) Gunung Kidul, Yogyakarta. Pesantren Al Mumtaz pertama kali berdiri pada tanggal 8 Juli 2008 di Desa Banguntapan, Bantul oleh KH Mohamad Khoeron Marzuqi.<sup>189</sup> Pada 2010 Ustaz Khoeron mengembangkan sayap pesantren di daerah Piyungan. Ustaz Khoeron berharap, pesantren ini terus berkembang dengan berbagai unit usahanya. Hal ini dikarenakan Kyai Khoeron menginginkan santrinya memiliki kemandirian dengan menjadi seorang *entrepreneur*. Ia merencanakan akan mengembangkan kawasan wisata batik di atas tanah sewa di samping PPT al-Mumtaz. Tempat ini juga bisa dikembangkan menjadi kawasan wisata religi, melengkapi berbagai wisata alam yang telah terlebih dahulu dikembangkan di wilayah Gunung Kidul. Lembaga tersebut didirikan demi mencapai generasi Islam yang Qurani dan mandiri serta mampu menguasai dan membimbing perekonomian ummat saat ini. Selanjutnya pesantren ini dikelola dengan konsep *Islamic Boarding School berbasis Entrepreneur dan Tahfidz*.<sup>190</sup> Yayasan Pondok Pesantren Al Mumtaz juga mempunyai Badan Usaha Milik Pesantren (BUMPES) yang menjadi media santri untuk praktek entrepreneur yang sudah

---

<sup>189</sup> Observasi Pesantren Al Mumtaz Gunungkidul, 3 Agustus 2021

<sup>190</sup> Wawancara KH Khoeron marzuqi, 3 Agustus 2021

menghasilkan beberapa produk yang terjual baik didalam maupun diluar PPT Al Mumtaz seperti:

1. Roti isi selai (ROTAZ)
2. Bakpia (Bakpia Istana)
3. Air minum dalam kemasan gelas dan botol (Ataz Mineral)
4. Batik (Batik Mumtaz)
5. Konveksi (Mumtaz One Collection)
6. Sabun cuci piring dan pakaian (MKlin)
7. Laundry (Mumtaz Laundry)
8. Mini Market (Toko Kita)
9. Kantin, angkringan, dan catering (Mumtaz Catering)<sup>191</sup>

Ini artinya Kyai khoeron memang benar-benar fokus pada pembinaan santrinya untuk diarahkan menjadi seorang pengusaha. Karena santri itu jika keluar jangan sampai meminta-minta, akan tetapi harus cerdas dan kreatif dan tentunya bisa mandiri. Maka dengan pendekatan enterpreneur ini, diharapkan santrinya bisa mampu membuat peluang-peluang bisnis yang nantinya bisa ia kembangkan ketika ia sudah keluar dari pesantren. Ini menjadi contoh yang baik dalam menyiapkan generasi yang unggul dan siap bersaing tentunya.

Dalam HIPSI Yogyakarta juga terdapat pengusaha yang mengelola bisnis relative masih berkembang. Jamiludin, misalnya adalah seorang pengusaha yang bergerak di bidang fashion dalam skala yang masih kecil. Jamil merasa mendapat manfaat yang besar di HIPSI terutama dalam hal belajar mengelola bisnis pada pengusaha yang lebih dulu sukses. Melihat peluang *fashion* yang tidak akan

---

<sup>191</sup> Observasi Pesantren Al Mumtaz, 3 Agustus 2021

termakan zaman. Jamil mencoba untuk membuka usaha awalnya seperti halnya pedagang konvensional. Yaitu membeli di grosiran dan menjualnya secara konvensional. Ia mendirikan tokonya dengan nama Butik Aisha pada tahun 2017 dan beralamat di Kranyak Kulon Rt. 01/01 Panggung Harjo Sewon Bantul, Yogyakarta.<sup>192</sup>

Kegihanya dalam melihat peluang ini akhirnya mengantarkan pada kesuksesan yang ia dapatkan. Terbukti dengan hasil penjualan dan juga ia dibantu 5 karyawannya. Karena penjualan di bidang *fashion* ini tidak akan berdampak walaupun ada pandemi. Hal ini dikarenakan Jamil sudah memahami keadaan zaman sekarang yang sudah mulai melakukan transformasi digital. Maka dari itu ia kemudian mengikuti perkembangan tersebut dengan mendaftarkan tokonya dalam *marketplace* digital. Hal ini juga akan berpengaruh pada konsumen yang tidak hanya datang dari wilayahnya saja. Akan tetapi juga luar daerah maupun luar pulau. Kemudahan transaksi ini memberikan peluang Jamil dalam mengembangkan usahanya. Karena hal tersebut tentunya berimbas pada pendapatan, yaitu tidak usah terlalu banyak karyawan karena semua pelayanan bisa digital dan karyawan tinggal packing saja. *Fashion* menurut Jamil merupakan sebuah upaya dakwahnya, karena busana memiliki kegunaan untuk menutup *aurat*. Jadi ia tertarik dalam bidang *fashion* adalah untuk hal tersebut. Seperti falsafah orang Jawa “*ajining diri soko ing lati, ajining diri soko ing busana*”. Jadi menurut Jamil, selain untuk mencari rezeqi

---

<sup>192</sup> Observasi Butik Aisha, 1 Agustus 2021

ia juga mencari *ridho* Allah dalam bekerja karena telah menyediakan busana kepada semua orang untuk menutupi auratnya.

Penjelasan diatas memberikan gambaran bahwasanya setiap santri dalam menjalankan usahanya tentu memiliki posion masing-masing. Akan tetapi dari semua usaha yang mereka jalankan tentunya memiliki misi sendiri dalam berdakwah. Maka tidak heran jika segala apa yang ia kerjakan tersebut mengikuti etos kerja berasaskan ajaran Islam. Inilah keunikan santri dalam menjalankan bisnisnya. Segala sesuatunya berlandaskan asas Islam. Karena mereka mengikuti ajaran nabi Muhammad sebagai *uswatun hasanah* yang terwaris kepada para Kiai. Maka santri sangat ta'dhim dan meminta bimbingan kepada para Kiai ketika mereka menjalankan usahanya. Upaya ini mereka lakukan supaya mereka tidak kerluar dari etos kerja Islam. Karena bekerja itu merupakan bagian dari keimanan menuju kemaslahatan. Maka mereka tetap mengaji kepada Kiai dan berdo'a bersama yang dinamakan dengan *mujahadah*.



## **BAB IV**

### **ETOS KERJA ISLAM PENGUSAHA SANTRI YOGYAKARTA**

Dalam bab ini akan ditampilkan hasil penelitian yang penulis lakukan di lapangan. Hasil penelitian itu meliputi konstruksi etos kerja yang dimiliki oleh pengusaha santri di Yogyakarta, serta pengaruh pengetahuan keagamaan yang dimiliki oleh pengusaha santri dalam membentuk etos kerja Islam yang mereka miliki. Disamping itu juga dipaparkan tentang operasionalisasi etos kerja Islam pengusaha santri Yogyakarta dalam tata kelola bisnis yang dijalankan. Pada bagian akhir bab ini akan ditampilkan analisis terhadap etos kerja Islam pengusaha santri Yogyakarta.

#### **A. Pentingnya Etos Kerja Islam bagi Pengusaha Santri di Yogyakarta**

Etos kerja bagi pelaku bisnis erat kaitannya dengan hubungan spiritual, personal, dan organisasi perusahaan. Dalam membangun hubungan dilakukan dengan beragam cara dan kebijakan, misalnya dengan menerapkan pembiasaan-pembiasaan tertentu seperti sapaan antar anggota perusahaan untuk membangun kehangatan dan menggugah semangat karyawan. Hal yang sama juga dilakukan oleh para pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta. Para pengusaha santri ini merasa bahwa etos kerja Islam merupakan suatu hal yang penting untuk dibangun sebagai pondasi spiritual dan personal bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaannya.

Saya hadirkan, saya lembagakan. Pagi kumpul briefing, nggak cuma briefing, asmaul husna. Pokoknya ngaji yang ringan. Ringan karena saya menghadapi rekan yang bekerja ini kan backgroundnya macam-macam. Ada yang awam banget, ada yang enteng aja. Jangan membebani aneh-aneh. Dengan membiasakan hal ini, saya menjadi lebih mudah dalam melakukan komunikasi dengan seluruh karyawan. lebih mudah membangun kekompakan<sup>193</sup>

Metode yang dilakukan Taufiq di atas merupakan upaya membangun etos kerja Islam di kalangan karyawan. Sesuatu yang kelihatan sederhana, tapi memiliki dampak positif bagi seluruh organisasi perusahaan. Selain berpengaruh pada komunikasi dan kekompakan organisasi perusahaan, hal tersebut juga berdampak pada spiritualitas anggota perusahaan. Hal ini kemudian membantu dalam menumbuhkan sikap mental positif di kalangan anggota perusahaan. Semakin tinggi mental positif karyawan maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Hal yang sama juga dilakukan oleh Abdul Muis dalam mengelola bisnisnya.

Dengan dibiasakan begitu, anak-anak otomatis jadi datang lebih awal, selain niat kerja juga niat ngaji. Ini kan pasti energi positif, mas. Kedisplinannya terbentuk, sholehnya terbentuk, mentalnya juga terbentuk. Hasilnya mereka jadi professional. Karena niat pertama mereka bekerja, maka harus bekerja dengan etos yang tinggi dan benar.<sup>194</sup>

Bagi Muis etos kerja yang tinggi dan benar bisa dipahami sebagai etos kerja yang sesuai dengan aturan dan norma-norma yang

---

<sup>193</sup> Wawancara Taufiq Abdurrahman, 25 Agustus 2021

<sup>194</sup> Wawancara Abdul Muis, 5 Agustus 2021

diyakini sebagai santri, ialah etos kerja Islam. Dengan demikian perusahaan menjadi lebih mudah dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja. Etos kerja Islam dengan landasan spiritualnya ini mampu membangun budaya kerja yang berbeda dibanding etos kerja pada umumnya. Karena hal pertama yang dibentuk adalah spiritualitas para pelaku kerjanya. Disamping memiliki sikap professional dalam bekerja, mereka juga memiliki dimensi spiritual.

Pengusaha yang tergabung dalam HIPSI Yogyakarta secara umum merupakan pengusaha yang sudah memiliki basis *entrepreneur*. Sebagian dari mereka merupakan kalangan pengusaha yang sudah mengelola bisnis yang mapan. Sementara sebagian yang lain adalah pengusaha yang sedang mulai mengembangkan bisnisnya. Dalam membangun bisnisnya pengusaha santri Yogyakarta membekali diri dengan beberapa prinsip dan nilai-nilai. Prinsip dan nilai itulah yang membentuk etos kerja Islam di kalangan pengusaha santri Yogyakarta. Secara umum prinsip tersebut terbentuk melalui pertimbangan-pertimbangan bisnis profesional di satu sisi dan pertimbangan-pertimbangan keagamaan di lain sisi.

Kalau pengelolaan bisnis itu lebih ke arah professional. Ini sebenarnya lebih mewarnai warna asli saya. Kalau kembangannya bergaul sekolah, ini belajar menyerap dari mana-mana tapi warna dasar tidak bisa bohong. Saya ini santri, Ketika saya mengembangkan usaha, atau organisasi bisnis, mau nggak mau pingin punya warna juga, warna saya

ini harus teridentifikasi dalam bisnis saya. Sedikit banyak terwarnai, harus ada kultural spiritualnya<sup>195</sup>

Kultur spiritual atau keagamaan ini bagi para pengusaha santri di Yogyakarta menjadi prinsip yang melandasi etos kerja mereka. Mereka beranggapan bahwa selain sebagai aktivitas ekonomi, bisnis yang mereka kelola adalah juga aktivitas ibadah. Karena dengan bisnis yang mereka kelola ini, misalnya bisa menjadi sarana untuk memenuhi kewajiban mereka untuk menafkahi keluarga. Mereka juga meyakini bahwa pekerjaan yang mereka jalani adalah amanah dari Allah. Dengan demikian harus dijalani dengan sepenuh hati, karena pekerjaan ini datangnya dari Allah.

Di sini itu wujudnya yo menuntut duniawi. Nyambut gawe... tapi diingat ingat bahwa ini ada di sini itu bagaimanapun juga niatnya harus lilaahi taala. Ketika datangnya *customer* itu dari mana, *customer* itu amanahnya Allah, pekerjaan harus dikerjakan sepenuh hati. Biar nggak *gembelengan*, sepenuh hati. Bekerja ya syukur alhamdulillah, diwenehi *gawean*. Diberi rejeki lewat *gawean*, dihidangkan, dimakan bersama-sama. Bersyukur bareng-bareng. Ada banyak disyukuri, sedikit disyukuri. Kalau misalkan dikerjakan sepenuh hati, kualitas dijaga, berarti itu Amanah dari Gusti Allah *customer* dijaga.<sup>196</sup>

Kerja itu ibadah, jika diniati ibadah. Kalau cuma tidak diniati ibadah ya jatuhnya cuma *mburuh* saja, mas. Nah kita mendorong sesama pengusaha santri disini untuk meluruskan niat ini dalam berbisnis. Agar usahanya berkah<sup>197</sup>

---

<sup>195</sup> Wawancara Taufiq Abdurrahman, 25 Agustus 2021

<sup>196</sup> Wawancara Taufiq Abdurrahman 25 Agustus 2021

<sup>197</sup> Wawancara Khoeron Marzuqi, 7 Agustus 2021

Meski para pengusaha santri menjalani pekerjaan sebagai ibadah, namun dalam menjalankannya mereka juga mengedepankan kreatifitas. Hal ini dilakukan dalam menghadapi persaingan bisnis yang mereka hadapi. Bekerja bagi para pengusaha santri ini tidak cukup hanya berbekal niat ibadah dan amanah saja, tapi harus disertai dengan kecakapan dalam mengelolanya dalam bentuk kreatifitas yang terus menerus. Kreatifitas inilah yang menjadikan usaha dan bisnis bisa menghadapi perubahan dan tantangan zaman. Terkait dengan kreatifitas ini, pengusaha santri Yogyakarta menekankan pada aspek profesionalisme dalam mengelola bisnis.

Perpaduan antara bisnis professional dan kultur spiritual ini menjadi kekuatan tersendiri di kalangan pengusaha santri di Yogyakarta. Mereka mampu mengabungkan konsep dunia dan juga akherat. Karena akhirnya mereka juga akan menjalankan bisnis yang sesuai dengan ajaran-ajaran agama. Kemudian juga dipandu juga oleh Kiai sebagai tokoh agama. Contohnya adalah pengusaha bakso dimana ia bermitra dengan Kiai, kemudian secara tidak langsung akhirnya mengaji dan menjadi santrinya. Dengan hal tersebut akhirnya membuat pengusaha yang bermitra dengan Kiai tersebut akhirnya juga mengikuti kegiatan pesantren seperti mujahadah. Dengan hal tersebut membuat mereka akhirnya memiliki semangat untuk mencari rezeqi dan tentunya mereka juga berbisnis dengan landasan agama. Karena

ketika mereka berbisnis ini juga dipandu langsung oleh Kiai yang membuat mereka akan melakukan kecurangan ini sangat kecil.<sup>198</sup>

Kalau saya bilang sih kombinasi itu.. Ya prinsip manajerial itu sebenarnya sangat Islami banget. Mengatur orang, mendapatkan kepercayaan, mendelegasikan wewenang. Itu sangat islami banget. Misal kita harus mempekerjakan orang sesuai dengan bidang keahliannya. Itu quran banget. Barang siapa menyerahkan urusan bukan pada ahlinya, ya tunggu aja binasa... Itu kan di dunia manajemen suatu kesniscayaan kalau kita menyerahkan persoalan ke bukan ahlinya ya siap-siap bangkrut. Gitu aja kan<sup>199</sup>

Penjelasan di atas memang sesuai dengan Etos kerja Islam yang dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang benar dari yang salah dan yang baik dari yang buruk berdasarkan Prinsip Syariah.<sup>200</sup> Berbisnis tidak hanya semata kita menjalankan transaksi semata, akan tetapi kita juga harus menggunakan moralitas bagaimana prinsip-prinsip itu harus dijalankan dengan baik dan benar. Hal ini nantinya akan membawa pada sikap pelanggan juga ketika seseorang ingin menjalankan bisnis bersama. seperti halnya tidak berbohong, yaitu tidak melakukan praktek kebohongan ketika kita menjalankan bisnis entah dengan kolega maupun dengan pelanggan kita. Karena dalam dunia bisnis jika kita sudah memiliki kepercayaan, maka akibatnya akan fatal. Maka

---

<sup>198</sup> Wawancara, KH. Khoeron Marzuqi 7 Agustus 2021.

