

**IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH JAHIT
DIANA PIYUNGAN BANTUL YOGYAKARTA PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM
SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Ekonomi Islam



Doc managed
amari
2/2020

Disusun Oleh :

Nurul Hakki

11423081

Pembimbing

Dr. Siti Achiria, S.E., M.M.

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2020

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nurul Hakki
NIM : 11423081
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
JudulSkripsi : **IMPLEMENTASI ETOS KARYAWAN
PADA RUMAH JAHIT DIANA
PIYUNGAN BANTUL YOGYAKARTA
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulis Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau pejiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 28 Oktober 2020

Nurul Hakki

HALAMAN PENGESAHAN

Oleh:

Nurul Hakki

11423081

Telah dimunaqasahkan di depan Dewan Munaqasah Skripsi Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, dan telah dinyatakan diterima sebagai pernyataan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan |
|----------------------|------------------|--------------|
| Soya Sobaya, S.E.MM. | Ketua/Pembimbing | _____ |
| | Sekretaris | _____ |
| | Penguji I | _____ |
| | Penguji II | |

Yogyakarta,.....

Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam

Universitas Islam Indonesia

Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA.

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertandatangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa : Nurul Hakki
Nomor Mahasiswa : 11423081
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI ETOS KERJA
KARYAWAN PADA RUMAH
JAHIT DIANA PIYUNGAN
BANTUL YOGYAKARTA
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 28 Oktober 2020

Dosen Pembimbing



Dr. Siti Achiria, S.E., M.M.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang Utama dari Segalanya

Kepada Allah *Jalla Jalaluhu* atas pemberian keyakinan, kekuatan, kesabaran dan segala kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini. shalawat dan salam saya haturkan kepada junjungan umat, Rasulullah Muhammad *Shallallahu 'alaihi wasallam*

Kepada Orang Tua dan Keluarga yang Penulis Cinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini untuk Ibu, Ayah dan Keluarga yang tak hentinya membuatku termotivasi dan semangat, selalu mendoakanku, selalu menguatkan, dan selalu menasehatiku menjadi lebih baik.

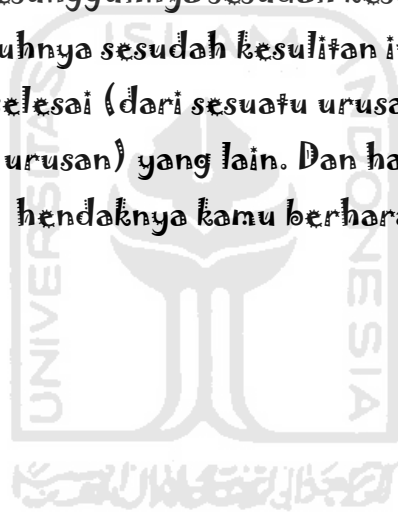
Dosen Pembimbing Tugas Akhir Penulis

Kepada Ibu Dr. Siti Achiria, S.E., M.M. sebagai dosen yang membimbing saya selama ini dengan penuh kesabaran dan seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Ilmu Agama Islam yang lainnya. Terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah kalian berikan kepada saya sebagai salah satu mahasiswa Universitas Islam Indonesia.

MOTTO

﴿٦﴾ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾
﴿٧﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ﴿٨﴾

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Rabhulah hendaknya kamu berharap.



Abstrak

Ada satu persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: Bagaimana implementasi etos kerja karyawan pada Rumah Jahit Diana perspektif ekonomi Islam. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mendeskripsikan bagaimana penerapan etos kerja karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta ditinjau dari 6 aspek yaitu aspek Al- Shalah (baik dan manfaat), Al- Itqan (kemantapan dan kesempurnaan) Al- Mujahadah (kerja keras dan Optimal) Al- Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi), Tanafus & Ta'awun (bersaing & tolong-menolong), dan Al-Waktu (mencermati waktu).

Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, penyusun menggunakan metode penelitian berupa penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta saat ini dari pemilik, 1 kepala staff dan 3 karyawan di Rumah Jahit Diana dengan menggunakan metode wawancara berhadapan langsung untuk mendapat informasi dan fakta mengenai bagaimana pemahaman karyawan Rumah Jahit Diana terhadap etos kerja perspektif ekonomi Islam, kemudian hal tersebut dianalisis dan dideskripsikan untuk menjawab persoalan tersebut.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pemahaman karyawan Rumah Jahit Diana terhadap etos kerja perspektif ekonomi Islam dari 6 aspek masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya.

Kata Kunci: Implementasi Etos Kerja Islami,

Abstract

There is one problem that is examined in this thesis, namely: How is the implementation of the employee's work ethic at the Sewing House of Diana with an Islamic economic perspective. The purpose of this study is to analyze and describe how the application of the work ethic of the employees of the Sewing House Diana Piyungan Bantul Yogyakarta in terms of 6 aspects, namely aspects of Al-Shalah (good and useful), Al-Itqan (stability and perfection) Al-Mujahadah (hard work and Optimal) Al-Ihsan (doing your best and getting better), Tanafus & Ta'awun (competing & helping), and Al-Waktu (observing time).

To reveal this problem in depth and thoroughly, the compilers used the research method in the form of qualitative descriptive research, namely research on problems in the form of current facts from the owner, 1 head of staff and 3 employees at the Diana Sewing House by using face-to-face interview method to get information The facts regarding how the Diana Sewing House employees understand the work ethic of an Islamic economic perspective, then this is analyzed and described to answer this problem.

From the results of this study it was found that the understanding of the Diana Sewing House employees towards the work ethic of the Islamic economic perspective from 6 aspects was still limited to understanding the concept and did not understand how to apply it.

Keywords: Implementation of Islamic Work Ethics,

KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Th. 1987
Nomor: 0543b/U/1987

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pendahuluan

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/ 1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di-pergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang merupakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H. Sawabi Ihsan MA, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahannya tanggal 10 Maret 1986 pada seminar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.

2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelekturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar "satu fonem satu lambang".
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin:

| Huruf Arab | Nama | Huruf latin | Nama |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Ša | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ḥa | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |

| | | | |
|----|--------|----|-----------------------------|
| ذ | Zal | Ẓ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | Ṣad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ' | koma terbalik (di atas) |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| هـ | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------|-------------|------|
| َ | Fathah | A | A |
| ِ | Kasrah | I | I |
| ُ | Dhammah | U | U |

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|---------|----------------|-------------|---------|
| َئِ ... | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| َؤ ... | fathah dan wau | Au | a dan u |

Contoh:

كَتَبَ - kataba

فَعَلَ - fa'ala

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| ا...ى... | fathah dan alif atau ya | A | a dan garis di atas |
| ى... | kasrah dan ya | I | i dan garis di atas |
| و... | Hammah dan wau | U | u dan garis di atas |

Contoh:

قال - qāla

قيل - qīla

رمى - ramā

يقول - yaqūlu

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Ta marbutah hidup

Ta marbu"ah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah 't'.

- b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbu"ah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةٌ

- raudah al-atfāl

الْأَطْفَاءُ

- raudatul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

- al-Madīnah

- al- Munawwarah

- al-Madīnatulmunawwarah

طَلْحَةُ

- talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda

syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

| | |
|--------------------|--------------------|
| رَبَّنَا - rabbanā | الْحَجَّ - al-hajj |
| نَزَّلَ - nazzala | نَعْمَ - u''ima |
| الْبِرِّ - al-birr | |

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

| | |
|-------------------------|------------------------|
| الرَّجُلُ - ar-rajulu | الْقَلَمُ - al-alamu |
| السَّيِّدُ - as-sayyidu | الْبَدِيعُ - al-badī'u |
| الشَّمْسُ - as-syamsu | الْجَلَالُ - al-jalālu |

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, is dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

| | |
|--------------------------|--------------|
| تَأْخُذُونَ - ta'khuzūna | إِنَّ - inna |
|--------------------------|--------------|

النَّوْءُ - an-nau'

أَمْرٌ - mirtu

سَيُّئٌ - syai'un

أَكَلٌ - akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata ter-tentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair
arrāziqīn

Wa innallāha lahuwa
khairrāziqīn

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almīzān

Wa auf al-kaila wal mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursahā

وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَاسِبٌ عَلِيمٌ Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-
baiti

manistatā'a ilaihi sabīla Walillāhi
'alan-nāsi hijjul-baiti manistatā'a
ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam PUEBI, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh

| | |
|---|---|
| وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ | Wa mā Muhammadun illā rasl |
| إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا | Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallażī bibakkata mubārakan |
| شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ | Syahru Ramadān al-lażī unzila fih al-Qur'ānu Syahru Ramadān al-lażī unzila fihil Qur'ānu |
| وَلَقَدْ رَاحَهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ | Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīn |
| الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ | Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamīn Alhamdu lillāhi rabbilil 'ālamīn |

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau har-kat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرًا مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

الْأَمْرُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī'an
Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ Wallāha bikulli syai'in 'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا، تَبَارَكَ الَّذِي جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوجًا وَجَعَلَ فِيهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيرًا. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ الَّذِي بَعَثَهُ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا، وَدَاعِيَا إِلَى الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَسِرَاجًا مُنِيرًا. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلِّمْ تَسْلِيمًا كَثِيرًا. أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya, dan memberikan kemudahan penyusun dalam menyelesaikan tanggung jawab dan amanah ini. Sholawat serta salam penyusun haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang diutus dengan kebenaran, sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan dan sebagai cahaya penerang bagi umatnya.

Sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam di Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia, maka penyusun menyusun skripsi dengan judul ***IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH JAHIT DIANA PIYUNGAN BANTUL YOGYAKARTA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM***

Penyusun menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan dari penyusun. Dalam penyelesaian skripsi ini penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penyusun sepantasnya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST.,M.Sc., Ph.D, Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA, Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Dra. Rahmani Timorita Yulianti, MA. Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
4. Ibu Soya Sobaya, S.E.,M.M, Ketua Prodi Program Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia
5. Ibu Dr. Siti Achiria, S.E., M.M. Dosen Pembimbing yang telah berkenan dan ikhlas membimbing penyusun dalam penyelesaian penyusunan ini.

6. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memberikan ilmu kepada penyusun serta membantu dan mempermudah penyusun mengurus administrasi baik dalam penyusunan skripsi maupun selama proses perkuliahan.
7. Staff akademik Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah membantu penyusun dalam pembuatan surat-surat terkait penyusunan skripsi sehingga penyusunan skripsi dapat diselesaikan dengan lancar.
8. Kedua orang tua saya, Bapak H. Muh. Sanusi dan Ibu Misnah Arifin, yang telah banyak memberikan doa dan dorongan semangat dan dukungan penuh hingga selesai penyusunan ini.
9. Teruntuk keluarga kecil saya istri tercintaku Tri Wulaningsih, Amd. Keb. dan jagoan-jagoan kecilku Aenoon Tazkiyah El Haqqi, Abdulloh Mutammimim El Haqqi, Afiyatul Mardhiyah El Haqqi, Abdurrahman Imam El Haqqi, Abdul Aziz Salim El Haqqi dan Ayesha Naura Sidqiah El Haqqi dan Calon jagoanku yang masih dalam kandungan yang selalu menjadi penyemangat ketika hati sedang tidak menentu dan selalu berdo'a dihadapan Alloh.
10. Seluruh Saudaraku Keluarga Besar Sanusi Famili : Failliyah, Marda'ah, Adi Suwarno, Fikrillah, Nurul Ihsan dan Matriah yang telah bersama-sama berjuang mendoakan.