<sup>199</sup> Wawancara Taufiq Abdurrohman, 25 Agustus 2021

<sup>200</sup> Abuznaid, S.A., 2009. Business ethics in Islam: The glaring gap in practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4): 278-288.

prinsip dalam etos kerja Islam ini harus terus dijalankan untuk memberikan kemaslahatan bagi semuanya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan santri pengusaha Suharyanto, terkait Etos Kerja :

“Santri yang menjalankan usaha itu yang mengikuti apa yang disuruh oleh Kiainya, yaitu ketika kita sowan untuk berbisnis, beliau hanya memberikan wejangan yaitu yang penting kalian menjalankan bisnis tersebut dengan jujur, ikhlas, bekerja keras, jangan berfikir untung atau rugi, dan kerjakan apa yang bisa kalian kerjakan semampunya jangan memaksakan kehendak. Yang terpenting jangan merugikan orang, karena kepercayaan pelanggan itu merupakan hal yang paling utama”.<sup>201</sup>

Apa yang dijelaskan narasumber diatas memberikan gambaran bahwasanya apa yang dikatakan oleh para Kiai memang sesuai dengan prinsip dalam Islam. Seperti halnya menyuruh untuk bekerja dengan ikhlas dan semampunya, ini juga difirmankan dalam Al-Qur'an surat Az-Zumar ayat 39 :

*“Katakanlah: “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”*

Ayat diatas seakan meyaratkan, bahwasanya bekerja dengan baik merupakan sebuah anjuran dan tidak memaksakan kehendaknya. Hal tersebut dikarenakan jika kita membawa kehendak akan memunculkan nafsu dan akan mengarah pada sikap-sikap batil dalam berbisnis. Seperti akan melakukan praktek kecurangan demi mendapatkan keuntungan yang berlimpah. Mendatangi paranormal

---

<sup>201</sup> Wawancara Suharyanto 15 Agustus 2021

untuk pesugihan dan tindakan-tindakan batil lainnya.<sup>202</sup> Ini tentunya tidak sesuai dengan prinsip etos kerja dalam Islam yang menyuruh kita terus bekerja dengan bersemangat. Bukan keuntungan semata, akan tetapi keberkahan dalam menjalankan bisnisnya. Dalam hal ini bisa dilihat dalam riwayat hadis :

*Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas (HR. Muslim).*<sup>203</sup>

Hadist di atas menjelaskan bahwasanya dalam bekerja harus terus bersemangat dan jangan bermalas-malasan. Karena ketika bermalas-malasan tentunya akan berpengaruh pada hasilnya juga. Akan tetapi berbeda dengan ketika bekerja dengan semangat akan memberikan hasil yang baik pula. Karena Allah akan memberikan apa yang telah dikerjakan seorang hambanya. Ketika mereka menjalankan pekerjaan dengan baik tentunya akan diberikan imbalan yang sesuai pula. Hal ini seperti dicontohkan oleh KH. Khoeron Marzuqi:

“ Jika kita bekerja dengan semangat kepada seseorang, kemudian hasilnya bagus dan mendapatkan kepercayaan dalam pekerjaannya, tentunya tuanya akan memberikan imbalan yang sesuai dengan hasil jerih payahnya. Apalagi kita sebagai seorang hamba yang bersemangat dan meminta langsung imbalanya pada Tuhan yang maha segalanya. Tentunya ia akan memberikan sebuah imbalan yang terkadang tidak kita duga-duga”.

---

<sup>202</sup> Wawancara, Suharyanto 15 Agustus 2021.

<sup>203</sup> Imam Muslim ibn al-Hajjaj al-Naysaburi. Kitab Al-Qadir Bab : Fi Al-Amri Bil Quwwati Wa Tarki Al-‘Agzi wa Al-isti’anati Billah wa Tafwidzi Al-Maqadirillah. Hadis 52 Sahih Muslim 2664.

Pelajaran tersebut tentunya selaras dengan ajaran dalam Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadish. Bagaimana prinsip etos kerja dalam Islam itu akan memberikan rasa semangat dalam bekerja, tidak hanya untuk mencari materi semata akan tetapi juga mencari ridho Allah untuk kemaslahatan sebagai bekal diakherat nantinya. Semangat kerja ini akan membawa kita untuk menjauhi sifat mengemis. Karena dengan semangat bekerja, maka menjadikan seseorang percaya akan keberadaan Tuhan yang akan memberikan rezeqinya dan akan menjauhi dari sikap meminta-minta.<sup>204</sup> Karena sifat tersebut juga dilarang dalam ajaran Islam seperti dalam sebuah riwayat hadist di bawah ini :

*“Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu, barang siapa memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barangsiapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”<sup>205</sup>*

Penjelasan diatas memang menjadi pedoman bagi kaum santri pengusaha untuk mengarahkan mereka membuat usaha demi kemandiriannya. Kemudian rezeqi itu sudah dijamin oleh Tinggal manusiannya itu semangat bekerja untuk meraihnya atau tidak. Dengan semangat bekerja tersebut tentunya sudah menjalankan

---

<sup>204</sup> Sabda Rasulullah SAW: “Seorang yang selalu meminta-minta kepada orang banyak, nanti dia datang di hari kiamat dengan wajah yang tidak berdaging (karena hinanya)” .(Armansyah Walian, *Konsep Islam Tentang Kerja “Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim”* (Jurnal AN NISA’A, Vol.8, No.1, Juni 2013) hlm.70)

<sup>205</sup> Abi ‘Abdullah Muhammad bin Isma’il al Bukhari, *Sahih al-Bukhari* (Beirut: Dar ibn Katsir,2002), hlm. 351.

Qawaidul Fiqih terkait “*darul mafasid muqaddamun ala jalbil mashalih*”, artinya menghindari kerusakan harus didahulukan dari pada membangun kebaikan. Ini mengisyaratkan bahwasanya dengan bekerja dengan semangat tersebut bentuk dari menghindari sebuah kerusakan pada diri kita yaitu sifat malas yang akan mengarahkan pada sifat kebatilan. Dan dengan semangat kerja ini akan membawa kita pada prinsip-prinsip kerja yang sudah diajarkan oleh para nabi hingga para Kiai yang menjadi pewaris nabi. Dan juga bekerja keras merupakan sebuah manifestasi dari keimanan kita, karena bekerja itu merupakan sebuah ibadah karena kita sedang bersungguh-sungguh untuk mendapatkan ridho Allah.<sup>206</sup>

Seperti halnya menurut para ulama terkait dengan pekerjaan yang baik Menurut Imam Nawawi adalah “*pekerjaan paling baik adalah pekerjaan yang dikerjakan dengan tangan sendiri*”. Karena pekerjaan yang paling baik dihasilkan dari tangannya sendiri, di dalamnya terdapat unsur *tawakkal* serta kemanfaatan yang dapat dirasakan manusia dan hewan yang ada di sekitarnya. Seperti halnya apa yang dikatakan oleh Ibnu Mundzir terkait dengan pekerjaan yang baik adalah “*pekerjaan paling utama yang dihasilkan dengan jerih payah sendiri adalah jika pekerjaan itu dilakukan dengan ikhlas*”. Hal ini sesuai dengan sabda Rosulullah SAW terkait dengan pekerjaan yang baik yaitu: “*sebaik-baik pekerjaan adalah pekerjaan jerih payah*

---

<sup>206</sup> Azharsyah, *The Influence Of Ilamic Work Ethics On Organizational Performance At The Islamic Banking Institutions In Aceh* (Academy Of Islamic Studies University Of Malaya Kuala Lumpur, 2015) hlm. 20.

*seorang pekerja jika dilakukan dengan ikhlas*".<sup>207</sup> Maka seorang santri pengusaha ini harus melakukan pekerjaannya dengan semangat, ikhlas, dan Cinta untuk mendapatkan segala ridho dari Allah. karena dengan hal tersebut akan membawa pada sikap *Tawakal* dan menjauhkan pada sikap kebatilan. Karena apa yang mereka kerjakan itu merupakan bagian dari keimanan mereka dalam menjalankan perintah Tuhan.<sup>208</sup>

Etos Kerja Islam menganjurkan pentingnya membina kerjasama dan kolaborasi yang baik ketika menghadapi konflik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Sebagai imbalannya, ia tidak memaafkan konglomerat untuk mengumpulkan kekayaan sambil mengabaikan kesejahteraan pekerja. Dengan menanamkan nilai-nilai ini, fungsi pekerjaan akan berjalan dengan lancar, karena konflik apa pun akan ditangani secara kolaboratif seperti yang diperintahkan Allah SWT dalam Al-Qur'an:

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. (QS Al Maidah 5: 2)*

---

<sup>207</sup> Al-Asqalani, Imam Hafidz Ahmad bin Ali bin Hajar, Tanpa Tahun. Fathul Baari Syarhu Shohihil Bukhari Juz IV, Penerbit Salafiyah. hlm. 304

<sup>208</sup> Armansyah Walian, *Konsep Islam Tentang Kerja "Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim"* (Jurnal AN NISA'A, Vol.8, No.1, Juni 2013) hlm. 69

Ayat tersebut juga diamini oleh HIPSI sebagai landasan para pengusaha dalam naungannya juga tidak mengabaikan kesejahteraan para pekerjanya. Hal tersebut dikarenakan memberikan kesejahteraan kepada pekerjanya merupakan sebuah ajaran memanusiakan manusia. Dalam artian itu merupakan ajaran dari rasulullah dan para wali yang mengajarkan ajaran memanusiakan manusia (*Hablu Minannas*). Jadi memanusiakan manusia merupakan sebuah bentuk dari ajaran Islam bagaimana hubungannya dengan manusia lainnya. Dalam artiannya dalam HIPSI adalah tidak mengeksploitasi tenaga manusia. Akan tetapi diberikan hasil sesuai dengan kerja kerasnya dengan diberikan kesejahteraan kepada para pekerjanya.

Etos kerja dalam kaum santri adalah untuk menyambung silaturahmi. HIPSI merupakan sebuah tempat yang mewadahi kaum santri yang ingin berwirausaha maupun yang sudah memiliki usaha. Dengan bentuk silaturahmi tersebut secara tidak langsung memperkokoh keorganisasian dalam HIPSI. Model kekeluargaan yang dipakai oleh HIPSI membuat lingkungan didalamnya menjadi lingkungan yang positif. Etos kerja Islam menganjurkan pentingnya membina kerjasama dan kolaborasi (organisasi) yang baik ketika menghadapi konflik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Pada gilirannya ia tidak membiarkan orang kaya atau pengusaha untuk mengumpulkan kekayaan sambil mengabaikan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, dalam meningkatkan kualitas kerja, Islam membolehkan persaingan yang sehat antar bisnis yang mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi karena Islam tidak bermaksud menafikan kebutuhan manusia tetapi untuk

memenuhinya dengan tujuan pekerjaan atau urusan bisnis yang tidak bertentangan dengan ajaran agama<sup>209</sup>.

Penjelasan diatas memberikan gambaran bahwasanya HIPSI memang menciptakan lingkungan yang sehat dalam berbisnis. Keorganisasian yang mereka bentuk memberikan ruang-ruang yang dimanfaatkan untuk kemaslahatan bersama. Dalam artian mereka mencari keuntungan juga tidak mengabaikan kesejahteraan pekerjaannya. Selain itu organisasi ini membuat sebuah persaingan bisnis yang sehat dan tidak merugikan pengusaha lainnya. Karena hadirnya HIPSI adalah untuk memberikan kemaslahatan untuk semuanya. Maka kaum santri pengusaha yang tergabung dalam HIPSI sudah dibekali ajaran-ajaran berbisnis berasaskan Islam ketika mereka mau memulai bisnis. Hal ini seperti apa yang dikatakan oleh Abdul Muiz :

Konsep berkah itu yang penting saya nilainya, asal banyak orang yang mendapatkan manfaat dari usaha yang saya lakukan insyaallah ada keberkahan. Sebisa mungkin saya menghindari mendzalimi orang, kemudian mendatangkan maslahat. Kecuali ada beberapa bisnis, tidak kita pungkiri, ada beberapa bisnis yang kita tidak bisa hindari, merugikan orang dalam tanda kutip. Itu Sebagian kecil, Sebagian besar mendatangkan manfaat. Tapi konsep bisnis menurut saya yang saya anggap cukup, bukan saya mengklaim berkah, tapi Ketika itu membawa maslahat untuk orang lain..Ada orang lain yang bekerja di sini, ada yang mau datang di warung, dia bisa menikmati dengan enak, kita lakukan dengan cara islami, saya pikir itu keberkahannya yang luar biasa.<sup>210</sup>

---

<sup>209</sup> Abbas Ali, "Scaling an Islamic Work Ethic," *The Journal of Social Psychology* 128, no. 5 (1988), 575- 583.

<sup>210</sup> Wawancara , Abdul Muiz, 5 Agustus 2021.

Berbisnis tidak hanya masalah keuntungan akan tetapi juga keberkahan dalam bisnis tersebut. Seperti yang ungkapkan Muiz diatas, bahwasanya ajaran-ajaran Islam seperti tidak mendzalimi orang lain, memberikan kesejahteraan kepada pekerjanya, dan membuat ekosistem yang baik dalam bisnisnya akan membawa keberkahan dalam bisnisnya. Karena dengan hal tersebut akan berdampak positif baik bagi bisnisnya, lingkungan, maupun pelanggannya yang akan membawa kemaslahatan bagi semuanya. Ini yang menjadi ciri khas etos kerja santri yang tergabung dalam HIPSI. Bahwasanya dalam organisasi itu dibekali etos kerja yang berasaskan Islam. Supaya ketika mereka berbisnis tidak hanya mencari keuntungan semata akan tetapi juga membawa kemaslahatan bersama.

## **B. Pengaruh Pengetahuan Keagamaan dalam Etos Kerja Pengusaha Santri di Yogyakarta**

Pesantren sebagai entitas pendidikan tertua di Indonesia tidak memiliki bentuk yang tunggal. Mengacu pada Abdurrahman Mas'ud, setidaknya pesantren memiliki 3 komponen, yaitu kelembagaan pendidikan, kiai dan santri.<sup>211</sup> Kelembagaan pendidikan, biasanya sangat tergantung pada komponen kedua: kiai. Kyai sebagai sosok mumpuni dalam bidang keagamaan mengkonstruksi bentuk, tujuan dan budaya kesiantrian di masing-masing-masing pesantren. Latar belakang kiai cukup menentukan bentuk, arah dan fokus suatu pesantren. Hal inilah

---

<sup>211</sup> Abdurrahman Mas'ud, *Jihad Ala Pesantren; Di Mata Para Antropolog Amerika*, Yogyakarta: Gama Media

yang menyebabkan pergeseran bentuk banyak pesantren dalam beberapa dekade ini seiring dengan kemunculan generasi penerus pesantren yang memiliki akses pengetahuan --di luar keagamaan, yang lebih luas. Hal ini pula yang menyebabkan kemunculan banyak pesantren baru dengan keragaman bentuk dan fokus seiring dengan lahirnya tokoh-tokoh muda yang terjun ke dunia pesantren. Beberapa bentuk pesantren yang tidak ditemukan pada era 1990 an muncul kini, seperti pesantren Ekologi at-Thaariq di Garut, Pesantren Budaya Kaliopak, dan Pesantren Peradaban Desa (Baitul Kilmah) di Bantul Yogyakarta.

Merespon perkembangan zaman dan sosial, tipologi pesantren berkembang luas. Namun, mengacu pada bentuk pendidikannya, peneliti setidaknya mengkategorikan pesantren ke dalam 3 bentuk pesantren yang ada saat ini. *Pertama*, pesantren yang murni mengajarkan agama saja dan mengisolasi santrinya untuk mengikuti pendidikan formal lainnya. Pesantren ini masih melihat bahwa santri perlu fokus untuk belajar agama tanpa terdistraksi oleh materi-materi belajar lainnya, yaitu ilmu pengetahuan umum. *Kedua*, pesantren yang tidak menyediakan pendidikan formal, namun membuka akses bagi santri untuk mengikuti pendidikan formal di luar pesantren. Pesantren seperti ini biasanya mengizinkan santrinya untuk mengikuti kegiatan pendidikan, baik sekolah formal maupun kerja paket, guna menambah pengetahuan dan kecakapan santri. *Ketiga*, bentuk “hybrid”, yaitu pesantren yang menyediakan pendidikan formal sebagai satu kesatuan dengan pendidikan keagamaan asli pesantren.

Pesantren pun mulai memasukkan muatan-muatan lokal yang dianggap dapat berkontribusi pada kecakapan santri beradaptasi dengan kondisi sosial saat ini. Pesantren al-Mumtaz yang dibina oleh KH. Khoiron Marzuki, misalnya. Pesantren ini secara serius membekali santrinya dengan kemampuan bisnis dan usaha.<sup>212</sup> Santri dilibatkan dalam praktik pengelolaan usaha pesantren. Hal ini dinilai dapat menyiapkan santri untuk berhadapan dengan kompetisi ekonomi. Santri disiapkan untuk memiliki kecakapan dalam bidang agama sekaligus adaptasi terhadap kebutuhan ekonomi. Beberapa pesantren yang dalam beberapa dekade dikenal sebagai pesantren salaf pun mulai menambahkan sekolah-sekolah umum ke dalam pesantren untuk merespon kebutuhan pendidikan formal alumninya. Namun, tidak semua pesantren yang tidak menerapkan pendidikan formal adalah pesantren salaf. Beberapa pesantren modern pun menerapkan pola dan kurikulum sendiri dalam pendidikan keseharian santri tanpa mengadopsi pendidikan formal ala negara. Pada konteks keragaman bentuk pesantren ini, Kyai menjadi figur dan sosok penentu.

Karakteristik lulusan pesantren, pada sisi lain, ditentukan oleh muatan kurikulum, pandangan keagamaan utama yang diterapkan oleh pengasuh, dan budaya kesantrian yang terbangun. Hal inilah yang kemudian membedakan karakteristik lulusan satu pesantren dibandingkan dengan pesantren lainnya. Dengan mudah pula, lulusan pesantren modern dan salaf dapat dibedakan. Metode pengajaran yang berbeda di ruang belajar santri, budaya keseharian interaksi santri, dan muatan lokal pesantren pada akhirnya membedakan karakter lulusan satu pesantren

---

<sup>212</sup> Wawancara Khoeron Marzuqi, 7 Agustus 2021

dengan lainnya. Kurikulum pesantren juga menentukan bagaimana lulusan beradaptasi dengan dunia di luar pesantren setelah kelulusannya. Banyak ditemukan santri lulusan pesantren salaf yang harus menempuh pendidikan penyetaraan (kejar paket) agar dapat melanjutkan pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi, seperti perguruan tinggi. Hal tersebut merupakan bentuk adaptasi santri lulusan pesantren terhadap kebutuhan pendidikan formal. Pasca kelulusannya, santri biasanya akan mencari guru dan pengetahuan baru untuk melengkapi pengetahuan kepesantrenannya. Hal ini yang akan memperkaya pengetahuan dan ekspresi keagamaan santri sesuai dengan konteks masing-masing. Pengetahuan agama yang dipelajari di pesantren, bertemu dengan konteks spesifik kehidupan masyarakat. Pada situasi tersebut, tugas pesantren untuk membekali keagamaan dan nilai-nilai adiluhung menemukan titik akhirnya. Kemandirian santri dengan segala bekal yang diterima selama di pesantren menjadi kunci keberhasilan dalam adaptasi di dunia sosialnya.

Keberadaan santri dari beragam latar belakang pesantren dalam HIPSI menjelaskan bagaimana latar belakang keagamaan dan pola pendidikan masing-masing pesantren berkontribusi terhadap cara berpikir, tindakan dan pengambilan keputusan para santri yang menjadi pengusaha. Berhadapan dengan keragaman tersebut pula, pengurus HIPSI menentukan pedoman dasar atau nilai-nilai dasar sebagai rujukan bagi pengusaha santri yang menjadi anggota. Penyusunan nilai tersebut juga bertujuan untuk dapat mengakomodir kemungkinan masuknya pengusaha yang tidak berlatar belakang pesantren ke dalam HIPSI.

Etos kerja Islam, dalam praktik dan wacana, di kalangan pengusaha di lingkungan HIPSI Yogyakarta menampakkan wajah yang tidak tunggal. Ekspresi, praktik dan pemikiran yang menampakkan etos kerja Islami ditentukan oleh latar belakang pendidikan, kedalaman pemahaman keagamaan dan interaksi dalam lingkungan sosial. HIPSI Yogyakarta, di satu sisi, tidak membatasi diri untuk hanya menerima anggota yang merupakan lulusan atau pernah mengenyam pendidikan pesantren. Namun, di kalangan pengurus HIPSI, kesantrian masih dinilai sebagai sesuatu yang terhubung dengan konsep *sanad* atau silsilah keilmuan. Definisi ini mengandaikan bahwa pengetahuan keagamaan seseorang harus merujuk pada ulama-ulama yang memiliki jalur keilmuan yang sampai pada Rasulullah. Makna santri bagi beberapa pengurus yang berlatar belakang pendidikan pesantren bersifat tertutup. Sanad keilmuan biasanya disandarkan pada ulama/pesantren di mana seorang santri belajar.

“Yang penting dia menguasai agama, harus ada kiainya (guru). Karena menguasai ilmu agama itu harus ada ahlinya. Kalau mereka hanya belajar dari literatur itu nggak mungkin karena ilmu agama itu harus ada sanadnya.”<sup>213</sup>

“Sebenarnya kalau dikerucutkan, begitu. Santri bisa jadi dulu pernah nyantri atau sekadar bergelut dengan pesantren. Artinya, dia itu santrinya siapa. Santri pesantren walaupun *kalong* ruhnya santri. Kalau sembarangan orang masuk (kategori santri), nanti bukan santri lagi.”<sup>214</sup>

---

<sup>213</sup> Wawancara Abdul Muis, 5 Agustus 2021

<sup>214</sup> Wawancara Khoeron Marzuqi, 7 Agustus 2021

Nilai terpenting dari kesantunan, dalam definisi tersebut, menitikberatkan pada adanya silsilah pengetahuan agama yang kredibel. Tradisi pesantren menekankan pentingnya guru sebagai rujukan yang kredibel untuk memahami aspek-aspek keagamaan. Adagium “*man laisa lahu syaikh fasyaikhuhu syaithan*”<sup>215</sup> cukup populer di pesantren yang menjelaskan posisi krusial guru bersanad dalam proses transfer dan pembelajaran agama. Kalangan pesantren menolak sikap literalis (*shahafi*) yang mengabaikan pendapat ulama yang memiliki *sanad* keilmuan hingga Rasulullah. Jaringan pesantren nusantara, bukan saja merupakan jejaring kelembagaan pendidikan agama, melainkan jaringan *sanad* keilmuan dan transfer pengetahuan yang saling terhubung satu dengan lainnya. Karenanya, pesantren lama masih mempertahankan hubungan antar pesantren yang mengindikasikan relasi tersebut.<sup>216</sup>

Meski memiliki definisi tertutup tersebut, pengurus HIPSI Yogyakarta justru menerapkan kebijakan yang berbeda dalam penerimaan anggotanya. HIPSI turut menerima anggota yang bukan atau tidak memiliki latar belakang pesantren. Beberapa sumber dari pengurus HIPSI menegaskan sifat organisasi tersebut yang mengakomodir pengusaha tidak berlatar belakang pesantren. Pada praktiknya, dengan demikian, HIPSI Yogyakarta diposisikan sebagai ruang “menyantirkan” pengusaha yang tidak berlatar belakang pesantren secara langsung. HIPSI diposisikan untuk memperkuat individu yang tergabung untuk memiliki

---

<sup>215</sup> Terjemah: barangsiapa yang tidak memiliki guru (dalam belajar agama), maka gurunya adalah syaithan

<sup>216</sup> Zamakhsyari Dhofir, *Contemporary Features of Javanese Pesantren*, (Mizan I, no. 2, (1984)) hlm. 27

sisi kemampuan bisnis bagi orang yang berlatar belakang santri namun belum menjadi pengusaha. Sebaliknya, HIPSI memfasilitasi proses belajar kesantrian bagi pengusaha yang tidak memiliki latar belakang pesantren secara langsung.

Menurut Abdul Muiz, sekretaris HIPSI Yogyakarta 2013-2018, HIPSI menerima pelbagai latar belakang anggota. Bagi Muiz, hal itu bertujuan untuk membangun mutualisme sekaligus menjadi ruang dakwah bagi HIPSI. Ekosistem belajar antar anggota menjadi target HIPSI dalam menjaring anggotanya. HIPSI menyadari keanggotaan yang mengakomodasi kelompok santri dan non-santri dapat berkontribusi pada pengayaan ekosistem belajar dalam HIPSI.

“Tidak harus. Di sini, di HIPSI inikan mempertemukan orang yang tidak dilahirkan dari pengusaha, karena bergabung HIPSI bisa jadi pengusaha karena ada lingkungan, ada Latihan. Jadi saya pikir, masuk dulu HIPSI, baru nanti kurangnya, kalau dia pengusaha tinggal belajar santrinya kalau dia santri tinggal belajar pengusaha.”<sup>217</sup>.

Sebaliknya, fungsi HIPSI yang lain adalah memberikan ruang belajar bagi orang berlatar belakang santri untuk dapat memiliki, mengelola dan mengembangkan usaha. Hubungan antara anggota yang berlatar belakang santri dan pengusaha yang belajar kesantrian bersifat mutual. Calon pengusaha dari lingkungan santri memperoleh manfaat berupa pembelajaran pengelolaan usaha dan bisnis, sementara pengusaha non pesantren bisa belajar nilai-nilai keagamaan dari anggota HIPSI lain yang santri.

---

<sup>217</sup> Wawancara Abdu Muis, 5 Agustus 2021

“Kulonprogo (-HIPSI di Kulonprogo) itu kan membentuk pengusaha jadi santri, santri jadi pengusaha. Jadi ya nggak harus (*-mondok*), bagaimana pengusaha yang belum santri jadi santri. Santri yang belum jadi pengusaha ya jadi pengusaha, jadi ya dibalik saja. Jadi pengusaha itu kan jadi jalan yang paling memungkinkan jadi kaya. Karena risiko besar berbanding lurus dengan peluang. Pengusaha kaya jadi soleh. Yang soleh, santri ora kaya-kaya. Saya menjadi jembatan itu, HIPSI...”<sup>218</sup>

Dibandingkan dengan anggota yang non-pesantren, Anggota HIPSI Yogyakarta yang berlatar belakang pesantren memiliki karakter berbeda untuk menerapkan nilai-nilai keagamaan di ruang bisnis/usaha dan dalam pemaknaan etos kerja itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh kapasitas pemahaman keagamaan dan akses pada pengetahuan tersebut yang tentu berbeda pula. Anggota yang berlatar pesantren memiliki kemampuan mampu untuk menganalisis secara lebih rinci nilai-nilai keagamaan untuk diterapkan pada bidang usaha atau bisnis. Penggunaan diksi agama juga lebih kental pada kelompok ini. Biasanya, anggota HIPSI yang berlatar belakang pesantren memiliki rujukan/dalil agama yang lebih kompleks saat merumuskan nilai dan pola yang dipraktikkan di ruang bisnis. Walhasil, nilai dan inklusi nilai keagamaan dalam praktik bisnis/usaha anggota dalam kategori ini bersifat lebih kompleks dan seringkali lebih luas dari nilai-nilai umum yang dipaparkan sebagai nilai HIPSI itu sendiri.

---

<sup>218</sup> Wawancara Suharyanto Lukito, 15 Agustus 2021

Berbeda dengan kelompok tersebut, anggota yang tidak memiliki latar belakang pesantren umumnya menggunakan nilai-nilai umum yang disebut sebagai nilai dasar perjuangan HIPSI, seperti jujur (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), transparan (*tabligh*), profesional (*fathonah*) dan konsisten (*istiqomah*). Pengembangan nilai-nilai pada praktik bisnis ini diperoleh melalui kajian-kajian (ngaji bisnis) yang diselenggarakan secara berkala oleh HIPSI untuk anggotanya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa makna santri di HIPSI sendiri bersifat terbuka, fleksibel dan adaptif terhadap keragaman latar belakang pendidikan keagamaan anggota. Di lain sisi, HIPSI dengan demikian juga memainkan peran untuk “menyantrikan” anggota yang tidak memiliki latar belakang pendidikan pesantren. Pola tersebut berangkat dari kesadarannya perlunya membangun ekosistem bisnis yang berkarakter keagamaan di kalangan pengusaha di Indonesia. Guna mencapai hal tersebut, HIPSI perlu mengakomodir dua hal, yaitu: keanggotaan untuk individu yang tidak memiliki latar belakang pendidikan pesantren; memfasilitasi anggota yang non-pesantren untuk memperkuat pemahaman atas nilai-nilai keagamaan untuk dapat diterapkan di ranah bisnis dan usaha mereka.

Praktik dan pola tersebut juga berkontribusi baik pada upaya lain HIPSI untuk memperkuat santri dengan kemampuan usaha dan bisnis. Interaksi sosial antara pengusaha non-pesantren dengan santri membentuk jejaring diskursus tentang ekosistem bisnis yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan. Bagi kelompok santri yang bergabung untuk belajar bisnis dalam HIPSI, kelompok non-santri yang kebanyakan telah menjadi pengusaha membuka luas jaringan bisnis yang dirintis.

### **C. Operasionalisasi Etos Kerja Islam dalam Tata Kelola Bisnis (Usaha) Pengusaha Santri Yogyakarta**

Dalam melakukan aktivitas bisnis, para pengusaha di lingkungan HIPSI Yogyakarta memiliki kesamaan dalam hal menjaga etika berbisnis. Hal ini dilandasi oleh satu kesadaran bersama bahwa aktivitas bisnis adalah ibadah, dan merupakan bagian tak terpisahkan dari amaliyah sebagai seorang muslim. Kesadaran semacam ini menjadi semangat bersama di kalangan pengusaha HIPSI Yogyakarta dengan jalan mengingatkan satu dengan yang lain.

Model tata cara mengoperasikan nilai-nilai etos kerja Islam di kalangan pengusaha santri di Yogyakarta yang paling umum adalah dengan memasukan nilai-nilai dan prinsip etos kerja Islam tersebut ke dalam Visi dan misi di perusahaan yang mereka miliki. Nilai-nilai yang ditanamkan dalam visi misi ini kemudian diturunkan ke dalam Prosedur operasional standar, Instruksi kerja dan aturan perusahaan lainnya. Etos kerja Islam ini menjadi ruh perusahaan secara keseluruhan.

Prinsip-prinsip itu kita masukkan ke visi. Jadi kita menyamakan visi misi di situ. Kita menyamakan nilai di visi misi itu. Contoh misal di perusahaan yang satu. Visinya itu peduli Bersama, Sejahtera Bersama. Jadi semua SOP arahnya ke sana. Ada Namanya IK, Instruksi Kerja. Ada Namanya prosedur kerja, ada Namanya SOP itu ya.. ada Namanya wewenang kerja. Semua ruhnya ke sana. Insruksi kerja itu jelas sekali. Bikin minum itu seperti apa oh ambil gelas dulu, ambil air panas, itu instruksi kerjanya. Ruhnya itu nilai kegamaan kita tanamkan di sana bukan

di SOP. Mungkin SOP ada, misalnya masuk kerja, datang finger, baca doa yang begitu masuk.<sup>219</sup>

Penanaman etos kerja Islam ke dalam visi perusahaan ini dilakukan dengan tujuan agar semua gerak perusahaan dilandasi dan dijiwai oleh ruh keagamaan yang kuat. Dengan demikian semua yang terlibat di perusahaan yang di kelola oleh pengusaha santri Yogyakarta ini secara sadar melakukan kerjanya selain sebagai aktivitas ekonomi juga sekaligus sebagai aktivitas ibadah. Dengan dilandasi oleh ruh keagamaan semacam ini maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab. Karena mereka sadar bahwa ini adalah ibadah dan sedapat mungkin juga bisa memberi manfaat bagi orang lain.

Dalam memasukkan prinsip dan nilai etos kerja Islam ke dalam visi, misi dan aturan perusahaan lainnya, para pengusaha santri Yogyakarta melakukannya dengan cara yang sederhana. Hal ini dilakukan agar lebih mudah dipahami dan dijalankan oleh para karyawan dan pihak-pihak yang bersangkutan. Hal ini dilakukan mengingat latar belakang karyawan dan pengelola bisnis berasal dari latar belakang yang beragam. Karyawan dan pengelola bisnis yang ada tidak semua memiliki pengetahuan keagamaan yang cukup. Beberapa dari mereka bahkan ada yang non muslim. Oleh karena itu para pengusaha santri Yogyakarta ini melakukan hal ini dalam kemasan yang ringan dan sederhana.

---

<sup>219</sup> Wawancara Abdul Muis, 5 Agustus 2021

Saya hadirkan, saya lembagakan. Kalau SOP ya pastinya ada. SOP pekerjaan mereka, kan ada. Selain atribusi produk itu ada. Pastinya kita coba sedalam mungkin bisa masukkan. Dengan cara seringan mungkin bisa diterima teman-teman.<sup>220</sup>

Dengan menerapkan aturan perusahaan yang memiliki roh etos kerja Islam ini, pengusaha santri Yogyakarta menjadi lebih mudah dalam melakukan kontrol terkait kesesuaian tata kelola bisnisnya dengan aturan keagamaan yang diyakininya. Kepastian ini penting karena bagi para pengusaha santri karena mereka tidak mau melakukan bisnis hanya demi keuntungan materiil semata. Karena bisnis yang mereka jalankan adalah juga aktivitas ibadah makan tidak boleh bercampur dan dijalankan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan tuntunan agama yang mereka yakini.

Saya sendiri yang pastikan, saya yang atur produknya. Kan seperti itu. Meskipun sebetulnya ada manajemen yang bisa kita atur juga, teorinya kan kita cari yang paling murah, tapi bukan seperti itu. Kita cari tahu apakah produk ini diolah dengan cara yang benar atau tidak. Dalam konteks keagamaan, bukan perkara murah atau mahal. Tapi juga harus benar.<sup>221</sup>

Potong rambut misalkan, nyemir sajalah. Nyemir kan ada hukumnya. Seperti rambutnya itu nggak boleh sama, di tempat lain mungkin bisa, tapi di sini nggak. Karena ada aturannya. Jumat nggak pernah tutup karena sunnahnya potong rambut itu di hari Jumat. Makanya libur hari Senin disini. Jadi ada hal-hal yang memang di situ yang kita ketahui, karena memang tidak semua saya ketahui, Ya yang pernah saya dengar ya saya terapkan.<sup>222</sup>

---

<sup>220</sup> Wawancara Taufiq Abdurrohman, 25 Agustus 2021

<sup>221</sup> Wawancara Suharyanto Lukito, 15 Agustus 2021

<sup>222</sup> Wawancara Abdul Muis, 5 Agustus 2021

Dengan menerapkan etos kerja Islami dalam aturan-aturan perusahaan yang mereka kelola, para pengusaha santri Yogyakarta sekaligus melakukan ekspresi kesantrian mereka dengan cara yang telah dimodifikasi sedemikian rupa tanpa kehilangan substansi pokoknya. Modifikasi ini penting bagi mereka agar tampilan dari nilai-nilai keagamaan yang mereka yakni bisa diterima oleh konsumen dengan cara yang menyenangkan dan tidak kaku.