Semoga segala bentuk dukungan yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah *subhanahu wata'ala*. Sewajarnya manusia yang jauh dari kesempurnaan, penyusun menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan yang akan datang. Semoga apa yang sudah penyusun berikan dapat menjadi manfaat untuk berbagai pihak. Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 28 Oktober 2020

Penyusun

Nurul Hakki

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN REKOMENDASI | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN MOTTO | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| E. Sistematika Penelitian..... | 7 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI | 8 |
| A. Telaah Pustaka..... | 8 |
| B. Landasan Teori | 14 |
| 1. Etos Kerja..... | 14 |
| a. Makna Etos | 14 |
| b. Makna Kerja..... | 15 |
| c. Makna Etos Kerja..... | 16 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Etos Kerja Islam..... | 18 |
| 3. Karakteristik Etos Kerja Islami..... | 19 |
| 4. Indikator dan Prinsip Etos Kerja Islami..... | 21 |
| 5. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami..... | 28 |
| 6. Faktor Pendorong Etos Kerja Islami..... | 30 |
| 7. Faktor Penghambat Etos Kerja Islami..... | 30 |
| 8. Hak dan Kewajiban Pekerja..... | 32 |
| 9. Dalil tentang Etos Kerja Islami..... | 33 |
| 10. Keseimbangan Etos Kerja Islami dengan Ibadah..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| A. Desain Penelitian..... | 39 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 39 |
| C. Waktu Pelaksanaan Penelitian..... | 39 |
| D. Subyek dan Obyek Penelitian..... | 39 |
| E. Sumber Data..... | 40 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| G. Instrumen Penelitian..... | 41 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 44 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. Profil Rumah Jahit Diana..... | 46 |
| 1. Pendirian Rumah Jahit Diana..... | 46 |
| 2. Strategi Pengembangan Rumah Jahit Diana..... | 47 |
| 3. Produk Rumah Jahit Diana..... | 48 |
| 4. Pelanggan Rumah Jahit Diana..... | 48 |
| 5. Strategi Pemasaran Rumah Jahit Diana..... | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 6. Organisasi dan Kepengurusan Rumah Jahit Diana..... | 49 |
| a. Izin Usaha Rumah Jahit Diana..... | 49 |
| b. Kepengurusan Rumah Jahit Diana..... | 49 |
| B. Impelemntasi Etos Kerja Karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam..... | 50 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 54 |
| A. Kesimpulan..... | 54 |
| B. Saran..... | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA | 55 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi salah satu modal utama juga sebagai pemegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan. Dengan ini perusahaan perlu mengelolanya dan melakukan peningkatan mutu sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia tentu menginginkan keuntungan dan manfaat, serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi pada perusahaan.

Masalah bisa muncul apabila karyawan yang memiliki potensi sangat besar dalam melaksanakan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan, mengabaikan tugas disebabkan timbulnya rasa malas atau tidak memahami tugasnya secara menyeluruh. Maka peran etos kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kerja karyawan.

Etos kerja merupakan suatu pancaran dari aqidah yang bersumber dari keimanan. Sebagai sikap hidup mendasar berkenaan dengan kerja. (Ahmad Janan Asifuddin, 2004). Dalam etos kerja terkandung semangat yang kuat dalam mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan berupaya untuk mencapai kualitas yang lebih sempurna. Dalam etos kerja juga ada semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (Toto Tasmara, 2004)

Dalam agama Islam Al-Qur'an dan al-Hadits merupakan penuntun sekaligus pegangan bagi muslim serta mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah namun juga mengatur muslim dalam hal bekerja. Bekerja adalah fitrah sekaligus salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan prinsip-prinsip iman tauhid, bukan hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, tapi sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah (*'abdullah*) yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat Allah. Dengan demikian sangat besar tuntutan untuk bekerja, tidak ada alasan lagi bagi muslim berada dalam kemunduran, pengangguran, kemiskinan dan keterbelakangan karena hal itu melahirkan sinyalemen bahwa keadaan tersebut merupakan kelemahan etos kerja.

Bekerja berlandaskan nilai ibadah ditujukan hanya kepada Allah *subhanahu wata'ala* adalah salah satu karakteristik penting dalam etos kerja Islami yang tergalai dan timbul dari karakteristik yang pertama yakni kerja merupakan penjabaran aqidah. Karena hal ini menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dengan etos kerja lainnya (Toto Tasmara, 2008, P.110)

Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja Islami di tempat mereka bekerja, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Yushak, et al., (2011), Yousef (2000) dan Sulistyو (2010)

Etos kerja Islami mengajarkan pada seseorang atau karyawan untuk menerapkan nilai-nilai Islami dalam proses bekerja. *Al-Shalah* (baik dan manfaat), *Al-Itqan* (kemantapan dan *perfectness*), *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi), *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal), *Tanafus* dan *Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong), dan *Al-Waktu* (mencermati nilai waktu). Beberapa nilai ini apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja karyawan dan dapat membawa keuntungan yang besar pada perusahaan. Jadi, jika dihubungkan dengan etos kerja, nilai-nilai Islami akan menciptakan kinerja yang sesuai dengan norma-norma dalam agama. (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003)

Seseorang yang memiliki etos kerja Islami memiliki ciri seperti Kecanduan waktu, memiliki moralitas yang bersih (*ikhlas*), memiliki kejujuran, memiliki komitmen (*aqidah, aqad, i'tiqad*), kuat pendirian (*istiqomah*), memiliki kedisiplinan, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, memiliki sikap percaya diri (*self confidence*), memiliki kreatifitas, memiliki tanggungjawab, memiliki rasa bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, memiliki orientasi ke masa depan, hidup berhemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bertanding, memiliki keinginan untuk mandiri, memiliki kecanduan belajar dan

haus mencari ilmu, memiliki semangat persatuan memperhatikan kesehatan, tangguh dan pantang menyerah, berorientasi pada produktivitas, memperkaya jaringan silaturahmi dan memiliki semangat perubahan. Toto Tasmara, 1999, p.73-124)

Persaingan ditengah dunia industri yang semakin ketat dan canggih implementasi nilai-nilai etos kerja Islami harus dijadikan pedoman dalam bekerja, sehingga diharapkan kinerja akan lebih maksimal dan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga etos kerja Islami di sini sebagai indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan, karena seiring berkembangnya zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi yang tinggi, etos kerja yang baik, berkeperibadian yang baik, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Namun fakta yang terjadi berdasarkan wawancara yang penyusun lakukan dengan pemilik Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta, karyawan yang memiliki kinerja memuaskan hanya berkisar sampai 80% sedangkan selebihnya masih kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan lagi agar semua tujuan dalam organisasi dapat tercapai.

Etos kerja Islami penting untuk diteliti karena merupakan etos kerja yang terkait dengan etos spiritual yang memancarkan sistem keimanan atau aqidah islam berkenaan dengan kerja yang terbentuk dari wahyu dan akal. Etos kerja Islami dapat meningkatkan kinerja, jika kerja dimaknai sebagai penjabaran aqidah, amal (kerja) yang dilandasi ilmu, kerja dengan meneladani sifat-sifat *ilahi*.

Rumah Jahit Diana yang beralamat di Payak Tengah Srimulyo Piyungan Bantul Yogyakarta, berdiri pada 1 september 2012 merupakan

Home Industri yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat kelas bawah dan menengah, merupakan salah satu rumah jahit yang mempekerjakan karyawan 100% muslim.

Awal mula berdirinya Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta oleh Femri Noviawan (*owner*) adalah:

- a. Di daerah Piyungan ditemukan banyaknya masyarakat usia produktif yang membutuhkan pekerjaan, baik dari kalangan remaja maupun ibu rumah tangga terutama dari lulusan sekolah menengah jurusan menjahit.
- b. Merebaknya para rentenir ribawi yang memberikan pinjaman modal dengan suku bunga tinggi sehingga masyarakat merasa kesulitan untuk mengembalikan pokok dan bunganya.
- c. Kegiatan tradisi/adat warga sering dilaksanakan sehingga kebutuhan dana untuk menyumbang semakin banyak. (interview Femri Noviawan, 17 Januari 2020) .

Permasalahan karyawan yang tidak memiliki etos kerja Islami dapat membawa dampak negatif seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, dan tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turnover* karyawan.

Berikut ini adalah grafik *turnover* karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul:

Tabel 1.2
Turnover Karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul

| Tahun | Karyawan Keluar | Karyawan Aktif | Jumlah Karyawan |
|--------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| 2012 | 0 | 2 | 2 |
| 2013 | 0 | 2 | 2 |
| 2014 | 0 | 8 | 8 |
| 2015 | 0 | 8 | 8 |
| 2016 | 30 | 4 | 4 |

| | | | |
|------|----|----|----|
| 2017 | 0 | 4 | 4 |
| 2018 | 0 | 45 | 45 |
| 2019 | 25 | 20 | 20 |
| 2020 | 0 | 23 | 23 |

Sumber: Rumah Jahit Diana Piyungan, 17 Januari 2020

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa karyawan yang keluar pada tahun 2016 hingga 2019 mengalami peningkatan yang signifikan. Peningkatan *turnover* karyawan ini apabila tidak segera diatasi maka akan menjadi masalah serius dimasa mendatang. Setiap karyawan pada dasarnya memiliki hak untuk keluar dari organisasinya namun apabila terjadi peningkatan tingkat *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena dapat menghambat kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan mengalami penurunan.

Selain persoalan turnover karyawan, ada permasalahan-permasalahan yang muncul di Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta antara lain:

1. Lemahnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Jahit Diana sehingga berdampak pada menurunnya komitmen dan kejujuran karyawan.
2. Lemahnya manajemen keuangan Rumah Jahit Diana sehingga mengakibatkan pengeluaran lebih besar dari pada pemasukan.
3. Lemahnya manajemen kepemimpinan, komunikasi dan koordinasi Rumah Jahit Diana sehingga berdampak pada rendahnya disiplin karyawannya.

Terlepas dari peningkatan *turnover* karyawan dan persoalan manajemen, Rumah Jahit Diana masih berpotensi untuk berkembang, oleh karena itu penyusun beranggapan bahwa hal ini perlu diteliti lebih dalam. Dengan demikian setelah memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH JAHIT DIANA PIYUNGAN BANTUL YOGYAKARTA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disusun rumuskan pokok permasalahan yang dapat dipandang relevan untuk dikaji dan dibahas. Adapun rumusan masalah tersebut adalah “Bagaimanakah implementasi etos kerja karyawan pada Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penyusun dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana implemetasi etos kerja karyawan pada Rumah Jahit Diana Piyungan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta perspektif ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penyusun lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dapat menambah dan memperkaya khasanah keilmuan khususnya teori-teori berkaitan dengan etos kerja Islami dan bimbingan serta penyuluhan Islam serta menjadi rujukan dalam pengembangan etos kerja Islami
2. Manfaat Praktis
 - a. Rumah Jahit Diana, dengan diterapkannya etos kerja Islami diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan dan bagi perusahaan di Rumah Jahit Diana.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu urutan dari apa yang akan dibahas dalam laporan. Sistematika mencakup tiga bagian yaitu; awal, utama dan akhir. Yang terdiri dari beberapa bab yang kemudian setiap bab mengandung sub bab. Berikut sistematika penulisan:

1. Bab I

Berisi latar belakang mengapa penulis menggunakan topik tersebut. Dalam menjelaskan latar belakang penyusun mencari permasalahan-permasalahan yang telah terjadi. Setelah itu baru dibuat rumusan masalah dari latar belakang tersebut. Selain itu juga mencantumkan tujuan dari penelitian tersebut, yang merupakan jawaban dari rumusan masalah. Manfaat penelitian juga dicantumkan untuk memberikan informasi atau pengetahuan bagi pembaca yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Bab II

Berisi landasan teori yang di dalamnya mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Kemudian hasil dari penelitian terdahulu dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dalam bab ini juga telaah pustaka dan kerangka teori digunakan oleh penyusun.

3. Bab III

Berisi tentang metode penelitian yang akan digunakan oleh penyusun. Dimulai dari desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

4. Bab IV

Berisi hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti mendeskripsikan hasil data-data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Selain itu juga peneliti membahas hasil penelitian tersebut dengan teori-teori yang sesuai dengan topik yang diangkat.

5. Bab V

Berisi kesimpulan dan rekomendasi. Merupakan jawaban singkat atas pokok masalah dari penelitian yang dilakukan, jadi penyusun menyimpulkan seluruh hasil dari pembahasan yang sudah dilakukan dan ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Penelitian-penelitian yang relevan sangat berguna dan merupakan bagian integral dalam sebuah penelitian ilmiah. Sebenarnya kajian tentang etos kerja telah banyak sekali dikaji oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya adalah:

1. Nino Megiawan Febriantoro (2016). *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.(Study Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC. Ciputat)*

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara simultan etos kerja Islam dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Nosi Razita (2015). *Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.*

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya.

3. Dhita Julina (2015). *Etos Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an (studi Kasus)*

Hasil penelitiannya menyatakan relevansi ayat tentang etos kerja Islam meningkatkan produktivitas kerja orang Islam sangat baik (*relevan*) namun kenyatannya jauh dari yang diharapkan.

4. Afiatun Nadipah (2016). *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pad Lembaga Keuangan Mikro Sayriah di Kota Salatiga dan Sekitarnya.*

Hasil Penelitian menyatakan bahwa variable etos kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variable budaya organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Akhmad Khusnan (2006). *Analisis sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap II Surabaya”.*

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa penyebab-faktor yang mempengaruhi etos kerja meliputi penilaian hasil kerja, kerja sebagai aktifitas, kerja butuh ketekunan dan kerja sebagai bentuk ibadah.