Bentuk lain dari operasionalisasi etos kerja Islami dalam tata kelola bisnis pengusaha santri Yogyakarta diwujudkan dengan pembiasaan keagamaan yang rutin dilakukan terhadap karyawan dan pengelola bisnis perusahaan. Pembiasaan keagamaan ini dilakukan dengan tujuan memberikan bekal spritual kepada pelaksana bisnis. Pembiasaan ini juga dilakukan dalam rangka menghadirkan nuansa tradisi pesantren dalam tata kelola bisnis mereka. Dengan menghadirkan tradisi pesantren dalam ruang bisnis mereka, para pengusaha santri merasa lebih mudah dalam menjalankan bisnisnya secara professional. Hal ini disebabkan oleh karena lingkungan bisnis sudah lebih dulu terkondisikan secara positif, baik lingkungan sumber daya manusianya maupun ruang bisnisnya.

Misalnya, pagi kumpul briefing, nggak cuma briefing, tapi juga asmaul husna. Pokoknya ngaji yang ringan. Ringan karena saya menghadapi rekan yang bekerja ini kan backgroundnya macam-macam. Ada yang awam banget, jadi ya yang enteng aja. Jangan membebani aneh-aneh<sup>223</sup>

---

<sup>223</sup> Wawancara Taufiq Abdurrahman, 25 Agustus 2021

Bentuk operasionalisasi etos kerja Islam dalam tata kelola bisnis pengusaha santri Yogyakarta juga dihadirkan dalam tata ruang di tempat bisnis mereka. Hal ini bertujuan untuk menciptakan suasana atmosfer tempat kerja yang positif. Karena tempat kerja yang positif dan memberikan kenyamanan akan menumbuhkan etos kerja yang tinggi bagi para pekerja dan customernya.

Kita sediakan tempat shalat yang bagus, nyaman, dan bersih. Ini penting menurut saya. Sebagai santri, ukuran orang benar itu kan dishalatnya. Setidaknya kalau tempat shalatnya nyaman akan mengundang kita rajin beribadah<sup>224</sup>

Saya pasang lukisan-lukisan kaligrafi yang selain menampilkan ayat-ayat Qur'an, juga ada sisi keindahannya. Itu yang besar baru saya pasang sebulan yang lalu. Biasanya saya setahun beli 2-3 lukisan kaligrafi., ya refresh lah<sup>225</sup>

Dengan menerapkan operasionalisasi etos kerja Islam dalam tata kelola bisnisnya tersebut para pengusaha santri di Yogyakarta berhasil menumbuhkan dimensi etos kerja Islam dalam bentuk nilai-nilai yang dijalankan secara bersama-sama dalam tata kelola bisnisnya. Dimensi nilai tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

### **1. Kedisiplinan**

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat

---

<sup>224</sup> Wawancara Abdul Muis 5 Agustus 2021

<sup>225</sup> Wawancara Jamiludin, Agustus 2021

berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Tak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai kesuksesan dalam hidupnya adalah orang-orang yang hidup teratur dan berdisiplin dalam memanfaatkan waktunya. Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, tapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya. Seperti apa yang dikatakan oleh Suharyanto terkait dengan disiplin :

Saya di disiplinnya yang saya tekankan. Jadi nggak ada toleransi untuk telat. Toleransi itu membuat teman agak leno. <sup>226</sup>

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa disiplin adalah sesuatu yang penting dan harus dimiliki oleh setiap pengusaha. Disiplin bukan hanya persoalan tepat waktu, tapi juga patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada. melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarang. Selain itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus-menerus meski hanya sedikit. Kedisiplinan ini sangat dijunjung tinggi oleh HPSI dalam pelaksanaan tata kelola bisnis mereka, karena disiplin salah satu fondasi dalam mengelola suatu bisnis (usaha), sebagaimana pengakuan Taufiq Abdurrahman,

“Kalau pengelolaan bisnis itu lebih ke arah itu, sebenarnya lebih mewarnai warna asli saya. Kalau kembangannya bergaul sekolah, ini belajar menyerap dari mana-mana tapi warna dasar tidak bisa bohong. Saya ini santri, Ketika saya mengembangkan usaha, atau organisasi bisnis, maunggak mau pingin punya warna juga, warna

---

<sup>226</sup> Wawancara dengan Suharyanto, 15 Agustus 2021.

saya ini harus teridentifikasi dalam bisnis saya. Sedikit banyak terwarnai, harus ada kultural spiritualnya.”<sup>227</sup>

Abdul Muiz juga mengungkapkan hal yang serupa,

“Kalau saya kedisiplinan ya. Jadi kedisiplinan itu menurut saya yaitu lah.. Ya jadi sesuatu yang bathil, yang disiplin, itu bisa mengalahkan hak yang tidak disiplin. Itu yang saya rasakan. Contoh misalkan saya punya modal 250 juta dari mana latar belakangnya? Ketika saya dulu pernah pinjam uang 500 ribu, saya bilang seminggu saya kembalikan, belum seminggu sudah saya kembalikan. (-tanggung jawab) Kenapa uangnya tidak saya pakai? Saya naik lagi pinjam 2 juta, saya bilang 2 minggu saya kembalikan, sebelum 2 minggu sudah saya kembalikan. Kenapa saya? Saya dipercaya terus dan itu 25 juta dan itu 10 orang.”<sup>228</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, kedisiplinan merupakan hal yang sangat urgen di dalam HIPSI. Ia seperti salah satu kunci dalam pengelolaan bisnis, yang tujuan akhirnya tentu saja meraih kesuksesan dalam bisnis tersebut. Kedisiplinan ini sangat ditekankan dalam organisasi ini, dan yang namanya keterlambatan tidak ditolerir, sebagaimana yang dijelaskan oleh Suharyanto,

Selanjutnya, sehubungan dengan ciri-ciri etos kerja tinggi yang berhubungan dengan sikap moral, yaitu disiplin dan konsekuen atau dalam bahasa Islam disebut amanah. Allah Swt. memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Janji atau *uqud* dalam ayat tersebut di atas mencakup seluruh

---

<sup>227</sup> Wawancara dengan Taufiq Abdurrahman. 25 Agustus 2021

<sup>228</sup> Wawancara dengan Abdul Muiz, 5 Agustus 2021.

hubungan baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain, maupun alam semesta. Meski “amanah” ini sangat berat dalam pelaksanaannya, namun hal demikian diterapkan oleh anggota HIPSI, sebagaimana ungkapan Abdul Muiz sebagai berikut,

“Kita mendirikan yayasan saka itu Yayasan Socio Preneur Akademi Kalijaga. Itu juga muncul karena adanya nilai-nilai social yang akan kita bangun. Saya pernah mencapai puncak, untuk apa sih saya cari duit. Ujung-ujungnya untuk apa. Larilah Yayasan Sociopreneur Akademi Kalijaga. Ini kita besarkan lewat pendanaan, bukan nyari dana dari luar. Jadi kita bikin bisnis lalu kita berikan ke Yayasan, lalu nanti yayasan Saka yang akan menjalankan fungsi sosialnya. Itu yang muncul dari perjalanan bisnis kita.”<sup>229</sup>

Taufiq Abdurrahman juga mengungkapkan,

“Iya... Kalau kalangan karyawan, in ikan kita sama-sama. Sini itu wujudnya yo menuntut duniawi. Nyambut gawe... tapi diingat ingat bahwa ini ada di sini itu bagaimanapun juga niatnya harus lilaa hitaala. Ketika datangnya customer itu dari mana, customer itu amanahnya Allah, pekerjaan harus dikerjakan sepenuh hati. Biar nggak gmebelengan, sepenuh hati. Bekerja ya syukur alhamdulillah, diwenahi gawean. Diberi rejeki lewat gawean, dihidangkan, dimakan Bersama-sama. Bersyukur bareng-bareng. Ada banyak disyukuri, sedikit disyukuri. Kalau misalkan dikerjakan sepenuh hati, kualitas dijaga, berarti itu Amanah dari Gusti Allah customer dijaga.”<sup>230</sup>

Hal tersebut menegaskan bahwa, meski dalam pelaksanaannya yang namanya amanah itu sangat berat, namun apabila dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan dengan penuh keikhlasan, maka kesuksesan demi kesuksesan akan kita raih. Segala

---

<sup>229</sup> Wawancara dengan Abdul Muiz, 5 Agustus 2021.

<sup>230</sup> Wawancara dengan Taufiq Abdurrahman. 25 Agustus 2021

kepercayaan yang diberikan oleh atasan, misalnya, jika dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan dengan penuh keikhlasan, maka akan mendatangkan kesuksesan serta keberkahan kepada karyawan tersebut.

## **2. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian dan pengorbanannya. Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik itu dari segi keberhasilan maupun kegagalannya.

Dalam Islam, tanggung jawab dikenal istilah *mas'uliyah*, yang memiliki makna prinsip yang menuntut seorang pekerja untuk senantiasa waspada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan dan dibelanjakannya, karena mereka akan diperiksa dan dipersoalkan, bukan hanya di dunia tapi juga di hari pembalasan nanti. Tanggung jawab meliputi beberapa aspek, yaitu: tanggung jawab antara individu dengan individu (*mas'uliyah al-frad*), tanggung jawab dengan masyarakat (*mas'uliyah al-mujtama'*), di mana tanggung jawab ini berkaitan dengan *baitul mal*.<sup>231</sup> Hal ini juga selaras apa yang dikatakan oleh Khoeron terkait dengan tanggung jawab diibaratkan dengan seorang menjalankan tugasnya yaitu mengaji dan kerjabakti. Itu merupakan sebuah tanggung jawab individu dalam menjalankan

---

<sup>231</sup> Abd. Shomad, *Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), 78.

tugasnya sebagai seorang santri. Baik tanggung jawabnya mengaji (individu) dan juga kerja bakti (masyarakat). Ini merupakan gambaran seseorang juga ketika mereka menjalankan bisnisnya harus seimbang antara kepentingan pribadi dan kemaslahatan umat. Seperti hasil wawancara dibawah ini :

Etos kerja yang tinggi itu kita nyatet bahwa dia sregep, ya rajin. Umpama ada presensi kerja bakti, dia rajin. Pengamatan dia tidak, nggak loran leren. Wajahnya terlihat ikhlas, ceria. Kira-kira gitu. Bar kerja bakti nggak ethok-ethok lara. Nggak mudah mengeluh. Kadang-kadang ada anak yang bar kerja bakti ethok ethok lara. Akhire ngajine ra melbu. Setelah ngaji, kerja bakti tetap semangat ngajinya. Itu tanda kalau kinerja bagus, etos kerja bagus. Kalau diberi tugas tanggung jawab<sup>232</sup>

Harus diakui bahwa tanggung jawab bukan sesuatu yang mudah untuk dilakukan. Namun, jika memiliki kesadaran akan pentingnya tanggung jawab, maka seberat apa pun pekerjaan itu pasti dikerjakan dengan baik. Dan inilah yang dilaksanakan oleh anggota HIPSI, sebagaimana hasil wawancara berikut,

“Ya sifatnya Muammalah, yang Namanya jual beli harus jelas akadnya. Terus terkait dengan traknsaksi ingin menerapkan sesuai ajaran agama juga, jangan sampai merugikan konsumen. Nilai-nilai keagamaan itu menjadi penting juga, karena bagian dari tanggung jawab. Jangn sampai berbisnis, berdagang itu merugikan pembeli.”<sup>233</sup>

---

<sup>232</sup> Wawancara dengan Khaeron, 3 Agustus 2021

<sup>233</sup> Wawancara dengan Taufiq Abdurrahman. 10 Agustus 2021

Hal tersebut menegaskan bahwa pengusaha santri Yogyakarta bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sebab mereka memiliki kesadaran bahwa mereka tidak hanya terkait dengan bagaimana tanggung jawab mereka terhadap atasan tapi juga kepada pembeli di mana dari transaksi itu tidak merugikan *customer*. Sebab salah satu yang dilarang dalam bisnis Islam adalah merugikan konsumen.

### 3. Kerja Keras

Selain kedisiplinan dan tanggung jawab, dalam mengelola bisnisnya, HIPSI juga menerapkan sistem kerja keras. Menurut mereka, salah satu kunci sukses dalam hal apa pun, termasuk dalam berbisnis adalah kerja keras. Tentu saja pembelajaran kerja keras ini mereka dapatkan dari pesantren. Hal ini diakui oleh Khoirun,

“Yang saya simpulkan, mayoritas orang miskin di Indonesia, bukan karena takdir, tapi karena sikap mental. Yakni sikap mental yang kena penyakit, 4 penyakit, males, miskin skill, kaya gengsi, konsumtif.”<sup>234</sup>

Hal tersebut menegaskan bahwa salah satu kunci kesuksesan dalam hal apa pun adalah kerja keras. Dalam Islam sendiri, kerja keras diistilahkan dengan mujahadah dala maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh ulama, *istifragh ma fil wus'i*, yaitu mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Mujahadah selain juga sebagai penyemangat dalam motivasi kerja seorang santri. Mujahadah juga menjadi ajang

---

<sup>234</sup> Wawancara dengan Khorion. 3 Agustus 2021

untuk memupuk diri mereka berbuat baik dalam berbisnis. Karena di dalamnya ada *tarbiyah* langsung dari seorang guru kepada muridnya. Hal ini seperti apa yang diungkapkan Gunadi, seperti hasil wawancara dibawah ini :

“Menjadi seorang pengusaha yang dekat dengan Kiai, otomatis mengikuti kegiatan Kiainya. Semisal ada mujahadah rutin malam kamis, saya dan karyawan saya harus datang keacara tersebut. Itu merupakan bagian ta’dhim saya kepada guru saya. Karena saya merasa tenang sehabis mujahadah, selain itu juga saya merasa kayak dibimbing untuk terus berbuat baik. Dan menyelesaikan segala permasalahan yang saya rasakan”.<sup>235</sup>

Hal tersebut juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah Swt. telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagukannya secara optimal dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Seperti halnya penjelasan diatas menjelaskan bahwasanya peran seorang guru adalah mengarahkan pada suatu perbuatan yang baik dan harus menghadapi mempersiapkan sumber daya yang baik pula. Berbisnis dengan landasan prinsip etos kerja Islam menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dari seorang santri. Hal ini dapat dilihat dalam hadis berikut,

“Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah engkau hidup selama-lamanya, dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok hari” (HR. Ahmad).

---

<sup>235</sup> Wawancara dengan Jamiludin, 6 Agustus 2021.

Pengusaha santri di Yogyakarta ini menerapkan apa yang diucapkan oleh Rasulullah Saw. tersebut, di mana menurut mereka kunci utama *entrepreneur* sukses adalah tidak pernah malas dalam bekerja. Khoiron berkata,

“Bagaimana kalau kita didik anak kita seperti Rasulullah, Syariah tentu juga Iqtishadiyah..Makanya entrepreneur jangan malas. Nduwe duit itu suk dingo sangu dakwah..Dinggo menyejeraherakan umat. Syukur-syukur komplit Rasulullah jadi presiden. Nah kan. Siasah,kalau siash jangan mencari duit,anda sudah banyak duit. Makanya berjuang lewat politik karena tidak ada santri yang terjun ke politik, annti yang ke politik orang-orang yang tidak pakai syariat. Mereka akan menghalalkan segala cara untuk melegalkan kejahatannya, Maka santrilah yang harus terjun. Saya kira selengkap itu semestinya yang diberikan santri untuk disipakan. Gitu gambarannya yang diberikan kepada santri.”

#### 4. Profesional

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah Swt. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen secara umum, yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Secara tidak langsung prinsip-prinsip manajemen tersebut sangat dianjurkan dalam Islam dalam mengerjakan segala sesuatu, sebagaimana firman-Nya,

﴿ أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ ۗ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴾

*“Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, padahal*

*kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?” (QS. Al-Baqarah: 44).*

Dalam mengelola binsisnya, pengusaha santri Yogyakarta melaksanakan prinsip-prinsip manajemen tersebut, yaitu mengorganisir, merencanakan, mengontrol, dan mengevaluasi segala bisnis mereka. Tujuannya yaitu untuk mencapai target bisnis mereka. Namun demikian, yang paling penting dari prinsip-prinsip tersebut, terutama dalam sebuah organisasi seperti HPSI adalah perencanaan. Sukses sebuah tindakan atau program dipengaruhi mutu langkah awal yang dilakukan. Seorang manajer harus memahami ke mana dan untuk apa serta langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan kerja organisasi, misalnya. Dalam perencanaan, apa sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan di mana tindakan tersebut dilakukan, kapan melakukannya, siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, dan bagaimana cara melakukannya. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Taufiq Abdurrahman<sup>236</sup>:

“Kadang ada benarnya. Tapi ya, nggak..kembali lagi harusnya nggak seperti itu. Harusnya ya. Sebetulnya permasalahan di semua produk Pendidikan. Menurut saya. Kadang-kadang ilmu itu hanya jadi knowledge bukan jadi laku. Anak sekolahan permasalahan itu juga besar. Kurang lebih seperti itu. Walaupun disebut seperti itu, saya nggak berani menggeneralisir tapia da beberapa kawan-kawan santri yang berbisnis itu profilnya ya oke juga. Kadang-kadang mungkin kalau ..bukan etos kerja, komprominya itu kadang terlalu banyak.kalau kita ngomong mengorganisasi bisnis itu ya luwes ya gigih. Ada aturan-aturan ngempakne lah istilahnya.. Aturan ini dipakai di kala apa, itu ukadang nggak pas. Nah yang seperti itu yang terbentuk image seperti itu.

---

<sup>236</sup> Wawancara dengan Taufiq Abdurrahman. 10 Agustus 2021

Kalau dalam beragama kita harus tenggang rasa, teposeliro kayak gitulah. Sosial kan. Kalau bisnis nggak boleh seperti itu. Oke dalam semangatnya, tapi harus ada tata Kelola ada aturan. Manajemen itu kan ada reward punishment. Ada target. Kalau berteman, bersosial itu nggak boleh ada target. Kalau kita di organisasi bisnis harus ada. Bernegara juga harus seperti itu. Empakan. Itu masalah jam terbang dan kemudian jam sawung. Makin banyak kenal orang, makin banyak pembeding. Kok sing kae lebih professional. Padahal nggak kurang-kurang kita dapat pengetahuan itu. Hanya biasanya kita kurang mendapatkan contoh aplikasi atas itu.”

Penjelasan diatas memberikan gambaran bahwasanya menjalankan bisnis itu juga harus luwes dan gih. Ada aturan-aturan yang harus dijalankan supaya nantinya mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Aturan tersebut tentunya terdapat sebuah perencanaan yang memang menjadi salah satu target dalam perusahaan. Hal ini seperti apa yang dikatakan oleh Wilson, terkait pengertian perencanaan merupakan salah satu proses lain, atau mengubah suatu keadaan untuk mencapai maksud yang dituju oleh perencanaan atau oleh orang/badan yang diwakili oleh perencanaan itu. Perencanaan itu meliputi analisis, kebijakan, dan rancangan. Perencanaan adalah proses dasar dari mana manajemen memutuskan tujuan dan cara mencapainya. Sebelum seseorang dapat mengorganisir, mengendalikan, atau memimpin, maka ia harus terlebih dahulu membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah suatu kelompok atau kegiatan.<sup>237</sup>

---

<sup>237</sup> M. Kamal, *Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam, dan Bahasa Melayu di Era Revolusi 4.0*, Prosiding Seminar Internasional Pascasarjana Uin STS Jambi-CIS PSU Pattani Campus-UPSI Malaysia dan Persatuan Penulis Budiman Malaysia, Februari 2020, hal. 356.

Perencanaan juga didefinisikan sebagai cara berpikir mengenai persoalan-persoalan sosial dan ekonomi, terutama yang berorientasi pada masa yang akan datang, berkembang dengan hubungan antara tujuan dan keputusan-keputusan kolektif dan mengusahakan kebijakan dan program. Beberapa hal lain merumuskan perencanaan sebagai, mengatur sumber-sumber yang langka secara bijaksana dan merupakan pengaturan serta penyesuaian hubungan manusia dengan lingkungan dan dengan waktu yang akan datang. Definisi lain dari perencanaan adalah pemikiran hari depan. Perencanaan berarti pengelolaan, pembuat keputusan, suatu prosedur yang formal untuk memperoleh hasil nyata dalam berbagai bentuk keputusan menurut sistem yang terintegrasi.<sup>238</sup>

Pengelolaan bisnis itu harus sesuai dengan corak seseorang, supaya ada perbedaan dengan bisnis yang lainnya. Karena ketika kita berbisnis memang ada pengelolaan manajemen yang mungkin itu dilakukan semua orang. Akan tetapi corak pengelolaan yang dimiliki HIPSI ini yang membedakan dari yang lainnya. Yaitu memiliki kultur spiritualitas yang membedakan dengan yang lainnya. Hal ini seperti hasil wawancara dengan Taufiq Abdurrahman<sup>239</sup> :

“Kalau pengelolaan bisnis itu lebih ke arah itu, sebenarnya lebih mewarnai warna asli saya. Kalau kembangannya bergaul sekolah, ini belajar menyerap dari mana-mana tapi warna dasar tidak bisa bohong. Saya ini santri, Ketika saya mengembangkan usaha, atau organisasi bisnis, maunggak mau pingin punya warna juga, warna say aini harus teridentifikasi dalam bisnis saya. Sedikit banyak terwarnai, harus ada kultural spiritualnya”

---

<sup>238</sup> Taufiqurohman, *Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan*. (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2008) hlm.81-82

<sup>239</sup> Wawancara dengan Taufiq Abdurrahman. 10 Agustus 2021

Penjelasan diatas mengisyaratkan bahwasanya dimanapun kita belajar, akan tetapi tidak akan menghilangkan warna seorang santri. Maka hal tersebut terbawa dalam pengelolaan bisnis yang memiliki warna tersendiri. Ini menandakan bahwasanya seorang santri tidak akan lepas dari warnanya yaitu kultural spiritual.

## **5. Jujur**

Salah satu kunci sukses dalam dunia bisnis adalah kejujuran. Jujur adalah kesesuaian antara berita yang disampaikan dan fakta, antara fenomena kesesuaian dan yang diberitakan, serta antara bentuk dan substansi. Syariah memang senantiasa mengajak orang-orang saleh untuk jujur dalam menjalankan segala urusan, terutama dalam berbisnis. Jujur biasanya masuk ke dalam salah satu kode etik yang harus dilaksanakan oleh pelaku bisnis karena berbisnis yang disertai dengan kejujuran dapat membawa kesuksesan, kelancaran, dan kepercayaan di antara mitra bisnisnya.

Kejujuran, bagi pengusaha santri Yogyakarta merupakan salah satu prinsip mereka dalam menjalankan roda bisnis. Anggota organisasi mengaku bahwa kejujuran merupakan nilai-nilai Islam yang mereka pelajari dan praktikkan sejak mereka nyantri di pesantren, dan tentu saja juga mereka dalam menjalankan bisnis mereka. Mengenai hal ini, Jamiludin mengatakan,

“Iyalah, jelas. Itu sangat berpengaruh. Itu tadi dari pesantren kita belajar bagaimana kejujuran, dalam agama kita juga diajarkan untuk bisa bagaimana mengatur waktu dengan baik. Supaya jangan di tengah kondisi sulit seperti ini surut (-effort). Ditambah dengan doa ijazah-

ijazah yang ada. Itu jadi memacu kita. Itu beberapa kali saya alami sangat membantu.”<sup>240</sup>

Apa yang diungkapkan oleh Jamiluddin tersebut selaras dengan konsep kebenaran dalam Islam. Al-Qur’an menegaskan agar dalam bisnis tidak dilakukan dengan cara-cara yang mengandung kebatilan, kerusakan, dan kezaliman. Sebaliknya, bisnis harus dilakukan dengan kesadaran dan kesukarelaan, sebagaimana firman-Nya,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ  
مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu” (QS. An-Nisa’: 29).*

Ayat tersebut di atas menjelaskan tentang transaksi dalam bermuamalah, khususnya transaksi bisnis, bahwa sebagai sesama manusia, dalam berbisnis dilarang untuk memanfaatkan atau memakan harta orang lain dengan cara yang tidak benar dan dilarang oleh Allah Swt. Cara bertransaksi yang benar berdasarkan ayat tersebut di atas adalah dengan jalan di antara keduanya, yakni saling ridha dan ikhlas agar tidak terjadi permusuhan di kemudian hari. Adanya pesaing sudah menjadi hal yang lumrah ketika menjalankan suatu bisnis (usaha), yang mungkin memiliki produk yang sama atau bahkan lebih baik,

---

<sup>240</sup> Wawancara dengan Jamiluddin. 1 Agustus 2021

sehingga dibutuhkan persaingan sehat agar tercipta hubungan baik dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain.

Berkaitan dengan bisnis, sering kali pebisnis mengalami kebangkrutan dalam bisnis yang dijalaninya, sehingga menimbulkan keadaan stres, bahkan depresi, yang bisa saja berujung pada kematian dengan cara menghabiskan diri sendiri. Karena itu, transaksi yang pada umumnya dilakukan untuk memperoleh harta jangan sampai membuat lupa diri, dan sebagai seorang muslim sudah seharusnya menjaga kemaslahatan umat. Suharyanto mengungkapkan,

“Jujur, tepat waktu, berkomitmen, itu bagian dari integritas.”<sup>241</sup>

Pernyataan Suharyanto tersebut selaras dengan ungkapan Ismanto. Ia menyatakan bahwa kejujuran merupakan nilai dasar yang harus dipegang dalam menjalankan kegiatan bisnis. Keberhasilan dan kegagalan suatu bisnis (usaha) dalam Islam selalu berkaitan dengan ada tidaknya sifat jujur. Dalam Islam, hubungan antara kejujuran dan keberhasilan kegiatan ekonomi menunjukkan hal yang positif. Setiap bisnis yang didasarkan pada kejujuran akan mendapatkan kepercayaan dari pihak lain. Kepercayaan ini akan mendorong bertambahnya nilai transaksi kegiatan bisnis, dan pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan.<sup>242</sup>

---

<sup>241</sup> Wawancara dengan Suharyanto. 13 Agustus 2021

<sup>242</sup> Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Cet – 1. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), 34.

Sama halnya dengan sikap tanggung jawab yang sudah dijelaskan di atas, sikap jujur juga berkaitan dengan kepribadian masing-masing individu, dapat berupa kepribadian yang sehat maupun yang tidak sehat. Dalam hal ini, anggota HIPSI yang mayoritas pernah nyantri di pesantren, tentu sudah mempelajari dan mempraktikkan sifat jujur ini sejak di pesantren. Mengenai hal ini, Abdul Muiz menyatakan,

“Tentu saja, Mas. Sifat jujur yang saya terapkan dalam bisnis ini merupakan pengejawantahan dari apa yang saya pelajari di pesantren dulu. Dulu di pesantren, saya dan para santri yang lain diajari oleh selalu jujur dalam melakukan apa pun. Jadi kesimpulannya, dalam hal ini, pesantren sangat berpengaruh besar terhadap sifat kejujuran yang tertanam dalam diri saya dan anggota HIPSI yang lain. Di sisi lain, dalam berbisnis dan dalam menekuni apa saja, kita harus jujur untuk meraih kesuksesan, dan inilah yang selalu ditekankan oleh kiai saya dulu. Saya masih ingat perkataan kiai saya dulu, ‘Kalian, jadi apa saja, tetaplah jadi orang yang menjunjung tinggi kejujuran. Mari kita ikuti jejak Rasul yang dikenal sebagai manusia yang jujur dan dapat dipercaya.’”<sup>243</sup>

“Iya... Kalau kalangan karyawan, inikan kita sama-sama. Sini itu wujudnya yo menuntut duniawi. Nyambut gawe... tapi diingat ingat bahwa ini ada di sini itu bagaimanapun juga niatnya harus lilaa hitaala. Ketika datangnya customer itu dari mana, customer itu amanahnya Allah, pekerjaan harus dikerjakan sepenuh hati. Biar nggak gmebelengan, sepenuh hati. Bekerja ya syukur alhamdulillah, diwenehi gawean. Diberi rejeki lewat gawean, dihidangkan, dimakan Bersama-sama. Bersyukur bareng-bareng. Ada banyak disyukuri, sedikit disyukuri. Kalau misalkan dikerjakan sepenuh hati,

---

<sup>243</sup> Wawancara dengan Abdul Muiz, 5 Agustus 2021.

kualitas dijaga, berarti itu Amanah dari Gusti Allah customer dijaga.”<sup>244</sup>

Hal tersebut menegaskan bahwa kejujuran merupakan salah kunci sukses pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta dalam menjalankan tata kelola bisnis mereka, dan sifat kejujuran mereka itu dipengaruhi oleh nilai-nilai kejujuran yang mereka dapatkan di pesantren. Dalam dunia kerja dan bisnis (usaha), kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan baik waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan (dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus), maupun menjauhi sifat-sifat jelek seperti bohong dan menipu.

Etos kerja Islam di atas memang benar-benar diterapkan oleh pengusaha santri yang tergabung dalam HIPSI sebagai bagian dari kaum santri secara keseluruhan. Profesionalitas, tanggung jawab, dan memberikan kemaslahatan bagi semuanya. Ini menjadi landasan dan pegangan bagi pengusaha santri di Yogyakarta dalam menjalankan bisnisnya. Tidak hanya keuntungan semata akan tetapi bagaimana bisnis itu memberikan kemaslahatan bagi semuanya. Dengan ajaran etos kerja diatas membuat kaum santri bisa menjalankan bisnis yang baik sesuai dengan ajaran Islam.

---

<sup>244</sup> Wawancara dengan Taufiq Abdurrohman. 25 Agustus 2021

## **D. Analisis Etos Kerja Islam Kaum Santri Yogyakarta**

### **1. Transformasi Religius, Sosial, dan Ekonomi**

Aktivitas bisnis yang dilakukan pengusaha santri Yogyakarta memiliki daya tarik tersendiri. Mereka yang semula berasal dari latar belakang yang berbeda baik secara kultural, pengetahuan keagamaan dan modal sosial, berhasil mengembangkan komunitas bisnis yang saling menguntungkan satu dengan yang lainnya. Para pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta berhasil melakukan “transformasi religious, sosial, dan ekonomi” di antara sesama anggotanya, dan komunitas santri lainnya.

Transformasi sosial religius yang dimaksud adalah perubahan dalam tata kelola bisnis yang dijalankan oleh sebagian anggota HIPSI dari yang semula menjalankan bisnis tanpa mempertimbangkan prinsip dan dimensi nilai etos kerja Islam menjadi pengusaha yang menerapkan pertimbangan keagamaan dalam tata kelola bisnisnya. Dengan demikian ajaran keagamaan yang dipahami dan diamalkan tersebut merupakan hasil dekonstruksi terhadap perilaku bisnis sebelumnya, yang kemudian mengarahkan orientasi kehidupan mereka pada kesadaran spiritual empiris dengan lebih memperhatikan keseimbangan antara kepentingan bisnis dan pertimbangan keagamaan.

Transformasi sosial religius ini diejawantahkan dalam perilaku bisnis pengusaha santri yang meyakini bahwa kerja dan aktivitas ekonomi pada umumnya adalah bagian dari ibadah. Konstruksi sosial-religius semacam ini menjadi pendorong produktivitas bisnis di

kalangan pengusaha santri Yogyakarta. Kenyataan ini sekaligus mematahkan tesis Weber yang menganggap bahwa agama Islam adalah agama tidak mendorong umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi sebagaimana para pengikut Calvinis.<sup>245</sup>

Proses transformasi sosial religious yang terjadi pada pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta ini merupakan hal konstruktif yang dapat diamati dalam konteks individu maupun institusional, baik formal maupun non formal. Proses ‘bertukar tangkap’ pengetahuan keagamaan dan pengetahuan bisnis yang ada di dalam HIPSI Yogyakarta merupakan bentuk kerja sama dan “tolong menolong”<sup>246</sup> untuk mencapai kemaslahatan bersama. Meminjam istilah Ibnu Khaldun, inilah yang disebut sebagai *ashabiyah*, suatu ikatan sosial dan kerja sama yang bersifat fungsional.<sup>247</sup>

Keberhasilan pengusaha santri Yogyakarta dalam membangun bisnisnya tidak lepas dari semangat yang dilandasi etos kerja Islam yang tinggi. Di satu sisi mereka memiliki optimism yang kuat akan kesuksesan, disisi lain mereka juga meyakini ketentuan Allah SWT

---

<sup>245</sup> Weber, Max. (1987). *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*. Sydney: Allen & Unwin.

<sup>246</sup> Konsep ini juga sesuai dengan ayat Al Qur’an “*Tolong menolonglah kalian dalam kebaikan dan takwa, dan janganlah kalian tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran.*” (QS Al Maidah: 2)

<sup>247</sup> Konsep “solidaritas sosial” (*ashabiyah*) Ibnu Khaldun ini mirip dengan konsep “solidaritas sosial” Emile Durkheim. Namun focus utama Khaldun lebih kepada “fungsionalisasi”. Ikatan sosial masyarakat, sedangkan Durkheim lebih banyak menyoroti “bentuk” solidaritas sosial yang kemudian dikenal dengan ‘solidaritas mekanis’ dan “solidaritas orgasnis”

terkait usaha yang dilakukan oleh manusia. Kesadaran dari dua sisi ini menjadikan pengusaha santri Yogyakarta memiliki semangat usaha (*effort*) yang tinggi dengan tetap menyadari keberadaan Allah SWT sebagai penentu segalanya.