6. Amir Mu'allim (2004). *Pengaruh Nilai-nilai Shalat Dalam Etos Kerja*”.

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pembentukan dan penguatan etos kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan atau perestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja, tetapi juga ditentukan oleh 9 variabel-faktor yang berhubungan dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup yang bersumber pada keyakinan atau iman.

7. Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa besarnya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,590 atau 0,795 hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan.

8. Faizal (2002). *Etos Kerja Masyarakat Muslim (penelitian masyarakat muslim Kota Gede)*.

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa konteks yang sering terjadi di tengah-tengah masyarakat pada umumnya masih melihat sesuatu perbuatan atau pekerjaan sebagai sesuatu kewajiban atau kebutuhan, belum pada sesuatu yang memiliki nilai lebih sehingga implikasi yang muncul adalah lemahnya semangat dalam bekerja, cenderung spontanitas dan tidak berkelanjutan. Kemudian untuk mewujudkan nilai-nilai yang diharapkan dengan adanya suatu gerak dan etos kerja yang tinggi dibutuhkan suatu bentuk aktualisasi diri terhadap dinamika kehidupan. Aktualisasi diri merupakan respon dari segala variabel yang ditemui, tentunya kaitannya terhadap kerja itu sendiri.

9. Erni Murniarsih (2004). *Pengaruh Pemberian Hadiah Terhadap Etos Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta*.

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian hadiah dengan etos kerja karyawan Hotel Batik 10variable10a.

10. Sudihartono (1998). *Korelasi Antara Pengamalan Shalat dan Etos Kerja Para Pedagang Buku Di Sopping Centre Yogyakarta,*

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tingkat pengamalan shalat yang tinggi tidak memiliki korelasi berarti dengan tingkat etos kerja, akan tetapi 10ariab keyakinan bahwa rizqi ada yang mengatur, 10ariab budaya, 10ariab harapan, 10ariab pekerjaan, 10ariab lingkungan, 10ariab penghasilan dan 10ariab kebutuhan juga mempengaruhi tingkat etos kerja.

11. Maya Puji Febriana (2009). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Pembiayaan Rakyat Syariah.*

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hasil uji regresi sederhana secara koefisien determinan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan sebesar 72,5 % dan dari analisis 10ariab pengaruh 10variable etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap 10variable kinerja karyawan BPRSS Arta Mas Abadi sebesar 71,3%

Tabel 2.1
Perbedaan dengan penelitian terdahulu

| No | Penyusun/ Tahun/Judul | Metode Penelitian | Perbedaan |
|----|--|----------------------|---|
| 1 | Nino Megiawan Febriantoro (2016) | Kualitatif | Penelitian terdahulu menerangkan lebih kepada menjelaskan bahwa komitmen kerja organisasi mempengaruhi secara simultan etos kerja Islam karyawan, sedangkan penelitian sekarang lebih kepada bagaimana implementasi etos kerja berdasar etos kerja karyawan |

| | | | |
|---|---|-------------|--|
| | | | dalam perspektif ekonomi Islam. |
| 2 | Nosi Razita (2015). | Kualitatif | Penelitian terdahulu menerangkan lebih kepada pemahaman karyawan di CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami masih sebatas memahami konsep, sedangkan penelitian sekarang lebih kepada implentasi etos kerja dalam perspektif ekoomi Islam. |
| 3 | Dhita Julina (2015) | Kualitatif | Penelitian terdahulu menerangkan lebih kepada relevansi ayat tentang etos kerja Islam meningkatkan produktivitas kerja orang Islam sedangkan penelitian sekarang lebih kepada implementasi etos kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. |
| 4 | Afiatun Nadipah (2016) | Kuantitatif | Penelitian terdahulu jenis kuantitatif yang menerangkan lebih kepada bahwa variable etos kerja Islam dan variable budaya organisasi kinerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang adalah kualitatif lebih kepada implementasi etos kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam |
| 5 | Ahmad Janan Asifudin (2004) <i>“Etos Kerja Islam”</i> | Kualitatif | Penelitian terdahulu menerangkan lebih kepada aspek psikologis bahwa etos kerja Islami identik dengan sistem keimanan atau aqidah atas dasar pemahaman wahyu dan akal saling bekerja sama secara proporsional |

| | | | |
|---|--|------------|--|
| | | | sedangkan penelitian sekarang lebih kepada bagaimana implementasi etos kerja karyawan di perusahaan Rumah Jahit Rumah Jahit Diana dalam perspektif ekonomi Islam.. |
| 6 | Amir Mu'allim (2004) <i>"Pengaruh Nilai-nilai Shalat Dalam Etos Kerja"</i> | Kualitatif | Penelitian terdahulu menjelaskan lebih kepada penguatan kerja tidak semata karena kualitas pendidikan tetapi juga ditentukan oleh <i>inner life-nya</i> , suasana batin, semangat hidup yang bersumber pada iman, sedangkan penelitian sekarang lebih kepada penerapan/ implementasi etos kerja etos kerja Islami pada karyawan di perusahaan Rumah Jahit Diana dalam perspektif ekonomi Islam |
| 7 | Akhmad Khusnan (2006) <i>"Analisis sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap II Surabaya"</i> . | Kualitatif | Penelitian terdahulu menerangkan lebih kepada faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja meliputi penilaian hasil kerja, kerja sebagai aktifitas, kerja butuh ketekunan dan kerja sebagai bentuk ibadah. Penelitian sekarang menekankan lebih kepada implementasi etos kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. |

| | | | |
|----|---|-------------|---|
| 8 | <p>Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013) <i>“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”</i></p> | Kuantitatif | <p>Penelitian terdahulu lebih kepada mengaktualisasikan disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian ini lebih kepada bagaimana implementasi etos kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.</p> |
| 9 | <p>Faizal (2002) dalam <i>“Etos Kerja Masyarakat Muslim (penelitian masyarakat muslim Kota Gede)”</i>.</p> | Kuantitatif | <p>Penelitian terdahulu adalah kuantitatif lebih kepada mengeksplorasi pandangan masyarakat terhadap pekerjaan sebagai suatu kewajiban atau kebutuhan belum pada nilai lebih untuk aktualitas diri sehingga cenderung bekerja spontanitas tidak berkelanjutan, sedangkan penelitian sekarang adalah kualitatif lebih kepada implementasi etos karyawan perspektif ekonomi Islam..</p> |
| 10 | <p>Erni Murniarsih (2004) <i>“Pengaruh Pemberian Hadiah Terhadap Etos Kerja Karyawan Hotel Batik Yogyakarta”</i></p> | Kuantitatif | <p>Penelitian terdahulu adalah kuantitatif menekankan pada adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemberian hadiah dengan etos kerja karyawan Hotel Batik di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini adalah kualitatif menekankan pada implementasi etos kerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam.</p> |

| | | | |
|----|--|-------------|--|
| 11 | Sudihartono (1998) <i>“Korelasi Antara Pengamalan Shalat dan Etos Kerja Para Pedagang Buku Di Sopping Centre Yogyakarta”</i> | Kuantitatif | Penelitian terdahulu adalah kuantitatif lebih kepada menjelaskan bahwa tingkat pengamalan shalat yang tinggi tidak memiliki korelasi dengan tingkat etos kerja melainkan faktor keyakinan, faktor pekerjaan, lingkungan, penghasilan dan faktor kebutuhan, sedangkan penelitian sekarang adalah kualitatif menekankan pada bagaimana implementasi etos kerja dalam perspektif ekonomi Islam. |
| 12 | Maya Puji Febriana (2009) <i>“Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Pembiayaan Rakyat Syariah”</i> | Kuantitatif | Penelitian terdahulu adalah kuantitatif lebih kepada menggambarkan secara kuantitatif adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islami dengan kinerja Karyawan di BPRSS Artha Mas Abadi, sedangkan penelitian sekarang adalah kualitatif lebih kepada bagaimana implementasi etos kerja karyawan di Rumah Jahit Diana dalam perspektif ekonomi Islam. |

Dari beberapa penelitian-penelitian yang relevan diatas, kajian khusus mengenai implementasi Etos Kerja karyawan pada Rumah Jahit Diana Piyungan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta perspektif ekonomi Islam belum ada, oleh sebab itu di dalam skripsi ini penyusun mengungkapkannya.

B. Landasan Teori

1. Etos Kerja

a. Makna Etos

Secara etimologis, Toto Tasmara (1999, p. 25), *Etos* berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang mempunyai arti sikap, keperibadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakninya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlaq atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

Etika adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang didalam membina hubungan yang sesuai, selaras dan seimbang baik didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi ke arah peningkatan produksi dan produktifitas kerja (Muchdarsyah Sinungan p.135)

b. Makna Kerja

Toto Tasmara (1999) “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menagarahkan seluruh aset, fikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik. Sebagaimana firman-Nya dalam QS. Saba’ ayat 13;

“Bekerjalah hai keluarga (Raja dan Nabi) Dawud sebagai ungkapan syukur (kepada Allah). Sayangnya sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih”. (QS. Saba’ : 34)

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan didunia dan di akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah (Ahmad Janan Asifudin, 2004, p.77).

c. Makna Etos Kerja

Sinamo Jansen (2011, p. 26) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang intergral.

Menurut Usman Felly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Nyoman Sukadewi, 2013, p.3).

Panji Anoraga (1992, p.26-29) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dari berbagai definisi diatas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi, maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

2. Etos Kerja Islami

Untuk memberikan gambaran tentang teori yang digunakan dalam penulisan skripsi ini atau sebagai bahan rujukan dalam penulisan selanjutnya, maka perlu dikemukakan tentang teori-teori yang mendukung terhadap persoalan-persoalan dalam skripsi ini.

Toto Tasmara (1999) “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan menagarahkan seluruh aset, fikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik. Sebagaimana firman-Nya dalam QS. Saba’ ayat 13;

“Bekerjalah hai keluarga (Raja dan Nabi) Dawud sebagai ungkapan syukur (kepada Allah). Sayangnya sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih”.(QS. Saba’ : 34)

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan didunia dan di akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan. Bahwasanya tiap

pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah (Ahmad Janan Asifudin, 2004, p.77).

Toto Tasmara (2008, p.24). Etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan keperibadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat, kejujuran dan kepaiwaan dalam bidangnya (profesional) Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja seorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sitem keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal (p.33). Lebih jelasnya etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Aqidah ini terbentuk oleh pemahaman yang diperoleh dari ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama secara profesional. Maksud terpancar disini mencakup arti dan fungsi aqidah yang menjadi sumber motivasi serta sumber acuan dan nilai sehubungan dengan kerja (p.234).

3. Karakteristik Etos Kerja Islami

a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Kerja berlandaskan nilai beribadah hanya kepada Allah *subhanahu wata'ala* adalah salah satu karaktristik penting etos kerja Islami yang tergalil dan timbul dari karaktristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karena ini juga menjadi sumber pembeda etos Islami dengan etos kerja lainnya (Toto Tasmara 2008, P.110)

b. Kerja Dilandasi Ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan subur penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai (p.113).

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi, iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memainkan peran urgen bagi yang lain (p.121).

- c. Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjuk-Nya.

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang diimani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits-hadits Rasulullah *Sallallahu 'alaihi Wasallam* jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja (p. 121).

Dalam meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekwen, adil, kerja di dukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri dan mandiri (p. 129).

4. Indikator dan Prinsip Etos Kerja Islami

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung (2003) menyatakan bahwa ada beberapa indikator etos kerja dalam pandangan Islam antara lain adalah sebagai berikut (p.4041):

- a. *Al- Shalah* atau Baik dan Manfaat

Al-Shalah atau Baik dan Manfaat adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat bermanfaat bagi orang sekitar dan orang banyak.

b. *Al-Itqan* atau Kemantapan dan *Perfectness*

Al-Itqan atau Kemantapan dan *Perfectness* adalah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun dan teliti. Dengan kata lain yaitu melakukan sesuatu pekerjaan dengan sempurna.

c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang Terbaik dan Lebih Baik Lagi

Al-Ihsan atau melakukan yang Terbaik dan Lebih Baik Lagi adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa kata puas, artinya bekerja dengan sebaik-baiknya lebih tepatnya selalu ingin melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dari hari sebelumnya. Kualitas Ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan:

1. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan Itqan. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
2. Mempunyai makna lebih dari perestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya alam.

d. *Al-Mujahadah* atau Kerja Keras dan Optimal

Al-Mujahadah atau Kerja Keras dan Optimal adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

e. *Tanafus* dan *Ta'awun* atau Berkompetisi dan Tolong-menolong

Tanafus dan *Ta'awun* atau Berkompetisi dan Tolong-menolong adalah adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan bekerja sama dengan orang lain dalam mewujudkan sesuatu untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama.

f. *Al-Waqtu* atau Mencermati Nilai Waktu

Al-Waqtu atau Mencermati Nilai Waktu adalah adalah mengenai bagaimana seseorang mengatur waktu dalam kehidupan demi kebaikan dirinya, artinya seseorang yang melakukan pekerjaan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya.