Sementara bagi pengusaha santri yang pernah mengenyam pendidikan di pesantren, pengetahuan keagamaan yang mereka miliki menjadi modal spiritual dalam membangun etos kerja Islam mereka. Diantara pelajaran penting di dunia pesantren terkait dengan etos kerja adalah ajaran yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan nyata, yaitu: “*Isy ka annaka ta'isyu abada*” atau “*I'mal lid dun-yaka ka annaka ta'isyu abada*”. Terminologi ini sering dipahami sebagai “bekerjalah bagi duniamu seakan-akan kamu hidup abadi” yang menunjukkan bahwa etos kerja pribadi seorang muslim sangat bisa untuk diandalkan. Ajaran ini sangat melekat bagi kalangan kaum santri, terutama setelah mereka menjalani kehidupan di masyarakat.<sup>248</sup>

Selain itu doktrin tentang etos kerja juga banyak didapati dalam khazanah kitab-kitab klasik yang diajarkan di pesantren. Misalnya ajaran tentang *al kasb wal ma'asy* dari Imam Al Ghazali. Semangat atau etos kerja yang gagas oleh al-Ghazali dibangun berdasarkan tiga fondasi yang kokoh, yaitu al-Quran, sunnah dan *atsar*. Melalui tiga dasar ini al-Ghazali berpendapat aktifitas ekonomi atau bekerja sudah menjadi kemestian bagi setiap salik untuk memenuhi seluruh

---

<sup>248</sup> Fauzan, Hubungan Religiusitas Dan Kewirausahaan: Sebuah Kajian Empiris Dalam Perspektif Islam. MODERNISASI, Vol. 10, No. 2, Juni 2014. h. 151.

kehidupan dirinya dan keluarga. Dari al-Quran, al-Ghazali mengutip beberapa ayat, di antaranya adalah Surah An-Naba" (78) : 11, Surah Al-A"r af (7) :10, Surah Al-Baqarah (2) :198, Surah AlMuzzammil (73): 20, dan Surah Al-Jumuah (62): 10.<sup>249</sup>

Semua ayat-ayat tersebut mengandung hukum-hukum yang berkaitan dengan kerja, menetapkan sikap-sikap terhadap pekerjaan, memberi arahan dan motivasi, bahkan contoh-contoh kongkrit tanggung jawab kerja. Islam memandang bekerja sebagai hal yang luhur dan bahkan menemukannya sebagai salah satu wujud ibadah, selama niatnya benar dan praktiknya tidak menyalahi aturan Allah Swt. Islam juga memberi motivasi dan rangsangan yang kuat kepada orang yang suka kerja dengan baik, bukan hanya dengan keuntungan dunia tetapi juga pahala akhirat. Dan Islam sejak awal pertumbuhannya, sudah membina lingkungan sosio kultural yang "cipta kerja" sebagai bagian dari perintah agama.<sup>250</sup>

Selain proses transformasi religious, pengusaha santri Yogyakarta ini juga melakukan transformasi sosial dan ekonomi yang saling menguntungkan diantara mereka. Etos kerja Islam kaum santri Yogyakarta melalui lembaga HIPSI, dalam penerapannya, selain dengan prinsip-prinsip sebagaimana disebutkan di bagian sebelumnya

---

<sup>249</sup> Faizal dkk. The Entrepreneurs Characteristic from al-Qur'an and al-Hadis. International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 4, 2013, h. 191-196.

<sup>250</sup> Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumberdaya Manusia*, cetakan keempat, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), 238-244.

(disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan kejujuran), juga melakukan pekerjaan (bisnis) mereka dengan kemampuan terbaik mereka.

“Jadi kita etosnya malah bukan diarahkan kepada karyawan. Mindsetnya harus jadi mindset entrepreneurship maka di kantor kita, hamper semua di unit usaha, kalau bisa jangan lama-lama. Mau di loker, di rolling jadi mau dirolling. Anda barista, oh besok jadi kasir. Besok jadi bagian yang lain agar menguasai semua. Dalam dua tahun ini kalian investasi duit, investasi pengalaman. Habis itu keluar bikin sendiri. Buka lowongan. Jadi itu kalau diajarkan di kampus bagus. Jogja ini kan ratusan ribu wisudawan setiap tahunnya. Tapi semua mencari pekerjaan, bukan menciptakan pekerjaan. Nah kita mengarahkan di situ. Banyak sekali kapster yang hanya 1 tahun kemudian keluar bikin sendiri. Dalam perasaan bisnis itu menyakitkan, kalau didasarkan pada pengetahuan itu target kiuta. Agar mereka menjadi besar. Karena roda berputar, sekarang kita kaya, besok bisa pagi bisa miskin. Siapa yang menolong? Ya lewat Gusti Allah, wong teman kita.”<sup>251</sup>

Taufiq Abdurrohman juga mengatakan,

“Salah satu kunci sukses dalam bisnis adalah bekerja secara sungguh-sungguh. Sebab tak ada yang instan di dunia ini. Semuanya dimulai dari nol. Tak ada candi atau bangunan megah lainnya seperti Piramida di Mesir yang dibangun dalam hitungan jam atau menit. Bangunan-bangunan tersebut menjadi bangunan yang begitu megah dan luar biasa karena dibangun dengan kerja ekstra, dan tentu saja secara sungguh-sungguh. Ada kepuasan tersendiri sih menurut saya kalau pekerjaan itu kita lakukan secara sungguh-sungguh, seperti apa pun hasil kerjaan kita itu.”<sup>252</sup>

---

<sup>251</sup> Wawancara dengan Abdul Muiz, 5 Agustus 2021.

<sup>252</sup> Wawancara dengan Taufiq Abdurrohman. 10 Agustus 2021

Penjelasan diatas menegaskan bahwasanya etos kerja santri menerapkan disiplin yang tinggi dan kesiapan untuk bekerja keras. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Yusuf Qardhawi mengenai kerja yaitu segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik melalui gerak tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi maupun untuk orang lain.<sup>253</sup>

Etos kerja bagi kalangan santri juga merupakan hasil dari menerapkan disiplin yang tinggi, dan memiliki kesiapan untuk bekerja keras. kemudian, kyai menerapkan beberapa strategi untuk membentuk etos kerja santri, yaitu dengan menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan yang kuat.<sup>254</sup> Dua pandangan diatas memberikan gambaran bahwasanya ikhtiar atau berusaha dalam bekerja akan memberikan hasil yang sesuai juga. Yaitu dengan bekerja dan menerapkan prinsip etos kerja Islam akan mengantarkan pada hasil atau menambah profit baik digunakan untuk kepentingan pribadi maupun untuk orang lain. Hal tersebut juga sejalan dengan apa yang

---

<sup>253</sup> Armansyah Walian, *Konsep Islam Tentang Kerja "Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim"* (Jurnal AN NISA'A, Vol.8, No.1, Juni 2013) hlm. 64.

<sup>254</sup> Dadang Mustofa, *Etos Kerja Kaum Santri (Studi tentang Pemberdayaan Ekonomi Kaum Santri di Pesantren Al Ittifaq Ciwedey Kabupaten Bandung)*, (Bandung: Disertasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, 2018)

dikatakan Weber, bahwasanya setiap manusia memiliki hasrat untuk mendapatkan kekayaan materiil.<sup>255</sup>

Berusaha dalam bidang bisnis dan perdagangan termasuk usaha kerja keras. Dalam kerja keras itu, tersembunyi kepuasan batin yang tidak dinikmati oleh profesi lain. Kemauan keras ini dapat menggerakkan motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Bekerja merupakan sebuah panggilan atau tugas suci yang dikehendaki Tuhan.<sup>256</sup> Maka tidak heran jika Orang-orang yang berhasil atau bangsa yang berhasil ialah bangsa yang mau kerja keras, tahan menderita, tapi berjuang terus memperbaiki nasibnya. Dalam artian bekerja dengan keras merupakan sebuah tugas suci dari Tuhan untuk dikerjakan manusia dalam mendapatkan hasil sebagai bekal dunia maupun akherat. Pekerjaan juga menjadi ladang dakwah seperti yang dilakukan oleh Rasulullah dalam memberikan contoh kerja keras, sehingga dapat berhasil mendapat kejayaannya.

Melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh bukan yang dilakukan pada saat memulai saja tapi juga harus terus dilakukan meski kita sudah berhasil. Sebagai orang muslim kita dituntut supaya tidak hanya mementingkan atau mengutamakan kerja keras untuk di

---

<sup>255</sup> M Luthfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, (Jakarta: LP3ES, 2013), h. 30

<sup>256</sup> Ignas Kleden, “*Kapitalisme, Spiritualitas Keagamaan, dan Etos Kerja Ekonomi: Mengenang 100 Tahun The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism Max Weber*” (Makalah tidak diterbitkan, Jakarta, 2005), dalam M. Luthfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, (Jakarta, LP3ES, 2013), hlm. 30-31

dunia saja tapi juga di akhirat. Maksudnya, jangan sampai kita dilalaikan oleh pekerjaan mencari harta saja tapi juga berusaha untuk selalu dekat kepada Sang Pencipta, sebagaimana firman-Nya,

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ

اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS. Al-Qashash: 77).*

## 2. Rekonstruksi Sosio-Ekonomi

Citra atau “symbol-simbol urban” dalam beberapa tahun terakhir tampak sangat menonjol seiring dengan perkembangan pembangunan di Indonesia yang begitu pesat. Salah satu symbol urban yang saat ini menonjol di berbagai ranah publik adalah pasar dan pesantren. Bangunan pasar mencitrakan tempat berlangsungnya proses interaksi sosial dalam aktivitas ekonomi modern berorientasi kapitalistik, sedangkan pesantren merupakan bangunan tentang ibadah dan interaksi sosial-keagamaan umat Islam.

Dalam konteks penelitian ini, para pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta berhasil membentuk atau menciptakan hubungan fungsional antara pesantren dan pasar. Pasar tidak semata dimaknai sebagai tempat jual-beli, tetapi juga merupakan institusi sosial-ekonomi tempat terjadinya pertemuan-pertemuan sosial di

antara mereka dengan komunitas lain. Di sini pasar tidak hanya wadah untuk mengimpun barang-barang ekonomi, tetapi juga pusat aktivitas sosial kemasyarakatan. Pada akhirnya pasar dalam konteks ini juga menjadi media berlangsungnya transformasi nilai-nilai sosial-budaya antar sesama anggota HIPSI maupun diantara mereka dengan masyarakat lain.

Di lain sisi, lembaga pesantren dan komunitas pesantren tidak hanya berfungsi sebagai media keagamaan saja, tetapi juga merupakan institusi sosial-keagamaan tempat berlangsungnya proses transformasi nilai-nilai keislaman. Dunia santri bagi anggota HIPSI memiliki fungsi ganda. Terminologi santri sebagai institusi keagamaan mempertebal “kohesi sosial” mereka sebagai komunitas bisnis yang diwujudkan dalam aktivitas perdagangan di pasar. Misalnya dengan saling bantu menginformasikan dagangan atau produk ekonomi di antar para pengusaha santri, atau menitipkan barang dagangan di koperasi atau kantin pesantren tertentu.

Kita pakai pendekatan humanis. Tidak semata-mata untung rugi. Tidak pakai semua teori modern. Itu pengalaman spiritual. Bisnis juga merupakan pengalaman spiritual.<sup>257</sup>

Saya merespon ya, di *sociopreneur* itu orang merespon kebutuhan lingkungan, itu bisa kita kapitalisasi menjadi keuntungan. Kalau teori bisnis kan modal sekecil-kecilnya untuk sebanyak-banyaknya. Sekrang, kebutuhan, kita bikin second grosir, karena ada kebutuhan teman-teman di situ. Saya bantu manajemennya. Kafe misalkan, saya nggak punya keahlian kopi, arabika seperti apa saya nggak tahu. Saya

---

<sup>257</sup> Wawancara Muhammad fatoni, 17 Desember 2021

bagian di manajemennya yang saya atur di situ. Semacam diversifikasi ya..<sup>258</sup>

Dengan kata lain kesantrian di kalangan pengusaha HIPSI Yogyakarta mendorong mobilitas ekonomi mereka ke pasar. Sebaliknya meningkatnya denyut perdagangan yang dilakukan oleh para pengusaha santri ini membuat keberadaan dunia santri semakin semarak dan naik ke permukaan. Para pengusaha santri ini menjalankan bisnis tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sementara dalam bentuk kecukupan materi, tetapi juga untuk keberuntungan di hari akhir. Dalam terminologi ekonomi Syariah hal tersebut dikenal dengan konsep *falah*. Istilah *Falah* merupakan instrumen kehidupan kaum muslim berorientasi jangka panjang (dunia akherat) yang membawa implikasi pada perilaku atau tindakan individu dan kolektif umat Islam.

Pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta mengupayakan pencapaian *falah* ini dengan mengelola bisnis dengan professional dan manajemen bisnis yang ketat demi kelangsungan hidup, mewujudkan capaian-capaian perusahaan, meningkatnya status sosial, dan menampilkan citra santri yang modern. Di lain sisi para pengusaha santri ini juga menjaga perilaku bisnis mereka demi kehidupan akhirat yang abadi, sebagaimana ajaran yang mereka yakini sebagai seorang santri.

Dengan menerapkan pola tersebut pengusaha santri di Yogyakarta juga berhasil melakukan transformasi pada para karyawan

---

<sup>258</sup> Wawancara Yudi Susanto, 18 Desember 2021

di perusahaan mereka. Karyawan yang bekerja di perusahaan mereka selain mendapatkan upah dari hasil pekerjaan mereka, juga mendapatkan bekal ketrampilan yang bisa digunakan untuk mendirikan usaha secara mandiri. Para pengusaha santri ini tidak menginginkan karyawannya untuk selamanya menjadi pekerja. Pada saatnya mereka juga harus bisa mandiri.

### 3. Ekonomi: Bagian Integral dari Agama

Pada umumnya para pemikir ekonomi klasik melihat eksistensi dan tindakan individu dilihat berdasarkan kemampuannya memaksimalkan “kalkulasi untung-rugi”<sup>259</sup> Setiap tindakan ekonomi individu adalah manifestasi dari rasionalitas dalam memperkecil kerugian yang tidak bersandar pada nilai-nilai etika, moral, budaya serta keagamaan yang berakar kuat dalam struktur sosial masyarakat tertentu.

Pemikiran para ekonomi klasik yang seperti itu berbeda dengan tradisi keilmuan yang dikembangkan oleh pemikir seperti Weber, Polanyi, dan juga Ibnu Khaldun. Mereka mengkonspikan aktivitas dan tindakan ekonomi individu dan kelompok masyarakat sebagai bagian tak terpisahkan dari kehidupan dan struktur sosial, nilai-nilai budaya, serta “tradisi” keagamaan. Pemikiran yang

---

<sup>259</sup> Adam Smith menyebutnya sebagai “*Homo economicus*”. Yaitu manusia ekonomi yang selalu memaksimalkan kepentingannya sendiri. Menurut **Adam Smith**, manusia pada dasarnya adalah egois. Di balik perbuatan-perbuatan baiknya tersimpan beragam kepentingan. Tidak ada manusia yang tulus ikhlas dalam melakukan perbuatan baiknya, Lihat: Smith, Adam. *The Wealth of Nations*. ed. E. Cannan. New York: Modern Library, 2000

terakhir ini memiliki kesamaan dengan para pemikir ekonomi Islam yang menegaskan bahwa aktivitas ekonomi adalah bagian integral dari ketaatan terhadap pengamalan ajaran agama.

Menurut Ibnu Khaldun, dalam setiap aktivitas ekonomi formal maupun informal diperlukan adanya “solidaritas sosial” (Ashabiyah) yang memperkuat kerjasama individu dan kolektif bagi perkembangan kegiatan ekonomi masyarakat; membentuk tindakan rasional ekonomi individu, kelompok, dan kolektivitas masyarakat yang terintegrasi dalam ajaran agama.

Pengusaha santri yang terlibat dalam HIPSI Yogyakarta meyakini bahwa aktivitas bisnis yang mereka jalani adalah ibadah, dengan demikian menjadi bagian yang tak terpisahkan dari agama. Mereka berpandangan bahwa dengan tujuan *falah* maka aktivitas bisnis yang mereka jalankan harus dikelola dengan benar dan sungguh-sungguh sebagai bagian dari kewajiban ukhrawi. Seperti itulah yang ditanamkan pengusaha santri di HIPSI Yogyakarta, bahwa bekerja keras tanpa meninggalkan kewajiban keagamaan (beribadah).

Kenyataan ini bertolak belakang dengan tesis Max Weber yang menganggap bahwa pengaruh agama terhadap etos kerja hanya ada di masyarakat protestan Calvinis yang menganggap bahwa memupuk kekayaan secara optimal agar pada akhirnya menjadi orang yang terpilih masuk surga<sup>260</sup>.

---

<sup>260</sup> Weber, Max. (1987). *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*. Sydney: Allen & Unwin.

Apalagi kita sebagai muslim memang dituntut untuk menjadi manusia pekerja keras, sebagaimana penjelasan di atas. Ini berbanding terbalik dengan beberapa statemen bahwa ciri-ciri orang yang agamis itu harus menanggalkan kehidupan duniawi (mencari harta atau bekerja), sebagaimana ungkapan berikut,

“Cuma menurut saya, tidak dalam rangka menyalahkan, ada yang kurang lengkap di dalam menyampaikan nilai keagamaan itu. Mendokotomikan antara nilai dunia dan nilai agaman. Dianggapnya kalau mencari rizqi, dan menjadi kaya itu tidak agamis. Ini saya kira perlu diluruskan. Kyai-kyai penceramah tidak banyak yang menyampaikan, ada sesuatu yang tidak disampaikan. Kalau ada ya sangat sedikit. Bahwa rasulullah itu super leader super manager super planner. Jadi ya, kyai-kyai penceramah kalau membicarakan rasulullah ekonominya, itu miskin, sampai 3 hari nggak makan. Diganjeli watu. Oke kalau itu disampaikan ke orang sepuh yang miskin itu cocok. Kalau disampaikan ke anak muda nggak cocok. Mestinya, umur 8 tahun sudah belajar leadership yang dipimpin kambing. Umur 12 tahun sudah ikut dagang sama pamannya. Kita maknai sebagai magang. Belajar ekonomi. Umur 17 tahun sudah mendirikan usaha sendiri, meskipun dengan kongsi. Kongsinya dengan Siti Khodijah. Karena orangnya jujur Amanah, etos kerjanya tinggi maka Siti Khodijah ini suka kemudian ngajak bersatu.”<sup>261</sup>

Bekerja (berbisnis) dengan mengeluarkan segenap kemampuan ini tentunya juga dibarengi dengan sikap ikhlas dan tidak gampang mengeluh. Ini juga yang dilakukan oleh HIPSI Yogyakarta dalam menjalankan bisnis mereka, sebagaimana yang diungkapkan Khorion berikut,

---

<sup>261</sup> Wawancara dengan Khoiron. 3 Agustus 2021

“Etos kerja yang tinggi itu kita nyatet bahwa dia sregep, ya rajin. Umpama ada presensi kerja bakti, dia rajin. Pengamatan dia tidak, nggak loran leren. Wajahnya terlihat ikhlas, ceria. Kira-kira gitu. Bar kerja bakti nggak ethok-ethok lara. Nggak mudah mengeluh. Kadang-kadang ada anak yang bar kerja bakti ethok ethok lara. Akhire ngajine ra melbu. Setelah ngaji, kerja bakti tetap semangat ngajinya. Itu tanda kalau kinerja bagus, etos kerja bagus. Kalau diberi tugas tanggung jawab”<sup>262</sup>

Penjelasan diatas mengisyaratkan pendapat dari Klostermaier: menyatakan bahwa dalam ajaran Budha terdapat ajaran terkait bekerja yaitu, “*langkah pertama menuju pencerahan terdiri dari perbuatan baik*”.<sup>263</sup> Pernyataan Klostermaier itu memberikan gambaran bahwasanya langkah pertama dalam bekerja itu harus memiliki perbuatan baik karena ini merupakan dasar kita untuk bekerja dengan baik pula. Dengan kita bekerja rajin dan ikhlas akan mengantarkan pada kecintaan pekerjaan yang dilakukan. Karena dengan mencintai pekerjaan akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan hasil kerja yang baik pula. Maka langkah awal dalam memulai pekerjaan adalah perbuatan baik supaya nantinya akan memberikan pengaruh positif juga pada pekerjaan yang digelutinya. Dalam kalangan pesantren semangat kerja itu akan mendorong pada dua hal yaitu ngajinya atau keilmuan agamanya akan masuk dari hasil kerja ikhlas dan rajin. Dan akan mendapatkan hasil positif dari pekerjaan yang ia kerjakan dengan ikhlas dan rajin.