Ciri-ciri seorang yang memiliki etos kerja Islami menurut Toto Tasmara (1999, p.73) sebagai berikut:

1. Kecanduan Terhadap Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah *Subhanahu Wata'ala* secara gratis dan merata kepada setiap orang. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Insyirah: 7 yang artinya sebagai berikut:

“Maka, apabila engkau telah selesai dari suatu pekerjaan, maka kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh”(QS. Al-Insyirah: 7)

2. Memiliki Moralitas yang Baik

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang terambil dari bahasa arab mempunyai arti; bersih, murni, (tidak terkontaminasi). Kata *Ikhlas* dapat di sejajarkan dengan *sincere* bahasa Latin *sincerus: pure*) yang

berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam.

3. Memiliki Kejujuran

Imam al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* ‘orang yang jujur’ berasal dari kata *shidq* ‘kejujuran’. Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan (*mubalaqah*) dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

4. Memiliki Komitmen (*aqidah, aqad, itiqad*)

Komitmen (dari bahasa latin: *commitere, to connect, entrust—the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (*i'tiqad*).

5. Istiqomah (kuat pendirian)

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa Latin *consistere; harmony of conduct or practice with profession; ability to be asserted together without contradiction*), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

6. Memiliki Kedisiplinan

Sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus, mengikuti dengan taat*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun

dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya.

7. Konsekuen dan Berani Menghadapi Tantangan

Orang yang konsekuen mempunyai kemampuan untuk melakukan pengendalian dan mengelola emosinya menjadi daya penggerak positif untuk tetap semangat menapaki keyakinannya.

8. Memiliki Sikap Percaya Diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan dan penolakan.

9. Memiliki Kreatifitas

Peribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Seorang yang kreatif pun bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.

10. Memiliki Tanggungjawab

Dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah; dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dengan bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.

11. Memiliki Rasa Bahagia Karena Melayani

Melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar, melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa aku bahagia karena melayani. Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai

kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di dunia pun mereka sudah merasakannya.

12. Memiliki Harga Diri

Harga diri yaitu penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya harga diri memengaruhi kreatifitasnya dan bahkan apakah ia akan menjadi seseorang pemimpin atau pengikut.

13. Memiliki Jiwa Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinannya, tetapi tidak segan menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik. Karena, sebagai seorang pemimpin dia sudah dilatih untuk berfikir kritis analitis karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintai pertanggungjawabannya di hadapan Allah. Sebagaimana firman yang artinya:

“Dan janganlah kamu mengikuti apa-apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya, pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggungjawabannya” (QS. Al-Isra’ :76)

14. Memiliki Orientasi ke Masa Depan

Kehidupan seorang muslim tidak hanya melayani hidup secara apa adanya. Tetapi benar-benar mempunyai rencana, terarah dan memiliki tujuan yang jelas kedepan.

15. Hidup Berhemat dan Efisien

Orang yang berhemat bukanlah dikernakan ingin menumpuk kekayaan sehingga melahirkan sikap kikir individualistis, melainkan karena ada satu *reserve* bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Dan efisien berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat dan akurat.

16. Memiliki Jiwa Wirausaha

Memiliki jiwa wirausaha yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam untuk melihat segala fenomena yang ada disekitarnya, merenung dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis. Sebagaimana firman Allah *subhanahu wata'ala* yang artinya:

“Sesungguhnya, dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang yang berakal.”(QS. Ali Imran: 190)

17. Memiliki Insting Bertanding

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Sebagaimana firman Allah yang artinya:

“Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu”. (QS. Al-Baqarah: 148).

18. Memiliki Keinginan Untuk Mandiri

Setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihad sebagai etos kerjanya adalah jiwa yang merdeka. Semangat jihad ini melahirkan sejuta kebahagiaan yang diantaranya ialah kebahagiaan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri.

19. Memiliki Kecanduan Belajar dan Haus Mencari Ilmu

Sikap orang berilmu adalah cara dirinya berhadapan dengan lingkungan. Kritis dan mampu melakukan analisis yang tajam terhadap segala fenomena yang berada di sekitarnya, sehingga dia tidak boleh terkecoh atau terjebak oleh gejala-gejala yang tidak didukung oleh persyaratan yang tepat dan benar serta proporsional.

20. Memiliki Semangat Perantauan

Salah satu ciri pribadi muslim yang memiliki etos kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan perantauan. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri, menyesuaikan diri dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain.

21. Memperhatikan Kesehatan

Etos kerja pribadi muslim adalah etos yang sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya.

22. Tangguh dan Pantang Menyerah

Sikap tangguh akan tumbuh sebagai bagian dari keperibadian diri kita, seandainya kita mampu dan gemar hidup dalam tantangan.

23. Berorientasi pada Produktivitas

Sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi). Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam

upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif.

24. Memperkaya Jaringan Silaturahmi

Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya.

25. Memiliki Semangat Perubahan

Peribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Sebagaimana firman Allah *Subhanahu Wata'ala* yang artinya:

"...sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum, kecuali kaum itu sendiri yang mengubah keadaan diri mereka sendiri..." (QS. Ar-Ra'd: 11)

5. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Panji Anoraga (2001) menyatakan bahwa etos kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap, mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa saja sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/ geografis

Etos kerja dapat muncul di karenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung akan mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan

keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. **Struktur Ekonomi**

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat di pengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. **Motivasi Intrinsik Individu**

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja yang dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

6. Faktor Pendorong Etos Kerja Islami

Ahmad Janan Asifudin (2004) menyebutkan bahwa faktor pendorong etos kerja Islami yaitu:

- a. Sistem keimanan dan ajaran dalam agama Islam.
- b. Kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah.
- c. Ajaran Ihsan dan pengarahan agar orang Islam bersikap mandiri dalam bekerja.
- d. Keharusan saling mengingatkan anatara manusia.

7. Faktor Penghambat Etos Kerja Islami

Menurut Annajatuz Zahra (2015) menyatakan bahwa beberapa persepsi terhadap pekerjaan yang dianggap mampu menghambat etos kerja Islami seorang yaitu:

a. **Takhayyul**

Segala macam kepercayaan takhayyul itu mengakibatkan dua sisi kerugian yang sangat fatal bagi manusia, merendahkan derajat kemanusiaannya dan menumpulkan etos kerja muslim yang bekerja atas

dasar perangkat iman, ilmu dan tanggungjawab dirinya sebagai hamba Allah *subhanahu wata'ala*.

b. Tak akan Lari Gunung Dikejar (pelan-pelan asal dilakukan)

Pelan-pelan asal dilakukan, memberikan pengertian bahwa setiap pekerjaan atau kegiatan apapun harus dilandasi kepada: kesungguhan, ketelitian, ketepatan data serata dan data oriented. Tak akan lari gunung dikejar, memberikan pengertian agar dalam melaksanakan suatu tugas, pekerjaan atau kiprah kita harus mampu bersabar, telaten dan optimis.

Manusia dan dunianya bukanlah suatu yang statis. Dalam mengarungi kehidupan seorang muslim tidak boleh menunggu, tidak boleh kehilangan nuansa waktu. Seorang muslim itu adalah subyek yang ditunggu. Dialah yang mengubah dunia bukan dirinya yang diubah dunia. Seorang muslim itu tidak boleh tenggelam dan memperhambakan diri pada dunia tetapi dunialah yang kemudian tenggelam dan kemudian memperhambakan diri padanya.

c. Pasrah

Konotasi sabar, pasrah jangan sampai berubah menjadi sikap fatalisme. Kita harus menafsirkan bahwa sabar itu adalah suatu kekuatan batin yang tangguh dan secara konsisten tidak pernah mengenal menyerah untuk tetap diatas jalur cita-cita yang telah diyakininya.

d. Gampang Bagaimana Nanti Sajalah

Seorang muslim memandang dunia sebagai ajang ibadah yang penuh dengan tantangan dan perjuangan. Dia tampil dengan *all out* segalanya dia perhitungkan dengan penuh kesungguhan. Dihadapan dirinya terbentang sesuatu ladang rahmat yang maha luas.

e. Makan Tidak Makan yang Penting Kebersamaan

Jangan sampai salah tafsir seakan-akan mengorbankan nilai bekerja hanya karena alasan merasa jauh dari keluarga atau menjadikan

diri kita menjadi malas mencari nafkah karena merasa sudah mendapatkan jaminan (belas kasihan) dari keluarga.

f. Salah Persepsi, Bahwa Kerja Kasar itu Hina.

Suatu pandangan bahwa bekerja kasar itu hina atau kurang intelek, akan melahirkan suatu penyakit yang akan mendorong seseorang menjadi manusia yang rapuh dan kehilangan daya juang. Pada dasarnya seorang itu dinilai oleh prestasinya bukan oleh gengsi yang bersifat artifisial yang tampak luar belaka.

g. Jimat (pesugihan, penglaris, pengasih dan lain-lain)

Hampir diseluruh plosok dunia, keyakinan akan suatu benda yang membawa tuah (kesaktian) atau emberi rezeki, perlindungan, ketentraman diyakini oleh banyak orang. Jimat tidak lebih dari lambang keraguan seseorang menghadapi realitas hidup tanpa adanya *confidence* (keyakinan diri). Semangat etos kerja muslim haruslah karena adanya rasa mahabbah Lillah (cinta kepada Allah) yang sangat menggelora mempengaruhi seluruh jiwanya.

8. Dalil Nakli Mendasari Etos Kerja Islami

Ayat-ayat al-Qur'an yang menjadi dasar etos kerja Islami adalah sebagai berikut:

a. Firman Allah dalam al-qur'an surat At-Taubah: 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلِى الْعَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah; “bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan”.

Menurut Depag RI (1993) *Al Qur'an dan Tafsirnya* kata (*i'maluu*) diatas menunjukkan *fi'il amr* yang berarti perintah, bahwa Allah *Subhanahu Wata'ala* memerintahkan manusia untuk mencari nafkah atau bekerja kepada manusia semuanya (p.298).

- b. Firman Allah *Subhanahu Wata'ala* dalam Al-qur'anurat Az-Zumar: 39 :

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَيَّ مَا كُنْتُمْ لِي عَامِلِينَ ۖ فَمَا سَوْفَ تَعْلَمُونَ

“Katakanlah; Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja pula, maka kelak kamu akan mengetahui”

Menurut Ahmad Musthafa al-Maroghi (1989) *Terjemahan Tafsir al Maroghi*, menyatakan bahwa Allah *Subhanahu Wata'ala* memerintahkan agar kita bekerja sesuai dengan keadaan, yaitu dalam kata *makaanatikum* (p. 5).

- c. Firman Allah *subhanahu wata'ala* dalam Al-qur'an surat Al-Mulk: 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا ۗ وَإِلَيْهِ الدُّشُورُ

“Maka berkelilinglah di permukaannya yang luas dan makanlah sebagian dari rizqi-Nya”.

Menurut Ahmad Musthafa al-Maroghi (1989) menyatakan bahwa makna berkelilinglah (*famsyu*) pada ayat ini mengandung arti bekerja, manusia bekerja mencari rezeki yang ada di bumi ini untuk memenuhi kebutuhannya.

- d. Firman Allah *Subhanahu Wata'ala* dalam Al-qur'an surat Al-Qasah: 7 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu 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”

Menurut Depag RI (1993) *Al Qur'an dan Tafsirnya*, menyatakan bahwa maksud Allah memerintahkan kepada manusia agar mencari apa yang telah dianugerahkan Allah kepada manusia di dunia dan jangan

sampai kebahagiaan di dunia melupakan di akhirat, begitu juga sebaliknya kebahagiaan akhirat melupakan kenikmatan dunia, sebab kenikmatan dunia sebagai jalan untuk mencari kebahagiaan akhirat, jadi adanya keseimbangan antara dunia dan akhirat (p. 476).

Begitu juga Basit Wahid (1993) memberi penjelasan bahwa Allah tidak mengajarkan manusia mencari keduniaan saja, demikian juga tidak mengajarkan supaya mencari keakhiratan saja dengan melupakan keduniaan (p.17).

- e. Sabda nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wasallam* yang di riwayatkan oleh Imam Al-Bukhari:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَأَنْ يَخْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ (رواه البخاري)

Dari Abu Hurairah r.a., ia berkata, Rasulullah bersabda, "Salah satu dari kalian memikul kayu bakar dipunggungnya itu lebih baik dari pada ia minta-minta kepada seseorang baik diberi atau ditolak. (HR. Bukhari).

Salim Bahreisy (1987, p. 453) menjelaskan bahwa makna hadts ini adalah Rasulullah *shallallahu 'alaihi wasallam* menjelaskan bahwa tugas manusia hidup di dunia adalah beribadah. Namun, manusia juga perlu bekerja demi kelancaran proses peribadatnya kepada Allah. Islam pun mendorong muslim untuk hidup mandiri dengan bekerja.

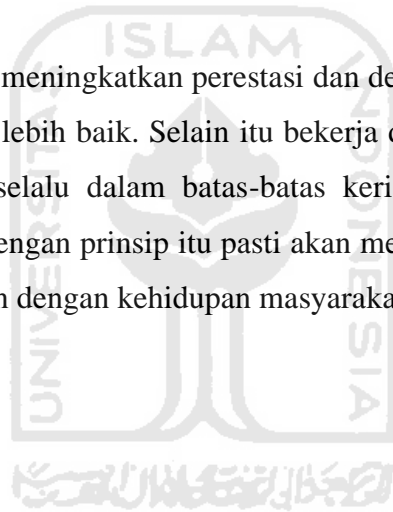
9. Keseimbangan Etos Kerja Islami dengan Ibadah

Toto Tasmara (1995) menyatakan bahwa semangat kerja dapat dilihat dari sahabat nabi yaitu sosok Abdurrahman bin Auf, salah satu sahabat nabi yang paling pantas sebagai tokoh yang memiliki etos kerja Islami. Ia dikenal piawai dalam berbisnis dan sangat disegani karena dia termasuk sahabat terkaya di kota Makkah, rela meninggalkan seluruh kehormatan, harta dan status sosialnya ketika berhijrah ke Madinah tanpa membawa harta apapun. Ketika ia tiba di Madinah, ditawarkan berbagai fasilitas oleh Sa'ad bin Rabi sahabatnya yang turut merasa prihatin melihat

kehidupannya, tetapi dengan halus tawaran itu ditolaknya dengan seraya berkata *cukuplah bagiku, engkau tunjukkan di mana pusat perniagaan (pasar).?*

Usaha, kebutuhan, keikhlasan dan kekuatan berpadu dalam jiwanya, bagi seorang Abdurrahman bin Auf, hidup terasa mempunyai nilai tambah ketika dia memasuki dinamika dalam tantangan bisnis, bekerja keras mencurahkan seluruh kemampuannya sehingga dia mampu tampil sebagai pemenang untuk merubah nasibnya dari orang yang dikasihani menjadi orang yang mengasihani, dari sosok yang perlu dibantu menjadi seorang konglomerat Islami yang selalu siap menolong. (p. 37-39)

Kerja akan meningkatkan perestasi dan dengan penuh harapan hari yang akan datang lebih baik. Selain itu bekerja dengan niat ibadah, tentu yang dikerjakan selalu dalam batas-batas keridhaan Allah *Subhanahu Wata'ala*, maka dengan prinsip itu pasti akan membawa kepada kebaikan dan keberuntungan dengan kehidupan masyarakat.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian dimana data yang diperoleh dari lapangan secara langsung dari sumbernya, yang menjadi objek penelitian ini adalah Rumah Jahit Diana Piyungan, Bantul, Yogyakarta.

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperkuat hasil dari data primer. Selain itu penyusun juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan penelitian dimana data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berisi data yang telah teruji validitasnya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bisa disebut juga dengan penelitian naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi yang sebenarnya terjadi pada lapangan atau alamiah. Apabila melihat dari pengertian lainnya penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami tentang fenomena yang terjadi pada subyek penelitian, yang penekanannya pada makna. (Sugiyono, 2016)

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan penyusun sebagai bahan untuk penelitian. Dalam menyusun skripsi ini penyusun melakukan penelitian yang bertempat di Rumah Jahit Diana yang beralamat di Jl. Wonosari KM 12,5, Payak Tengah, Srimulyo, Piyungan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kode Pos 555792.

C. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Januari sampai bulan April 2020. Adapun waktu pelaksanaan penelitian tersebut juga disesuaikan dengan kebijakan dari pihak objek penelitian.

D. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

- a. Pemilik sekaligus pimpinan Rumah Jahit Diana yaitu: Bapak Femri Noviawan, ST
- b. Kepala staf di Rumah Jahit Diana.
- c. Perwakilan Karyawan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - 1) Sudah bekerja minimal 6 bulan (pada tahun 2019)
 - 2) Tidak pernah mendapat sanksi dari perusahaan.
 - 3) Sudah bekerja minimal 6 bulan tahun di RJD
 - 4) Setia pada perusahaan
 - 5) Karyawan teladan
 - 6) Percaya diri
 - 7) Fleksibel
 - 9) Komunikatif

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah etos kerja pimpinan dan karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta.

E. Sumber Data

Menurut Sutrisno Hadi (1980), data adalah seluruh informasi yang didapatkan oleh penyusun dan berkaitan dengan semua hal tentang penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, penyusun mengambil dua jenis data, yaitu: untuk menghasilkan suatu hasil penelitian yang obyektif, dibutuhkan data yang valid dan representatif. Maka untuk memperkaya data-data yang bisa dijadikan sebagai dasar, penyusun mengambil dua jenis data :

a. Data Primer

Data primer didapatkan melalui interview langsung terhadap pimpinan dan karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen dan website yang sesuai dengan masalah yang diangkat oleh penyusun.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. *Interview* (wawancara)

Interview yaitu suatu metode pengumpulan data dengan melalui wawancara terhadap pimpinan perusahaan dan perwakilan karyawan secara fisik langsung berhadapan dan masing-masing menggunakan komunikasi secara wajar dan lancar (Sutrisno Hadi, 1980).

Jenis interview yang akan penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah interview bebas terpimpin yaitu interview dengan menggunakan *instrumen interview guide* (pedoman wawancara) yang hanya berupa garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan (Suharsimi Arikunto, 1992, P. 128).

Adapun kelebihan dan kegunaan interview adalah;

1. Dengan pertanyaan yang kurang jelas dapat diperjelas oleh interviewer (yang menginterview) sehingga informan akan mengerti apa yang dimaksud.
2. Bahasa di interview dapat disesuaikan dengan keadaan informan.
3. Karena ada hubungan langsung (*face to face*), maka diharapkan dapat menimbulkan suasana persaudaraan yang baik, sehingga hal ini akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap hasil interview (Bomo Walgito, 1995, P.63).

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu suatu metode atau cara untuk mendapatkan data yang sudah ada dan biasanya merupakan tulisan atau catatan-catatan atau benda-benda lain (Kontjaraningrat, 1991, P. 63)

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh penyusun dalam melakukan penelitian untuk mengumpulkan data agar dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Instrumen yang digunakan

dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara dan kamera untuk dokumentasi.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

| No | Aspek | Indikator | Pertanyaan |
|----|--|---|---|
| 1 | <i>Al- Shalah</i> (Baik dan Manfaat) | 1. Niat | Pada saat ada keinginan untuk bekerja apa <i>Niat</i> pada diri saudara.? |
| | | 2. Kemanfatan/ jangka panjang/ peluang | Setelah bekerja seperti apa manfaat yang saudara rasakan.? |
| | | 3. Prioritas | Mana yang saudara lebih utamakan, dianatara dua kepentingan yaitu kepentingan organisasi tempat bekerja, atau kepentingan pribadi saudara.? |
| 2 | <i>Al- Itqan</i> (kemantapan dan <i>perfectnes</i>) | 1. Ketekunan | Dalam menuntaskan tugas-tugas saudara tentu membutuhkan ketekunan, apakah saudara bosan..? |
| | <i>Al- Mujahadah</i> (kerja keras dan | 2. Ketelitian | Apabila pekerjaan yang saudara kerjakan saudara anggap sudah selesai apakah saudara selalu |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>optimal)</p> <p><i>Al- Ihsan</i> (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)</p> | | mengeceknnya kembali.? |
| | | 3. Tanggung jawab/ jiwa kepemimpinan | Pekerjaan atau tugas yang diamanahkan pimpinan kepada saudara, apakah saudara merasa itu adalah tanggung jawab saudara atau tanggung jawab pimpinan saudara.? |
| | | 4. Kerja keras/ kesungguhan. | Jika saudara mendapat kesulitan apakah pekerjaan itu bagi saudara membosankan saudara, atau sebaliknya memacu saudara untuk sungguh-sungguh melaksanakannya.? |
| | | 5. Maksimalisasi diri untuk hasil yang memuaskan/ belajar terus. | Apakah saudara sudah merasa cukup dengan apa yang saudara kuasai.? |
| | | 6. Kejujuran | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur dalam bekerja, seberapa penting bagi saudara.? 2. Apakah itu hal menjadi prinsip saudara.? |
| | | 7. Pelayanan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana saudara menanggapi jika ada pelanggan saudara datang.? 2. Melayani pelanggan dengan baik, apakah hal itu urgent bagi saudara.? |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | 8. Semangat perubahan | Apakah saudara selalu melakukan hal-hal baru pada pekerjaan saudara..? |
| 3 | <i>Tanafus & Ta'awun</i> (berkompetisi & tolong-menolong) | 1. Berkompetisi/ meraih prestasi | Didalam bekerja, apakah saudara memiliki semangat berkomptisi/bersaing dengan teman bekerja.? |
| | | 2. Tolong menolong untuk kebaikan bersama | Jika pekerjaan saudara sudah selesai, lalu ada rekan kerja anda membutuhkan pertolongan, saudara apakah saudara menolongnya.? |
| 4 | <i>Al-Waqtu a</i> (mencermati waktu) | 1. Kedisiplinan | <p>1. Dalam bekerja bagi saudara menghargai waktu seperti hadir tepat waktu, apakah itu penting.?</p> <p>2. Bagi saudara apakah izin pada pimpinan itu penting.?</p> <p>3. Menurut saudara melaksanakan aturan yang sudah disepakati dengan pimpinan itu perlu.?</p> |

| | | | |
|--|--|--------------|---|
| | | 2. Efisiensi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Alat-alat dan bahan jika digunakan berlebihan menurut saudara apakah itu termasuk pemborosan.? 2. Saudara bekerja dari jam berapa sampai jam berapa.? 3. Jika pekerjaan masih banyak sementara waktu terbatas apa yang saudara lakukan.? |
|--|--|--------------|---|

H. Teknik Analisis Data

Menurut Winarno Surahman (1982). Menyatakan setelah data-data penelitian terkumpul maka selanjutnya yang akan dilakukan adalah menganalisis data, yaitu mengorganisasi data, mengolah data menurut sistematika yang baik sehingga data itu berbicara (p. 108-110).

Dalam mengolah data hasil penelitian ini, penyusun akan menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menyusun, menganalisa dan mendeskripsikan terhadap data yang telah terkumpul.

Pembahasan dilakukan dengan analisis deskriptif yaitu data tentang implementasi etos kerja karyawan yang diperoleh selanjutnya dianalisa dan dideskripsikan berdasarkan pemahaman penyusun dari keterangan yang didapat dan diamati di lapangan.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Profil Rumah Jahit Diana

1. Pendirian Rumah Jahit Diana

Rumah Jahit Diana (RJD) merupakan salah satu bentuk usaha *Home Industri* (Industri Rumahan) yang menitik beratkan pada pemberdayaan potensi masyarakat kelas menengah yang didirikan dan dimiliki oleh Bapak Femri Noviawan yang pendiriannya pada 1 september 2012 (*wawancara bersama Femri Noviawan, 17 Januari 2020*).

Munculnya keinginan mendirikan Rumah Jahit Diana berangkat dari sebuah ungkapan yang di yakini mustajab/ maqbul/ terijabah yaitu “*kata-kata adalah do'a*”. Berawal dari cita-cita “*saya harus jadi pengusaha*” serta mendapat inspirasi dari dosen pembimbing skripsi semasa kuliah di Universitas Islam Indonesia. Itulah yang menjadi titik tertinggi menguatkan keinginan pendiri sekaligus pemilik Rumah Jahit Diana untuk menjadi seorang pengusaha. Selanjutnya prinsipnya yang ingin membuktikan ungkapan “*berbisnis itu tidak harus memiliki modal uang untuk bisa memulai bisnis*”, menurutnya modal bisnis itu adalah “*tawakkal, rizqi itu datang nya dari Allah SWT (min haitsu laa yahtasib)*”. (*interview bersama Femri Noviawan, 17 Januari 2020*).