---

<sup>262</sup> Wawancara dengan Khoiron. 3 Agustus 2021

<sup>263</sup> Klostermaier, K.K., 2002. *Buddhism: A short introduction*. Oxford, England: Oneworld.

Ajaran Islam dan Budha dalam nilai-nilai etos kerja tampaknya memiliki kesamaan. Bahwasanya hal yang peting dalam bekerja adalah perbuatan baik yang akan memberikan dampak positif dalam lingkungan kerja dan hasilnya juga. Selain itu juga dalam bekerja harus menghindari nilai-nilai buruk seperti berbohong, bergosip, kasar, memfitnah, dan malas.<sup>264</sup> Karena hal tersebut akan berdampak pada lingkungan kerja yang tidak sehat. Dengan lingkungan yang tidak sehat tentunya juga akan berdampak pada hasil yang tidak maksimal dan sesuai dengan target. Hal-hal tersebut maka harus dihindari dalam dunia kerja supaya terhindar dari lingkungan yang buruk. Tingkah laku yang baik ditempatkan pada tempat yang tinggi dalam agama. Di tempat kerja, agama Hindu menekankan pada kerja keras, dan bertanggung jawab atas tindakan individu sendiri.<sup>265</sup> Selain itu, Etos kerja Hindu menekankan pada loyalitas, kejujuran, rasa hormat yang adil terhadap orang lain, dan berbagi sumber daya. Namun, agama Hindu membolehkan tingkat bunga dalam transaksi bisnis mereka<sup>266</sup> dan lebih berorientasi untuk mencapai kemakmuran materi. Prinsip-prinsip tersebut sejalan dengan ajaran Islam yang mengedepankan hal-hal tersebut. Seperti apa yang dikatakan oleh Jamiluddin :

---

<sup>264</sup> Abd Rahman, M.R., 2010. Introduction to Islamic and Buddhist Personal Ethics...

<sup>265</sup> Parboteeah, K.P., Y. Paik and J.B. Cullen, 2009a. Religious groups and work values a focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Culture management*, 9(1): 51-67

<sup>266</sup> Mews, C.J. and I. Abraham, 2007. Usury and just compensation; religious and financial ethics in historical perspective. *Journal of Business Ethics*, 72: 1-15

“Ya sifatnya Muammalah, yang Namanya jual beli harus jelas akadnya. Terus terkait dengan transaksi ingin menerapkan sesuai ajaran agama juga, jangan sampai merugikan konsumen. Nilai-nilai keagamaan itu menjadi penting juga, karena bagian dari tanggung jawab. Jangan sampai berbisnis, berdagang itu merugikan pembeli.”<sup>267</sup>

Apa yang diungkapkan oleh Jamiluddin merupakan sebuah tingkah laku manusia dalam berbisnis dengan mengedepankan perbuatan baik. Semangat kerja yang baik, kejujuran, loyalitas, dan tanggung jawab merupakan prinsip dalam berbisnis. Karena dengan hal tersebut akan memberikan dampak positif baik bagi usahanya maupun bagi konsumen. Karena keduanya merasa puas, yaitu mendapatkan barang yang sesuai dan yang satunya mendapatkan profit dari hasil dagangannya. Dan hal tersebut memberikan kemaslahatan bagi semuanya.

Selain itu, hal lain yang dilakukan oleh anggota HIPSI dalam menjalankan bisnis mereka adalah menjaga kesolidan tim (kerjasama). Ini penting karena HIPSI yang memiliki banyak cabang dan anggota, kebersamaan tim ini harus tetap dijaga supaya tetap solid, sehingga bisnis terus berkembang dan semakin maju.

“Harus diakui bahwa HIPSI tetap eksis hingga saat ini karena adanya saling kerja sama di antara para anggota. Kerjasama tim ini penting dilakukan dan harus tetap dijaga. Tujuannya antara lain untuk meminimalisir adanya konflik di dalam tim. Salah satu cara yang kami lakukan adalah dengan tetap menjalin komunikasi dengan baik.”<sup>268</sup>

---

<sup>267</sup> Wawancara dengan Jamiluddin 1 Agustus 2021.

<sup>268</sup> Wawancara dengan H. Ficky Taufiqurrochman, Sekretaris HIPSI DI Yogyakarta, 14 Mei 2020

Pentingnya kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor, di antara: pemikiran dua orang atau lebih jauh lebih baik dibandingkan satu orang, sesuatu yang dihasilkan sebuah tim lebih baik dibandingkan yang dihasilkan individu, anggota organisasi dapat mengenal satu sama lain dengan baik karena adanya kerjasama tim, dan komunikasi menjadi lebih baik dengan kerjasama tim. Pengelolaan kinerja dapat dikatakan berhasil jika adanya kerjasama yang baik. Dengan adanya kerjasama tim yang baik, maka organisasi akan dapat menyelesaikan permasalahan dengan cepat dan tepat.<sup>269</sup> Dalam sebuah tim, individu-individu cenderung lebih nyaman untuk mengungkapkan sebuah masalah maupun pendapat sehingga dapat segera memperoleh bantuan dari anggota lain. Etos kerja Islam menganjurkan pentingnya membina kerjasama dan kolaborasi yang baik ketika menghadapi konflik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pekerjaan.

---

<sup>269</sup> Salma Nur Azizah Rahmawati, PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM DALAM IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU TERPADU, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, Volume 5, Nomor 1, 2020, 4.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Etos kerja Islam pengusaha santri di lingkungan Himpunan Pengusaha Santri (HIPSI) Yogyakarta mempunyai nilai penting dalam mengelola bisnis yang mereka miliki. Dengan menjalankan prinsip dan nilai etos kerja Islam, pengusaha santri Yogyakarta berhasil membangun sikap mental positif kepada pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan. Dengan tumbuhnya mental positif ini perusahaan diuntungkan karena menciptakan para professional yang kompeten di bidangnya. Etos kerja Islam tersebut dibangun berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: *Pertama*; kerja adalah ibadah, *kedua*; kerja adalah amanah, *ketiga*; kerja harus kreatif, keempat; kerja harus bisa memberi manfaat pada orang lain.
2. Pengetahuan keagamaan yang dimiliki pengusaha santri memiliki pengaruh dalam membentuk etos kerja Islam pengusaha santri di lingkungan HIPSI Yogyakarta. Hal ini tampak dalam cara pengelolaan bisnis yang dilakukan oleh pengusaha santri Yogyakarta, yang secara simultan antara aspek spiritual dan profesionalisme. Pengetahuan keagamaan yang dimiliki pengusaha santri Yogyakarta diperoleh melalui dua model. *Pertama*, pengetahuan yang didapatkan dari ajaran-ajaran yang diperoleh semasa menjadi santri di pesantren, dan

*kedua*, pengetahuan keagamaan yang diperoleh dari komunitas HIPSI Yogyakarta dalam interaksi yang mereka lakukan.

3. Operasionalisasi etos kerja Islam dalam tata kelola bisnis pengusaha santri Yogyakarta diwujudkan dalam beberapa bentuk. *Pertama*; memasukan prinsip dan nilai etos kerja Islam dalam aturan-aturan perusahaan dan menjadi ruh bagi tata kelola perusahaan, *Kedua*, tata ruang di tempat bisnis mendukung etos kerja islam dan *Ketiga*; pembiasaan keagamaan di tempat kerja. Operasionalisasi etos kerja Islam tersebut memunculkan dimensi nilai etos kerja Islam yaitu: disiplin, profesionalisme, tanggung jawab, kerja keras, dan kejujuran.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Sebagai sebuah disertasi, karya ini masih jauh dari sempurna. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada dalam disertasi ini. Beberapa keterbatasan itu antara lain:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada pengusaha HIPSI di Daerah Istimewa Yogyakarta; jadi masih terdapat kesempatan untuk memperluas objek penelitian di daerah dan komunitas lain yang memiliki perbedaan dan kekhasan tersendiri.
2. Penelitian ini hanya terfokus terbatas pada pengusaha santri yang berada di lingkungan HIPSI, jadi masih ada kesempatan

untuk melakukan kajian terhadap pengusaha santri dalam komunitas pengusaha lainnya.

3. Penelitian ini terbatas pada kajian etos kerja Islam pada pengusaha santri dan belum mengupas secara mendalam terkait dengan etos bisnis pengusaha santri. Kajian tentang etos bisnis Islam merupakan hal yang perlu dilakukan dalam penelitian-penelitian selanjutnya

### **C. Implikasi Teoritis**

Etos kerja Islam di kalangan pengusaha santri yang tergabung dalam HIPSI Yogyakarta dapat dilihat pengaruhnya dengan munculnya proses transformasi religious, sosial dan ekonomi di yang dialami oleh para pengusaha santri. Transformasi religious, sosial, dan ekonomi tersebut berhasil meningkatkan produktivitas ekonomi, kesalehan individu, dan simbiosis saling menguntungkan di antara mereka.

Selain itu etos kerja Islam juga menciptakan rekonstruksi sosial ekonomi di kalangan komunitas kaum santri di Yogyakarta. Etos kerja Islam yang diusung dan dijalankan oleh pengusaha santri Yogyakarta ini menempatkan kalangan santri mampu tampil sejajar dengan komunitas ekonomi lain secara professional.

Etos kerja Islam di kalangan pengusaha santri Yogyakarta semakin meneguhkan bahwa agama memiliki peran penting dalam meningkatkan produktifitas ekonomi di kalangan penganutnya. Etos kerja Islam memperkuat keyakinan bahwa

bekerja dan aktivitas ekonomi lainnya merupakan bagian tak terpisahkan dari agama.

#### **D. Rekomendasi Penelitian**

1. Model kewirausahaan yang dilakukan HIPSI Yogyakarta sangat baik dan perlu dikembangkan di daerah lain sehingga semangat entrepreneur di kalangan santri bisa lebih berkembang.
2. HIPSI Yogyakarta perlu lebih aktif masuk ke kalangan santri yang masih aktif di pesantren sehingga para santri selain menuntut ilmu agama juga dibekali dengan keterampilan bisnis.
3. Mendorong agar penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian berikutnya yang lebih mendalam berkaitan dengan etos kerja Islam di kalangan santri.
4. Mendorong agar dunia pesantren dan komunitas santri pada umumnya untuk menerapkan etos kerja Islam dalam upaya meningkatkan kesejahteraan umat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abi ‘Abdullah Muhammad bin Isma’il al Bukhari, (2002) *Sahih al-Bukhari*, Beirut: Dar ibn Katsir.
- Ahmad, Muhammad Shakil. (2011). Work ethics : An Islamic prospective. *International Journal of Human Sciences*, Vol. 8, No. 1.
- Al-Qalami, Abu Fajar .(Peny dan Pen). (2003). *Ringkasan Ihya’ Ulumuddin*. Surabaya:Gitamedia Press, Cet-1.
- Ali, A. (1988). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519
- Ali, A.J. and Al-Kazemi, A.A. (2007), Islamic work ethic in Kuwait, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 14 No. 2.
- Abbas, Rana Zamin et al. (2012). "Managerial Ethics in Islamic Framework," *International Journal of Business and Social Science* 3, no. 7. Vol. 15 No. 1.
- Abidin, Zainal dan Prananta, Ari Wahyu. (2019). *Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri*. Happiness, Vol.3 No.2, Desember.
- Ali, Abbas J. and Abdullah Al-Owaihah. (2008). "Islamic Work Ethic: A Critical Review" *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- Abdullah, Irwan. (1994). *The Muslim Businessmen of Jatinom*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

- Abuznaid, S.A.. (2009). Business ethics in Islam: The glaring gap in practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4)
- Abdullah, Taufik (ed). (1988). *Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi* (cet. IV). Jakarta: LP3ES.
- Abdurrahman Yousef, Darwish. (2001). Islamic Work ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. MCB University Press, Vol.30 N0.2.
- Asy'arie, Musa. (1997). *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Lesfi.
- Anwar, Moch. Khoirul. (2008). *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*. Islamica, Vol.3, No.1, September.
- Azharsyah. (2015). *The Influence Of Islamic Work Ethics On Organizational Performance At The Islamic Banking Institutions In Aceh*. Academy Of Islamics Studies University Of Malaya Kuala Lumpur.
- Banton, Michael. (1966). *Antropological Approaches To The Study Of Religion*. London: Tavistock Publications.
- Batool S. M. K., Gul A., & Shahzad K. (2013). Combined Effects of Ethical Leadership and Islamic Work Ethics (IWE) on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Islamic Business And Management*, 3(1)
- Beekun, Rafik Issa. (1997). *Islamic Business Ethics*, (Herndon, Virginia: International Institute of Islamic Thought; Amana Pubns.

- Bin Salahudin, S.M., Binti Baharuddin, S., S., Abdullah, M., S., and Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance* 35.
- Chapra, Muhammed Umer. (1992). *Islam and the Economic Challenge*. Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought.
- Castles, Lance. (1982). *Tingkah Laku Agama, Politik dan Ekonomi di Jawa: Industri Rokok Kudus* (terjemahan). Jakarta: Sinar Harapan.
- Castles, Lance. (1967). *Religion, Politics, and Economic Behaviour in Java: The Kudus Cigarette Industry*, (USA, Yale University Southeast Asia Studies, 1967)
- Cruikshank, Robert B. (1972). Santri, and Prijaji: A Critique. *Journal Asian Studies*, Mar., 1972, Vol.3, No.1.
- Depdikbud. (1988). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdikbud.
- Dewsnap, Don. (2007). *Anyone Can Improve His Or Her Life: The Principles of Quality*. Florida, USA: Booklocker.com Incorporated.
- Dhofir, Zamakhsyari. (1984). *Contemporary Features of Javanese Pesantren*., Jakarta: Mizan I, no. 2.
- Dhofier,Zamkhasyari. *Tradisi Pesantren* . Jakarta: Mizan, Cet. II.
- Dhofier, Zamakhsyari. (1981). *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kiyai* .Jakarta: LP3ES.
- Faraby, Muhammad Erysa.(2016). *Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura*. SALAM: Jurnal Sosial & Budaya Syar'i FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol. 3 No.1.

- Farid, T., Iqbal, S., Jianhong, M., Musthaq, T., and Mehmood, Q. (2017). Effect of Islamic Work Ethics on Employess Work Engagement And Organizational Citizenship Behavior. *Psychologia*, DOI: 10.2117/psysoc.2018-001.
- Fauzi, Ahmad. (2018). *Etos Bisnis Kaum Santri (Studi Himpunan Pengusaha Santri Indonesia (HIPSI) Mewujudkan Kebangkitan Ekonomi Masyarakat Pesantren)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.
- Geertz, Clifford. (1977). *Penjaja dan Raja. Perubahan Sosial dan Modernisasi Ekonomi di Dua Kota Indonesia* (terjemahan). Jakarta: PT. Gramedia.
- Geertz, Clifford. (1987). *Abangan, Santri, dan Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, Jakarta: PT Midas Surya Grafindo.
- Glock, C.Y. (1972). "On the Study of Religious Commitment," in Religion's Influence in Contemporary Society, *Readings in the Sociology of Religion*, ed. J. E. Faulkner. Ohio, USA: Charles E. Merrill.
- Hasanah, Ulfatun. (2018). *Dakwah Bil-Hikmah: Membangun Etos Kerja Islami Dalam Masyarakat Priyayi Jawa (Analisis Pegawai Pemerintahan Kelurahan Bangetayu Kulon, Kecamatan Genuk)*. Al-I'lam: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol.1, No.2, Maret.
- Hasan, Muhammad Tholhah. (2005). *Islam dan Masalah Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press. Cet-4.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65,

- Haroon, M., Fakhar Zaman, H., & Rehman, W. (2012). The relationship between Islamic Work Ethics and job satisfaction in healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5)
- Hawa, Said. (2004). *Al-Islam*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Hendryadi. (2018). *Islamic Work Ethics (IWE): Konsep dan Tinjauan Penelitian*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas ekonomi UNIAT Vol.3, No.2 Juni.
- Hozairi, Muhsi, Bakir.(2015). *IbM Untuk Meningkatkan Daya Saing Pondok Pesantren Di Madura Melalui Pengembangan Industri Kreatif*. Seminar Nasional Humaniora & Aplikasi Teknologi Informasi 2015 (SEHATI 2015) Pamekasan, 18 Oktober 2015.
- Huda, Chorul, Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang), *Economica*, Volume VII/Edisi 2, 2016.
- Imam Muslim ibn al-Hajjaj al-Naysaburi. Kitab Al-Qadir Bab : Fi Al-Amri Bil Quwwati Wa Tarki Al-‘Agzi wa Al-isti’anati Billah wa Tafwidzi Al-Maqadirillah
- Husain, Syed Anwar. ”Max Weber’s Sociology of Islam: A Critique”. *Bangladesh e-Journal of Sociology*. 1(1) January 2004.
- Irham, Muhammad .(2012). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1, April.
- Iryana, Wahyu. (2012). *Epistemologi Santri Urban*. Republika, 10 Februari.