Pendirian Rumah Jahit Diana di lokasi tempat penyusun melakukan interview, berawal dari pengamatan pemilik RJD bahwasanya masih banyak masyarakat yang membutuhkan pekerjaan terutama masyarakat yang memiliki keterampilan menjahit (yang notabene serapannya di industri menjahit sangat minim) dan umumnya masyarakat luas yang butuh tempat berkarya untuk mendapatkan penghasilan setiap bulan. (*interview bersama Femri Noviawan, 17 Januari 2020*).

2. Strategi Pengembangan dan Peningkatan Produk

Dalam pengembangan usaha dan peningkatan produksi, Rumah Jahit Diana menerapkan dua hal yaitu:

a. Pembentukan Mitra Rumah Jahit Diana

Pembentukan mitra bertujuan sebagai upaya untuk pemberdayaan konveksi-konveksi kecil milik perseorangan, yang belum produktif. Sedangkan untuk menguatkan kemitraan itu dibuat kesepakatan bersama antara pemilik RJD dengan konveksi-konveksi mitra yaitu bersepakat menjaga kualitas jahitan sesuai dengan standar kualitas Rumah Jahit Diana, akan tetapi drap kesepakatan itu tidak tertuang dalam bentuk tertulis hanya dalam perjanjian lisan antara pemilik RJD dengan konveksi mitranya.

Selama konveksi mitra mampu menjaga kualitas jahitan sesuai dengan standar RJD maka kemitraan masih berjalan sampai konveksi-konveksi mitra memiliki peningkatan keuntungan. Adapun mitra-mitra itu sebagai berikut:

1. Konveksi Piyungan
2. Konveksi Kota gede
3. Konveksi Perambanan
4. Konveksi Wonosari Gunung Kidul
5. Konveksi Saptosari Gunung Kidul
6. Konveksi Sepanjang Gunung Kidul
7. Konveksi Wonogiri Gunung Kidul
8. Konveksi Gantiwarno Klaten

Dalam bukunya Toto Tasmara (1999) yang berjudul *“Membudayakan Etos Kerja Islami”* halaman 121 menyatakan bahwa karakteristik etos kerja Islami adalah kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya (al-qur'an dan al-hadits) yaitu apabila melakukan perjanjian/

kesepakatan dalam waktu tertentu maka hendaklah dilakukan secara tertulis (*faktubuh*). Sebagaimana telah diajarkan dalam Al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَعْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ.....

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya...”

oleh karena hal ini belum dilakukan oleh RJD bersama mitranya maka dampaknya adalah konveksi mitranya yang sudah memiliki keuntungan satu persatu meninggalkan RJD. Namun semangat untuk bangkit dan mengembangkan RJD terus dilakukan oleh pemilik RJD dengan membentuk cabang RJD.

b. Pembentukan Cabang Rumah Jahit Diana (RJD 2)

Pembentukan cabang ini bertujuan untuk menambah produksi dan memberdayakan tenaga penjahit yang sebelumnya pernah melamar sebagai karyawan di RJD namun belum bisa tertampung di RJD 1 karena keterbatasan ruang kerja. Cabang RJD berlokasi di Deles Klaten Jawa Tengah. (*interview, Femri Noviawan 12 Maret 2020*)

3. Produk Rumah Jahit Diana

Rumah Jahit Diana merupakan rumah yang masih berskala *home industri*, namun tetap mampu memproduksi berbagai jenis busana baik untuk laki-laki dan wanita, untuk orang dewasa maupun anak-anak, untuk seragam dinas, untuk seragam pengantin, untuk perseorangan, kelompok dan organisasi serta instansi pemerintah maupun swasta baik tingkat lokal maupun nasional berskala kecil maupun besar. (*interview, Femri Noviawan 12 Maret 2020*)

4. Pelanggan Rumah Jahit Diana

Adapun pelanggan atau konsumen Rumah Jahit Diana berasal dari berbagai kalangan diantaranya:

- a. Rumah sakit (swasta dan pemerintah)
- b. Klinik
- c. Pengusaha butik
- d. Pengusaha fashion
- e. Desainer
- f. Dinas pemerintahan
- g. Dinas pendidikan (sekolah, kampus dan pondok pesantren). (*interview, Femri Noviawan 12 Maret 2020*)

5. Strategi Pemasaran

a. Strategi *Ketuk Tular*

Strategi pemasaran yang diterapkan oleh Rumah Jahit Diana adalah sistem *ketuk tular* (istilah Jawa) yang artinya adalah pelanggan yang puas dengan pelayanan Rumah Jahit Diana menceritakan/mempromosikan kepada calon pelanggan atau orang-orang yang dikenalnya agar menjahit di Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Gunung Kidul.

Adapun sistem ini diakui pemilik RJD membutuhkan waktu yang lama, namun hal ini dikatakan sebagai satu kelemahan sekaligus satu keunggulan. Dianggap kelemahan; karena Rumah Jahit Diana tidak memiliki tim dan sistem marketing khusus untuk menembus konsumen, sedangkan diakui sebagai keunggulan; karena dengan kepuasan yang diberikan kepada pelanggan, maka pelanggan tersebut menyampaikan informasi kepuasannya kepada orang-orang atau instansi yang lain, berikutnya dan seterusnya, sehingga diakui oleh pemilik Rumah Jahit Diana ini adalah market yang kuat dan terbukti jumlahnya terus meningkat dari tahun ke tahun.

b. Pemanfaatan Sosial Media

Semakin berkembangnya teknologi informasi peran media sosial menjadi sangat efektif untuk dijadikan sarana

pemasaran produk RJD untuk meningkatkan jumlah pelanggan, walaupun tanpa harus memasang papan nama di lokasi RJD

Dari pemanfaatan media sosial, tentunya memiliki resiko yang tidak bisa dihindari, diantaranya yaitu:

1. Pelanggan yang baru kesulitan menemukan RJD. Jika pelanggan baru datang ke RJD maka mendapatkan kesulitan menemukan RJD karena tidak adanya plang nama perusahaan dilokasi yang dituju, sehingga calon pelanggan menjadi ragu-ragu.
2. Munculnya komplain dari pelanggan tetap RJD merasa di tipu oleh oknum akun sosial media palsu yang mengaku sebagai RJD. (*interview, Femri Noviawan 12 Maret 2020*).

c. Organisasi dan Kepengurusan

a. Izin Usaha

Secara geografis, lokasi Rumah Jahit Diana berada di tengah pemukiman masyarakat, sehingga pengurusan izin operasionalnya dilakukan ditingkat Rukun Tetangga (RT), Ketua RW, dan Kepala Dukuh setempat. (*interview; Femri Noviawan 12 Maret 2020*)

b. Kepengurusan Rumah Jahit Diana

Dalam pengelolaannya Rumah Jahit Diana belum memiliki sistem organisasi yang baku dan tertulis, sampai penyusun melakukan wawancara penyusun tidak mendapatkan papan struktur kepengurusan secara tertulis, melainkan kesepakatan secara lisan. Adapun struktur organisasi susunannya sebagai berikut:

- A. Pimpinan (pemilik)
- B. Kepala Divisi Keuangan (bendahara)
- C. Kepala Divisi Sumber Daya Manusia
- D. Kepala Divisi Produksi, terdiri dari:
 - I. Bagian Perencanaan Produk (perencana konsep jahitan)

- II. Bagian Logistik (sarana prasarana)
- III. Bagian Sampel (contoh busana yang akan di jahit)
- IV. Bagian Cutting (pemotongan kain)
- V. Bagian Sawing (menjahit)
- VI. Bagian Finishing terdiri dari;
 - a. Trimming (perapian benang-benang pada jahitan)
 - b. Labeling (pemberian label)
 - c. Packing (pengemasan)
 - d. Quality Control (pemeriksaan kualitas hasil jahitan)

Rumah Jahit Diana memberdayakan karyawan tercatat sampai bualan maret tahun 2020 berjumlah 25 orang dan semua Muslim. Adapun lokasi RJD.1 di Piyungan Bantul Yogyakarta sedangkan RJD.2 berlokasi di Deles Klaten Jawa Tengah. (interview, Femri Noviawan, 12 Maret 2020)

c. Kegiatan Keagamaan Rumah Jahit Diana

Kegiatan Rumah Jahit Diana dalam bidang keagamaan beragam. Dari hasil survei dan wawancara dengan pemilik Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta didapatkan data program kegiatan keagamaan guna meningkatkan etos kerja Islami karyawan, yaitu:

Tabel 4.1

Kegiatan Keagamaan Rumah Jahit Diana

| Nama Kegiatan | Waktu | Keterangan |
|----------------------------------|---------------------------|--|
| Do'a Pagi dan Tadarrus Al-Qur'an | Senin-Sabtu pagi | Dilakukan owner RJD dan seluruh Karyawan |
| Pembacaan QS. Al-Kahfi | Jum'at pagi | Dilakukan owner RJD dan seluruh Karyawan |
| Zikir dan Shalat Duha | Senin-Sabtu jam 10.00 WIB | Dilakukan owner RJD dan seluruh Karyawan |
| Shalat Fardu Berjamaah | Senin-Sabtu | Dilakukan owner RJD |

| | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| di Masjid | | dan seluruh Karyawan |
| Pemutaran Murattal Qur'an | Senin-Sabtu selama jam formal kerja | Al-Qur'an juz 1 sampai juz 30 |

Sumber: Owner Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta, 21 Januari 2020

Walaupun sudah ada upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja Islami dalam diri karyawan tersebut, namun sasaran penerapan etos kerja Islami belum sepenuhnya difahami dan diterapkan oleh setiap karyawan. Salah satunya adalah berdasarkan wawancara yang penyusun lakukan terhadap pemilik Rumah Jahit Diana, bahwa dikatakan masih ada sebagian karyawannya yang beranggapan bahwa tujuan utama bekerja adalah untuk beribadah dan bukan hanya untuk mendapatkan uang semata, sedangkan selebihnya beranggapan bahwa bekerja hanyalah untuk mendapatkan uang. Hal ini terjadi karena masih rendahnya pemahaman dan penerapan etos kerja Islami dalam diri karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul.

B. Implementasi Etos Kerja Karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam

Berangkat dari rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “*Bagaimanakah implementasi etos kerja karyawan pada Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam?*”, untuk menjawab permasalahan diatas penyusun mengambil referensi dari buku karya Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung (2003) yang berjudul “*Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*”. Didalam bukunya penulis menyatakan bahwa etos kerja Islami mengajarkan pada seseorang untuk menerapkan nilai-nilai Islami dalam proses bekerja. Nilai-nilai itu antara lain: *Al-Shalah* (baik dan manfaat), *Al-Itqan* (kemantapan dan *perfectness*), *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi), *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal), *Tanafus* dan *Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong), *Al-Waqtu* (mencermati nilai waktu).

Beberapa nilai ini apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja karyawan dan dapat membawa keuntungan yang besar pada perusahaan. Jadi, jika dihubungkan dengan etos kerja, nilai-nilai Islami akan menciptakan kinerja yang sesuai dengan norma-norma dalam agama.

1. Al-Shalah (baik dan manfaat)

Al-Shalah adalah melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat memberi manfaat bagi diri pribadi dan orang lain (Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, 2003, p 4041). Sudah menjadi keniscayaan jika melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya maka akan dapat memberikan kontribusi positif baik bagi diri si pekerja maupun bagi orang-orang yang berada di sekitarnya.

Pekerjaan yang baik tentulah di mulai dengan niat yang baik, cara/metode yang baik, waktu yang baik, tempat yang baik sarana prasarana penunjang yang baik (*toyyib*), dalam agama Islam hal ini disebut asl-shalah.

Pada aspek Al-Shalah penyusun menggunakan 4 indikator dalam mewawancarai informan (pemilik, kepala staf dan karyawan Rumah Jahit Diana (RJD). Indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Niat

Pemilik RJD menyatakan bahwa niat mendirikan dan menjalankan RJD adalah *at-ta'awun* (menolong sesama), yaitu agar orang lain bisa mendapatkan manfaat terutama bagi yang ingin memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Adapun karyawan RJD memberikan argumennya beragam yakni bahwa motivasi bekerja ingin merubah hidup menjadi lebih baik dan agar tercukupi kebutuhan hidup keluarga, ingin hidup lebih nyaman dan bisa mengamalkan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari, ingin mendapatkan uang.

Dari jawaban-jawaban informan diatas ada satu jawaban dari informan yang memiliki motivasi/ niat bekerja adalah untuk

mendapatkan uang. Motivasi seperti ini menjadi kurang sempurna jika dikaitkan dengan etos kerja Islam.

b. Kemanfaatan Jangka Panjang

Pemilik RJD memberikan jawaban bahwa hadirnya RJD ini tidak sekedar mendapat keuntungan secara finansial sesaat, namun lebih dari itu bahwa hadirnya RJD ditengah masyarakat ingin memberikan kemanfaatan sosial dan da'wah dalam jangka panjang.

Karyawan RJD memiliki jawaban beragam diantaranya yakni dengan bekerja di RJD merasakan perubahan hidup yang lebih baik, bisa memenuhi kebutuhan hidup dan berbagi kepada keluarga, ingin mandiri dengan bisa memiliki usaha sendiri ingin mengembangkan metode yang diterapkan oleh RJD. Informasi dari informan diatas menurut pandangan penyusun sudah sesuai dengan indicator kemanfaatan jangka panjang.

c. Prioritas.

Pemilik RJD menyatakan bahwa prinsip yang diterapkan di RJD adalah selalu mengutamakan kepentingan bersama/ berjamaah/ kebersamaan. Penyusun mengamati di lapangan bahwa kebersamaan dan keakraban karyawan RJD terus dikuatkan.

Karyawan RJD memiliki jawaban beragam yakni memprioritaskan kepentingan pribadi dan keluarga kalau kepentingan RJD masih bisa diselesaikan oleh karyawan yang lain, mengutamakan kepentingan RJD karena sudah terikat dengan kesepakatan diawal masuk, mengedepankan kompromi dengan menegdepankan komunikasi karena setiap hal bisa berubah sesuai situasi dan kondisi, dengan komunikasi semua bisa diselesaikan.

Ragam jawaban dari informan diatas menjadi kontradiksi dengan apa yang diharapkan oleh pemilik RJD yaitu mengedepankan kebersamaan, bagaimana mungkin kebersamaan akan terwujud apabila ada diantara karyawan yang masih mengedepan kepentingan pribadi.

Penyusun memandang hal ini sebagai hal yang kontra dengan prinsip etos kerja Islami.

2. **Al- Itqan** (Kemantapan), **Al- Mujahadah** (kerja keras dan Optimal) dan **Al Ihsan** (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

Definisi Al-Itqan menurut Didin Hafududdin dan Hendri Tanjung (2003). p.4041 adalah melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun dan teliti. Dengan kata lain adalah melakukan pekerjaan dengan sempurna. Al- Mujahadah atau kerja keras dan optimal adalah melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa pantang menyerah agar mendapatkan hasil yang maksimal. Al-Ihsan adalah melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, yaitu bekerja tanpa puas, bekerja dengan sebaik-baiknya, selalu ingin melakukan dengan lebih baik lagi dari sebelumnya.

Pada aspek ini penyusun menggunakan indikator terhadap informan yaitu:

a. Ketekunan

Pemilik RJD menyatakan bahwa kunci ketekunannya itu digali dari kemampuan menerima peluang, menjaga kepercayaan dan menjaga kata-kata karena kata-kata adalah do'a. Seperti do'a yang sering diamalkan oleh seluruh karyawan RJD yaitu dari sahabat nabi Anas bin Malik *radiyallahu 'anhu*, beliau berkata bahwa Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

اللَّهُمَّ لَا سَهْلَ إِلَّا مَا جَعَلْتَهُ سَهْلًا وَأَنْتَ تَجْعَلُ الْحَزْنَ إِذَا شِئْتَ سَهْلًا

“Ya Allah, tidak ada kemudahan kecuali yang Engkau buat mudah. Dan engkau menjadikan kesedihan (kesulitan), jika Engkau kehendaki pasti akan menjadi mudah”. Hadits ini dikeluarkan oleh Ibnu Hibban dalam Shahihnya (3/255). Dikeluarkan pula oleh Ibnu Abi ‘Umar, Ibnu Suni dalam *‘Amal Yaum wal Lailah*. (Lihat Jaami’ul Ahadits, 6/257, Asy Syamilah)

Karyawan RJD memberikan jawaban beragam yakni bekerja dengan tekun karena sudah merasa senang di RJD, bekerja dengan

tekun jika diawasi dan dimotivasi oleh pimpinan, bekerja dengan tekun jika stamina terus terjaga.

Dalam teori indikator etos kerja Islami oleh Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung (2003) menyatakan bahwa orang yang memiliki etos kerja Islami senantiasa melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, tekun dan teliti atau melakukan pekerjaan dengan sempurna.

Jawaban-jawaban dari karyawan diatas belum secara keseluruhan mencerminkan etos kerja Islami akan menjadi kontradiksi dengan prinsip etos kerja Islami hal ini disebabkan faktor minimnya pemahaman tentang etos kerja Islami.

b. Ketelitian

Pemilik RJD menyatakan bahwa agar ketelitian dalam bekerja baik, maka harus dikontrol langsung agar tetap terjaga kualitas produk. Fakta yang penyusun dapatkan di lapangan adalah pemimpin RJD setiap saat berada di RJD memperhatikan kerja para karyawannya, mengingatkan jika terjadi kekeliruan serta memotivasi para staff.

Karyawan RJD menyatakan bahwa ketelitian sangat penting agar terjaga kualitas produk yang sampai ke konsumen atau pelanggan sehingga bisa mendapat kepercayaan dari pelanggan, mengecek pekerjaan sebelum ditinggalkan, harus cek ulang jika ada kesalahan bisa segera diperbaiki, kualitas nomor satu, harus selalu koordinasi dengan kepala staff.

Jawaban dari informan diatas penyusun mengamati di lapangan bahwa ketelitian kerja para karyawan sangat diperhatikan agar tidak terjadi komplain dari pelanggan RJD. Hal ini menurut penyusun sudah sesuai dengan dengan etos kerja Islam.

c. Tanggungjawab/kepemimpinan

Pemilik RJD menyatakan bahwa tanggungjawab RJD tidak hanya sekedar bisa menolong sesama untuk memperoleh penghasilan, namun tanggungjawab juga pada pengembangan sosial dan dakwah.

Karyawan RJD memberikan jawaban beragam yakni tanggungjawab adalah amanah, tanggungjawab adalah tidak banyak protes, tanggungjawab adalah tidak merasa terpaksa, tanggungjawab adalah menumbuhkan ketenangan dalam bekerja,

Tanggungjawab didefinisikan sebagai sikap dan tindakan didalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa cinta didalam menunaikannya dengan bentuk pilihan yang melahirkan amal perestatif (Toto Tasmara, 1999,p.73). Fakta yang penyusun temukan dilapangan bahwa tanggungjawab kerja RJD masih tersentralistik pada pemilik RJD.

Kepemimpinan menurut Toto Tasmara (1999) berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.

Dalam agama Islam seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi, terlatih berfikir kritis analitis karena menyadari bahwa seluruh hidupnya akan dimintai pertanggungjawabannya dihadapan Allah sebagaimana disebutkan dalam firman Allah dalam Al-qur'an pada surat Al-Ira' : 76 yang artinya:

“Dan janganlah kamu mengikuti apa-apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya penedengaran, penglihatan, dan hati semuanya itu akan dimintai pertanggung jawabannya”.

Fakta yang penyusun temukan di RJD kepemimpinan masih bersifat tersentralistik, segala macam pelayanan dan keputusan ada pada pemilik RJD dampaknya karyawan menjadi tidak terlatih untuk berfikir kritis analitis. Penyusun melihat hal ini membutuhkan pemahaman etos kerja Islami lebih sempurna.

d. Kesungguhan Bekerja Keras

Pemilik RJD menyatakan membangun usaha tidak harus membutuhkan modal uang, melainkan bersungguh-sungguh bekerja keras niscaya pertolongan Allah akan datang. Sedangkan karyawan menyatakan bahwa kerja keras adalah tidak merasa puas, terus belajar, dengan mengingat janji diawal bekerja.

Karyawan RJD penyusun menemukan fakta dilapangan bahwa ada kontradiksi antara pernyataan dan kenyataan di lapangan yakni pemilik RJD sering memberi peringatan kepada karyawawan agar selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas di RJD.(wawancara Femri Noviawan 21 Januari 2020)

e. Maksimalisasi Diri

Maksimalisasi diri dikenal juga dengan motivasi intrinsik individu yang tinggi. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etos kerja yang bersumber dari sendiri (Panji Anoraga (2001).

Pemilik RJD menyatakan bahwa maksimalisasi diri di RJD terus menumbuhkan semangat belajar karena di RJD tidak hanya untuk bekerja semata melainkan untuk belajar. Apa yang karyawan belum biasa tentang menjahit akan kita ajarkan sampai bisa, RJD juga menjadi sarana belajar membaca al-Qur'an, hafalan do'a,

Karyawan memiliki jawaban beragam yaitu, maksimalisasi adalah diri harus punya cita-cita sendiri, harus berkarya terus, harus punya tempat jahit sendiri, harus ada penambahan karyawan lagi. Akan tetapi dalam hal ini penyusun tidak menemukan metode yang baku untuk menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan RJD akan tetapi penerapannya melalui kesepakatan bersama terhadap seluruh kaeryawan.

f. Kejujuran

Toto Tasmara (1999, p.73) menyatakan bahwa ciri-ciri seorang memiliki etos kerja Islami adalah memiliki kejujuran. Imam Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* 'orang yang jujur' berasal dari kata *shidq* 'kejujuran'. *Shiddiq* adalah bentuk penekanan (*muballagoh*) dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*)

Pemilik RJD, menyatakan prinsip di RJD adalah Allah selalu mengawasi gerak-gerik hamba-Nya maka RJD selalu menanamkan

kejujuran mulai dari diri masing-masing dan semata-mata hanya mencari Ridha Allah.

Pandangan karyawan RJD menyangkut kejujuran, yaitu jika tidak jujur maka akan menerima akibatnya, akibat tidak jujur adalah tidak tenang, kejujuran itu tidak hanya dalam uang namun kejujuran itu juga dalam kata-kata, dengan kejujuran akan menemukan kesuksesan. Dalam hal ini penyusun belum memiliki instrumen untuk mengetahui seberapa tinggi kejujuran seseorang, namun fakta yang penyusun perhatikan di lapangan bahwa antara pemilik RJD dan karyawan menjadikan kejujuran dalam bekerja sebagai sebuah budaya kerja.

g. Pelayanan

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepedulian terhadap nilai kemanusiaan memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya tidak hanya di akhirat namun juga di dunia. Melayani dengan cinta, bukan karena tugas atau pengaruh dari luar melainkan benar-benar sebuah obsesi yang sangat mendalam bahwa aku bahagia karena melayani. Toto Tasmara (1999, p.73).

Pemilik RJD menyatakan prinsip RJD adalah tolong menolong siapapun yang datang ke RJD tetap dilayani karena melayani itu adalah perintah Allah. RJD pernah melayani sorang yang meminta bantuan pekerjaan, pelajar yang ingin magang, mahasiswa yang ingin penelitian, bahkan guru yang ingin pengabdian.

Karyawan RJD menyatakan bahwa melayani orang lain menjadikan senang hati, bentuk pelayanan yang baik adalah memberi kepuasan kepada para mitra RJD, memenuhi deadline.

Dari jawaban informan diatas penyusun mengamati dilapangan bahwa RJD memiliki ciri khas tersendiri dalam pelayanan terhadap konsumen, karena kesadaran itu muncul pada setiap peribadi karyawan. Namun penyusun tidak menemukan aturan tertulis terkait standar pelayanan.

h. Semangat Perubahan Menuju Perbaikan.

Toto Tasmara (1999, p.73). menyatakan peribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi yang mampu yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri, sebagai mana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'du : 11 yang artinya *“sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah keadaan mereka sendiri...”*

Pemilik RJD menyatakan bahwa prinsip RJD setiap karyawan yang masuk di RJD harus menjadi lebih baik sosial maupun ibadahnya, membaca al-qur'annya, shalat berjamaahnya di masjid, shalat duha, puasa sunnah. Semangat sosial dan dakwah senantiasa ditanamkan di RJD.

Karyawan RJD memknai semangat perubahan menuju kebaikan adalah dengan menumbuhkan semangat belajar menjahit, semangat bisa lebih baik, semangat meningkatkan kebersamaan, semangat memotivasi diri.

Fakta yang penyusun amati di lapangan bahwa semangat menuju perubahan belum maksimal penerapannya tidak serta merta disambut oleh karyawan, bahwa ada yang memiliki semangat untuk memperbaiki diri disisi lain adanya karyawan RJD yang mesih tetap stagnan/belum ada peningkatan dan pasrah dengan keadaan.

Annajatuzzahra (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor penghambat etos kerja Islami adalah pasrah. Menurutnya Konotasi sabar, pasrah jangan sampai berubah menjadi sikap patalisme, maka menafsirkan sabar itu adalah suatu kekuatan batin yang tangguh dan secara konsisten tidak pernah mengenal menyerah untuk tetap diatas jalur yang telah diyakininya.