- Ismanto, Kuat. (2009). *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Cet – 1.
- Jahangir, Y.F, Razie, P.S, Forogh, R., and Yaghoub, Z.A. (2015). Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components A Case Study of Gilan Province Police employess. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*, Vol.3, Issue.2.
- Jati, Wasisto Raharjo. (2013). “Agama dan Spirit Ekonomi: Studi Etos Kerja dalam Komparasi Perbandingan Agama”. *Al Qalam* 2(30) Mei-Agustus 2013.
- Keown, D., 1992. *The Nature of Buddhist Ethics*. London: Macmillan
- Kamal, Mumammad. (2020). *Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam, dan Bahasa Melayu di Era Revolusi 4.0*, Prosiding Seminar Internasional Pascasarjana Uin STS Jambi-CIS PSU Pattani Campus-UPSI Malaysia dan Persatuan Penulis Budiman Malaysia, Februari
- Khadijah, A. S., Kamaluddin, N., & Salin, A. S. A. P. Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(5), 2015
- Khalil, M. and Abu-Saad, I., Islamic work ethic among Arab college students in Israel, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 2009
- Kholid, Muhamad (2018). *Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang Tentang Perbankan Syariah*. *Jurnal Asy-Syariah* Vol.20 No.2, Desember.

- Khoiri, Nur, *Kapitalisme Kaum Santri: respon terhadap hegemoni pengusaha asing*, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2018
- Kholis, Nur .(2007). *Etos Kerja Islam*. Jurnal Mukaddimah, Kopertais wilayah III dan PTAIS DIY, No.22, Th. XIII.
- Khori, Nur.(2013). *Kapitalisme Kaum Santri (Potret Etos Kerja Kaum Santri Pengrajin Meubel Jepara dalam Hegemoni Pengusaha Asing*. Jurnal Ihya Ulumuddin.
- Klostermaier, K.K., 2002. *Buddhism: A short introduction*. Oxford, England: Oneworld.
- Kumar, N. & R. Che Rose. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*.
- Lahmi, Ahmad. (2018). Millenial Santri in Pesantren Santri, Leisure Time, and Activities in Cyberspace. *International Journal of Science and Research*, Vol. 7, Issue 4, April.
- Linando, Jaya Addin. (2018). Islamic work ethic: where are we now ? the map of Islamic work ethic. *Confrence on Islamic Management, Accounting, and Economics (CIMAIE) Proceeding*, Vol. 1.
- Ma, L. I. C.,The protestant ethic among Taiwanese college students. *The Journal of Psychology*, 120, 1986.
- Malik, M. Luthfi. *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*. Jakarta: LP3ES, 2013
- Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., & Ramay, M. I. (2012). The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and

organizational commitment: a study of agriculture sector of Pakistan.  
*International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12)

Masyuri. (2019). *Analisis Kritis Terhadap Pemikiran Max Weber (Perspektif Islam)*. JPIK, Vol.2, No.2, September.

Mohammed, Jawed Akhtar. (2007). "*Corporate Social Responsibility in Islam* (Unpublished, PhD Thesis)". Auckland University of Technology.

Mohammad, J., Quoquab, F., Makhbul, Z. M., & Ramayah, T. (2016). Bridging the gap between justice and citizenship behavior in Asian culture. *Cross Cultural & Strategic Management*.

Mohammed, Jawed Akhtar. (2007). "Corporate Social Responsibility in Islam". Auckland: Auckland University of Technology.

Mohammed, Jawed Akhtar. (2013). "The Ethical System in Islam – Implications for Business Practices" in *Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics*, ed. Christoph Luetge. Springer

Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organisational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1),

Mookherjee, H.N. (1993). "Effects of Religiosity and Selected Variables on the Perception of Well-Being" *The Journal of Social Psychology*.

Muhakamurrohmn, Ahmad. (2014). *Pesantren: Santri, Kiai, dan Tradisi*. Ibdā' : Jurnal Kebudayaan, Vol.12, No.2, Juli-Desember.

Mohammad Irham, (2012) *Etos Kerja dalam Prespektif Islam*, Jurnal Substantia, Vol.14 No.I, April 2012.

- Muhaimin, Hikmah. (2014). *Membangun Mental Kewirausahaan Santri Di Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto*. Iqtishadia, Vol.1, no. 1, Juni.
- Muttaqin, Imamul. (2015). *Konsep Al-Kasb Dan Modernisasi Islam*. Al-Insyiroh: Jurnal Studi Islam, Vol.1, No. 1, Maret.
- Mustakif, M.,A., and Mulyati, M. (2019). Sarekat Dagang Islam (1905-1912): Between The Savagery Of Vereenigde Oostindische Compagnie (VOC) And The Independence of Indonesia. *International Journal of Nusantara Islam* Vol.07 No.1.
- Madjid, Nurcholish. (1977). *Bilik-bilik Pesantren; Sebuah Potret Perjalanan* . Jakarta: Paramadina, .Cet. I.
- Mulya ,Acep.(2008). *Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktifitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*, Turans, Vol. 4, No. 1, Juni.
- Mujaddidi, Ah. Shibghatullah. (2020). *Ekonomi Islam Suatu Pengantar*, .Pamerkasan: Duta Media Publishing.
- Nakamura, Mitsuo. (1983). *Bulan Sabit Muncul dari Balik Pohon Beringin*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Naser, Kamal, Ahmad Jamal, and Khalid Al-Khatib (1999). "Islamic Banking: a Study of Customer Satisfaction and Preferences in Jordan," *International Journal of Bank Marketing* 17, no. 3.
- Nasr, S. H. (1985). *Islamic work ethic in comparative work ethics. Occasional papers of the Council of Scholars*. Washington, DC: Library of Congress

- Naqvi, Syed Nawab Haider. (1981). *Ethics and Economics: An Islamic Synthesis*. Leicester, UK: Islamic Foundation.
- Naqvi, Syed Nawab Haider. (1994). *Islam, Economics, and Society*. London: Kegan Paul International Ltd.
- Parsons, Talcott. (2001). Max weber : The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism . New York: Routledge.
- Pranata, Leonardo, dan Iksan, Rizal. (2018). *Ritual Tari Tauh Dalam Kenduri SKO (Studi Interpretativisme Simbolik: Masyarakat Desa Lolo Hilir)*.Jurnal Sejarah Dan Budaya, Tahun Keduabelas, No.1.
- Purwanto, Ilyas,R., dan Muhammad, Achmad. (2015). *Kepemimpinan Kyai Dalam Membentuk Etos Kerja Santri*. Jurnal MD, Edisi Juli-Desember.
- Purwanto, edi, dan Lenga, Daniel.(2014). *Korelasi Antara Protestant Work Ethic (PWE) Dengan Chinese Work Ethic (CWE) Di Kalangan Kaum Muda Tionghoa Protestan*. Business & management Journal Bunda Mulia, Vol. 10, No. 1, Maret.
- Ramli, Yusri Mohammad. (2012). *Agama Dalam Tentukur Antropologi Simbolik Clifford Geertz*. International Journal of Islamic Thought, Vol. 1, Juni.
- Rahmawati, Salma Nur Azizah.(2020). *Pentingnya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Dalam Implementasi Manajemen Mutu Terpadu*. Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP), Volume 5, Nomor 1.
- R. Arzu Kalemci & Ipek Kalemci Tuzun. (2017). Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles .J Bus Ethics, DOI 10.1007/s10551-017-3716-y.

- Razi, Mohammad. (2008). "Pillars of Islam & Islamic Ethics: Relationship between Pillars of Islam & Development of Excellent Moral & Character (Paper)". Toronto, Canada.
- Rahardjo, M. Dawam. (1986). A view From the Pesantren Window at Pabelan (ISEAS-Yusof Ishak Institute, Sojourn : Jurnal of Social Issues in Southeast Asia, February 1986, Vol. 1, No. 1.
- Rimbawan, Yoyok.(2012). *Pesantren dan Ekonomi (Kajian Pemberdayaan Ekonomi Pesantren Darul Falah Bendo Munggal Krian Sidoarjo Jawa Timur)*. Conference Proceedings: Annual International Conference on Islamic Studies XII.
- R.R., Sims. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*.
- Razak, A., dan Lathief, Rais, (1980). *Terj. Hadist Shahih Muslim* .Jakarta: Pustaka al-Husna.
- Saifullah. (2010). *Etos Kerja Perspektif Islam*. JSH : Jurnal Sosial Humaniora, Vol. 3, No. 1, Juni.
- Sarsono. (1998). *Perbedaan Nilai Kerja Generasi Muda Terpelajar Jawa dan Cina*. Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Psikologi UGM.
- Salih Ibrahim al-Sani, "Measuring the 'Religiosity' of Muslims," website *Islam Today*, 07 August 2010, retrieved on 11 June 2013, <http://en.islamtoday.net/artshow-416-3704.htm>
- Saputro, Harjanto, dan Prasetyo, Ari.(2014). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya*. JESTT, Vol.1, No.3, Maret.
- Setyo,Tri. (2016). *Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Musim Unggul*. Jurnal Wahana Akademik, Vol. 3, No.2, Oktober.

- Shaukat, S., Hasnain, A., and Nawaz, M.,S. (2015). Islamic Work Ethics as an Antecedent of Employee Satisfaction and Commitment in the Islamic Banks of Pakistan. *Pakistan Journal of Islamic Research*, Vol:19, Issue:1.
- Shirokanova, Anna. (2016). A comparative Study of work ethic among Muslims and Protestants: Multilevel evidence. *Social Compass*, Vol. 62(4).
- Shofiyyah, N.,A., Ali,H., dan Sastraatmadja, N. (2019). *Model Pondok Pesantren di Era Milenial*. Belajea: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1.
- Shomad, Abdul. (2010) *Hukum Islam* . Jakarta: Kencana
- Siddiqi, M. N.: 1981, 'Muslim Economic Thinking: A Survey of Contemporary Literature', in K. Ahmad (ed.), *Studies in Islamic Economics* (The Islamic Foundation, Leicester).
- Siddiq, Andika M, dan Hadjiah, Hady Siti. (2019). Islamic Work Ethic and Employee Engagement, Variable to Improve Employee Job Satisfaction. *The International Journal Of Business Review (The Jobs Review)*, 2(1).
- Siswanto, Setiani, dan Syukur, A. (2019). The Influence of Islamic Work Ethic and Job Satisfaction on Organizational Commitment: Islamic Educational Institution Evidence. *Jurnal Etikonomi*, Vol. 18(1).
- Small M. W Minkes, A. L., & Chatterjee, S. R. (1999). Leadership and business ethics: Does it matter? Implications for management. *Journal of Business Ethics*.

- Steenkamp, Petrus L. (2013). Protestant Ethic: Contributing Towards a Meaningful workplace. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies* 69(1).
- Suharto, Babun.(2011). *Dari Pesantren Untuk Umat: Reiventing Eksistensi Pesantrendi Era Globalisasi* . Surabaya: Imtiyaz.
- Sukamto. (1999). *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren* .Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Taufiqurokhman (2008). *Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan* .Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Trevino, L.K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person - situation interactionist model. *Academy of Management Review*.
- Turmudi, Endang. (2001). "Etika, Etos dan Budaya Kerja" dalam Muhamad Hisyam (editor). *Indonesia Menapak Abad 21 dalam Kajian Sosial dan Budaya*. Jakarta: Peradaban
- Ud Din, M., Khan, F., Khan,U., Kardaningsih, A., dan Astuti, S., D. (2019). Effect Of Islamic work ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation. *International Journal of Islamic Business Ethics*, Vo. 4, No.2, September.
- Ummah, Sun Choirol.(2017).*Melacak Etika Protestan Dalam Masyarakat Muslim Indonesia*. Jurnal Humanika, Th. XVII, No.1. September 2017.
- Usman,Muhammad, Khurram ,S, dan Khurram,K. (2015). Islamic Work Ethics (IWE): A Review of Literature and Directions for Future Research. *Journal of Islamic Business and Management* Vol.5 No.2.

- Wally, Salidin. (2018). *Sejarah Pemikiran ekonomi Islam Al-Syaibani dan Abu Ubaid*. Tahkim, Vol.XIV, No.1, Juni.
- Walian, Armansyah.(2013). *Konsep Islam Tentang Kerja “Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim”* .Jurnal AN NISA’A, Vol.8, No.1, Juni 2013.
- Waemusor, Ahlam. (2010). "The Relationship between Perceived Islamic Bank Corporate Social Responsibility Based Customer Service and Customer Satisfaction: The Role of Religiosity as a Moderator (Master's Thesis)". Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia.
- Wahjoetomo. (1997). *Perguruan Tinggi Pesantren, Pendidikan Alternatif Masa Depan* .Jakarta: Gema Insani Press.
- Wertheim, Wim F. (1995). The Contribution of Weberian Sociology to Studies of Southeast Asia. *Journal of Southeast Asian studies*, Mar., 1995, Vol. 26, No.1.
- Wibowo, Eka Yudha, *Islam dan Kewirausahaan: Dinamika Sosial Ekonomi Komunitas Pengrajin Batik di Karangajen Yogyakarta (1950-1975)*, JUSPI. Vol. I No. 1, 2017
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic Work Ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*.
- Yusuf, Muhammad Yasir. (2012). "Tanggung Jawab Sosial Korporat pada Institusi Perbankan Islam di Aceh: Analisis Kriteria dan Persepsi" (Doctoral Thesis). Universiti Sains Malaysia.
- Zaman, F., Nas, Z., Ahmed, M., Raja, Y. M., & Marri, M. Y. (2013). The mediating role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(1)

Weber, Max. (1987). *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*. Sydney: Allen & Unwin.

Weber, Max. (2006). *Etika Protestan dan Spirit Kapitalisme* (terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Williams, S., & Sandler, R. L. (1995). Work values and attitudes: Protestant and Confucian Ethics as predictors of satisfaction and commitment. *Research and Practice in Human Resource Management*,

Yasmadi.(2005). *Modernisasi Pesantren: Kritik Nurcholish Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional* .Jakarta: Ciputat Press.

Yesil,S., Sekkeli, Z.,H., and Dogam,O. (2012). An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic (IWE) in the Workplace. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, Vol.4, No.11, November.

Zaini Hafidh, Badrudin.(2018). *Pesantren dan Kemandirian Perekonomian: Studi tentang Kewirausahaan di Pondok Pesantren Ar-Risalah Cijantung IV Ciamis*. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.3, No.2, November.

Zuhriy, M. Syaifuddin ( 2011). “Budaya Pesantren Dan Pendidikan Karakter Pada Pondok Pesantren Salaf”. *Jurnal Walisongo*, Vol. 19, No. 2 ,November.

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/usaha>, diakses 10 Agustus 2021

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kualitas>, diakses 19 Agustus 2021

## **RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Masngudi
2. Tempat & Tgl. Lahir : Cilacap, 21 Agustus 1976
3. Alamat Rumah : Jl. Cibogo No. 9 RT. 002 RW. 002  
Caruy, Cipari, Cilacap,  
Jawa Tengah ,53262
4. HP : 081336341776
5. E-mail : masngudi21@gmail.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. Pendidikan Formal:
  - a. MI Ma'arif Caruy
  - b. SMP Islam Caruy
  - c. SMA Negeri Majenang Cilacap
  - d. S-1 Bahasa dan Sastra Arab IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
  - e. S-2 Keuangan dan Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga
  - f. S-3 Studi Islam Pascasarjana UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal:
  - a. Madrasah Diniyah Al Bisyri Majenang Cilacap
  - b. Pondok Pesantren I' anatuth Thalibin Majenang Cilacap
  - c. Pondok Pesantren Budaya Kaliopak Yogyakarta

### **C. Prestasi Akademik**

1. Beasiswa Studi S2 Kementerian Agama tahun 2010

### **D. Karya Ilmiah**

1. [Telaah Konsep Pemikiran Ekonomi Islam Abu Yusuf dan Al-Mawardi](#)  
( Jurnal At-THARIQ 12 (I), 154-173)
2. Respon Kyai Pesantren NU terhadap Perbankan Syariah (Studi Kasus di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)- Jurnal At-Thariq No 15 September 2018.
3. Analisis Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Alumni Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (Stai) Sufyan Tsauri Majenang Untuk Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah. - (Jurnal At Thariq No 18 September 2019)