3. Tanafus dan Ta'awun (bersaing & tolong-menolong)

Tanafus dan Ta'awun adalah dimana seorang yang melakukan pekerjaan bekerja sama dengan orang lain dalam mewujudkan suatu kebaikan diri peribadi maupun kebaikan bersama (Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung (2003, p.4041).

Pemilik RJD menyatakan bahwa RJD menerapkan kebersamaan yakni maju bersama sukses bersama baik karyawan yang masih aktif maupun yang sudah mandiri sebagai fater RJD. Namun hal ini berbanding terbalik dengan fakta dilapangan hasil wawancara penyusun terhadap karyawan RJD bahwasanya masih ada sebagian karyawan yang masih mengutamakan kepentingan peribadinya diatas kepentingan bersama sehingga harapan pemilik RJD belum berhasil diterapkan kepada seluruh karyawan RJD.

4. **Al Waktu** (mencermati waktu)

Mencermati waktu merupakan salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja yakni cara seorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan harta yang paling berharga yang telah dianugerahkan oleh Allah *subhanahu wata'ala*. (Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung (2003, p.4041).

Pemilik RJD menyatakan masih lemahnya kedisiplinan terhadap waktu, Sementara wawancara penyusun terhadap karyawan RJD menunjukkan masih sebatas pemahaman terhadap akan tetapi fakta menunjukkan masih kesulitan merapkannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari beberapa studi dan literatur serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka berdasarkan hasil penelitian dari Implementasi Etos Kerja karyawan pada Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta perspektif ekonomi Islam, maka dapat penyusun sampaikan hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Etos Kerja karyawan pada Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta perspektif ekonomi Islam dari aspek Al- Shalah (Baik dan Manfaat), Al- Itqan (Kemantapan dan Perfectnes) Al- Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal) Al- Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih Baik lagi), Tanafus & Ta'awun (Berkompetisi & tolong-menolong), dan Al-Waktu atau Mencermati waktu, belum terimplemntasikan sempurna terhadap seluruh karyawandi Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta.

B. Saran

1. Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta hendaknya mengadakan diskusi dan pelatihan (*training*) secara rutin kepada karyawannya untuk membahas apa-apa saja yang menjadi persoalan yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja Islami serta untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan sehingga kinerjanya juga meningkat.
2. Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta hendaknya memberikan waktu khusus untuk karyawan guna memberikan materi dan menambah pengetahuan karyawan tentang etos kerja Islami
3. Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta hendaknya memfasilitasi pengadaan kesekretariatan untuk keperluan tertib administrasi dan dokumentasi.

4. Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta hendaknya memberikan fasilitas yang mendukung kesehatan ditengah virus COVID'19 dan suasana tempat kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Al- Maroghi, Ahmad Musthafa. (1989). *Terj. Tafsir Al-Maraghi* terj. K. Ansori Umar Sitanggal. Semarang: Toha Putra
- Andi Prastowo, 2010, *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, Jogjakarta : Diva Press.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2007. *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*. Bandung: Sygma.
- Depdikbud. (1994). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Agama RI. (2004). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: J-Art
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta
- Gymnastiar, Abdullah. (2002). *Kiat untuk Membentuk Pribadi Sukses*. Bandung: MQS Pustaka
- Griffin, Ricky W dan Ronald J. Elbert. 2003. *Bisnis*, terj. Edina Cahyaning Tarmidzi. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudewo, Erie. 2011. *Character Building*. Jakarta: Republika
- Sulaiman PL, Noor. 2010. *Hadits-hadits Pilihan: Kajian Tekstual dan Kontekstual*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Surahman, Winarno. (1982). *Metode Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito

- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tasmara, Toto. (2004).*Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Wahid, Basit. (1993). *Pandangan Dunia, Al-Qur'an dan Tantangan Modernitas*. Yogyakarta: Sippres
- Yusanto, Muhammad Ismail, dan Muhammad Kreet Widjajakusuma. 2008. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Yusuf, Syahrial. 2010. *Spiritual Entrepreneurship Quotient: Kiat Islami Menjadi Pengusaha*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Zahra, Annidjatuz (2015). *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Fakultas Da'wah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga

Lampiran:**IDENTITAS INFORMAN DAN BAHAN INTERVIEW*****Bismillaahirrahmaanirrahiim***

Bersama ini interviewer lampirkan Subyek dan *Instrumen interview guide* dalam penelitian ini, sebagai berikut:

I. Subyek/ informan

1. Owner Rumah Jahit Diana
2. Kepala Staf di Rumah Jahit Diana
3. Perwakilan karyawan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Sudah bekerja minimal 6 bulan tahun di RJD
 - b. Setia pada perusahaan
 - c. Karyawan teladan
 - d. Percaya diri
 - e. Fleksibel
 - f. Komunikatif

II. Identitas Responden

1. Nama
2. Alamat
3. Jenis Kelamin
4. Jenjang Pendidikan
5. Jabatan di RJD
6. Unit Kerja
7. Lama Kerja
8. Tgl/waktu interview

III. Instrumen Interview

| No | Aspek | Indikator |
|----|--|---|
| 1 | <i>Al- Shalah</i> atau baik dan manfaat | 1. Niat |
| | | 2. Kemanfaatan/ jangka panjang/ peluang (<i>falah</i>) |

| | | |
|---|--|--|
| | | 3. Prioritas |
| 2 | <i>Al-Itqan</i> atau Kemantapan dan <i>Perfectnes</i> <i>Mujahadah</i> atau Kerja Keras dan Optimal dan <i>Al-Ihsan</i> atau melakukan yang Terbaik dan Lebih Baik Lagi | 1. Ketekunan |
| | | 2. Ketelitian |
| | | 3. Tanggung jawab/ memimpin |
| | | 4. Kerja keras/ kesungguhan. |
| | | 5. Maksimalisasi potensi diri, belajar terus untuk hasil yang memuaskan. |
| | | 6. Melakukan yang terbaik |
| | | 7. Kejujuran |
| | | 8. Pelayanan |
| | | 9. Semangat menuju perubahan |
| 3 | <i>Tanafus&Ta'awun</i> atau Berkompetisi & Tolong- menolong | 1. Berkomptisi/ bersaing meraih perestasi |
| | | 2. Tolong menolong. |
| 4 | <i>Al-Waqtu</i> atau Mencermati waktu | 1. Kedisiplinan |
| | | 2. Efisiensi |

Demikian subyek dan instrumen penelitian ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih. *Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Penyusun

Nurul Hakki

Lampiran.**DATA INFORMAN DAN HASIL INTERVIEW****Informan 1 (Owner RJD)**

Nama : Femri Noviawan
 Alamat : Payak Tengah, Srimulya, Piyungan,
 Bantul, DIY
 Jenis Kelamin : Laki
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1) Teknik Tekstil UII
 Jabatan di RJD : Owner (pemilik)
 Unit Kerja : Pimpinan
 Lama Kerja : 2016 – 2020
 Interview : 17 Januari 2020 jam 15.30 WIB

| No | Aspek | Indikator | Jawaban |
|----|---|-----------|---|
| 1 | <i>Al- Shalah</i> (baik dan manfaat) | 1. Niat | <p>a. <i>Niat saya membentuk RJD ini adalah menolong siapapun yang ingin berkarya dan ingin mempunyai penghasilan</i></p> <p>b. <i>Motivasi saya bukan dunia, bukan harta dan bukan jabatan, tetapi motivasi saya adalah akhirat (keridhaan Allah SWT).</i></p> <p>c. <i>Prinsip saya yakni “kata-kata adalah do’a”</i></p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | <p>2. Kemanfaatan/ jangka panjang/ peluang</p> | <p>a. <i>Hati saya merasa senang dan nyaman bisa memberikan kebaikan kepada orang lain yang lebih bermanfaat.</i></p> <p>b. <i>Saya ingin memberikan kemanfaatan sosial dan da'wah.</i></p> |
| | | <p>3. Prioritas</p> | <p><i>Saya tidak pernah menolak siapapun datang ke Rumah Jahit Diana.</i></p> <p><i>Siapapun orangnya selalu saya utamakan.</i></p> |
| 2 | <p><i>Al- Itqan</i> (Kemantapan dan <i>Perfectnes</i>) <i>Al- Mujahadah</i> (Kerja Keras dan Optimal) dan <i>Al- Ihsan</i> (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)</p> | <p>1. Ketekunan</p> | <p>a. <i>Saya merintis ini tanpa modal, saya melihat peluang yang bisa saya lakukan, selalu ada pemodal empercayakan dan saya terima sebagai peluang dan selalu ada peluang itukehendak Allah SWT</i></p> <p>b. <i>Kata-kata adalah do'a (Allahumma Laa Sahla Illaa Maa Ja'altahu Sahlaa, Wanta Taj'alul Hazna Izaa Syi'ta Sahlaa)</i></p> |

| | | | |
|--|--|---------------------------------------|---|
| | | <p>2. Ketelitian</p> | <p><i>Saya kontrol langsung semua karyawan hasil produk di RJD agar tidak mengecewakan pelanggan RJD</i></p> |
| | | <p>3. Tanggung jawab/kepemimpinan</p> | <p><i>a. Prinsip kami berdua (bersama istri) adalah menolong orang untuk sosial dan dakwah</i></p> <p><i>b. Prinsip kami tidak menjadikan RJD tempat semata-mata untuk cari makan, melainkan kami bahagia bisa embantu orang lain untuk bisa berkarya dan berpenghasilan.</i></p> |
| | | <p>4. Kerja keras/ kesungguhan.</p> | <p><i>Saya mematahkan anggapan orang bahwa “memulai usaha itu harus ada modal” Saya berjanji pada diri saya yaitu saya harus jadi pengusaha tanpa</i></p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | | | <p><i>harus ada modal, melainkan pertolongan dari Allah (min haitsu laa yahtasib) dan saya tekuni beberapa bisnis sebelum pada akhirnya mengerucut pada pendirian Rumah Jahit Diana ini.</i></p> |
| | <p>5. Maksimalisasi diri untuk hasil yang memuaskan/ belajar terus.</p> |  | <p><i>Di sini harus belajar terus, siapapun dia silahkan kesini belajar akan kita ajarkan sampai bisa, bahkan jika ada yang dari nol pun kami ajarkan. Semua karyawan harus hafal do'a ini (Allahumma Laa Sahla Illaa Maa Ja'altahu Sahlaa, Wanta Taj'alul Hazna Izaa Syi'ta Sahlaa)</i></p> |
| | <p>6. Kejujuran</p> | | <p><i>a. Prinsip kami adalah Allah SWT selalu mengawasi gerak-gerik hamba-Nya. Saya dan karyawan tanamkan kejujuran mulai dari diri sendiri</i></p> <p><i>b. Kami berusaha semaksimal-mata mencari keridhaan Allah SWT</i></p> |
| | <p>7. Pelayanan</p> | | <p><i>a. Siapapun dia datang ke</i></p> |

| | | | |
|--|--|------------------------------|--|
| | | | <p><i>RJD tetap dilayani dengan baik, bahkan ada orang pernah kesini pasrah minta pekerjaan kami tampung dan bekerja di RJD selanjutnya yang bersangkutan sudah bisa mandiri membuka usaha jahit sendiri sendir dan sekarang sudah menjadi mitra RJD.</i></p> <p><i>b. Prinsip RJD adalah saling membantu/ menolong (menolong pelajar yang ingin magang, mahasiswa yang penelitian, guru yang ingin pengabdian) karena itu perintah Allah SWT.</i></p> |
| | | <p>8. Semangat perubahan</p> | <p><i>a. Siapapun orangnya jika di RJD harus menjadi lebih baik, sosial maupun ibadahnya.</i></p> <p><i>b. Semangat sosial dan da'wah yang kami tanamkan semua karyawan harus bisa membaca al-qur'an,</i></p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | <p><i>harus shalat berjamaah di masjid, shalat dhuha, puasa sunnah (kecuali yang berhalangan),</i></p> |
| 3 | <p>Tanafus & Ta'awun (Berkompetisi & Tolong-menolong)</p> | <p>1. Berkomptisi/ bersaing meraih perestasi</p> | <p>a. Prinsip kita bukan saingan /pesaing, namun itu adalah patner RJD untuk sama-sama berjuang yaitu bisa dan maju bersama</p> <p>b. Termasuk staff RJD harus sama-sama maju bersama, sukses bersama,</p> <p>c. Jika mau keluar dari RJD, tetap harus berjuang, jika mau menjadi patner RJD kami akan jadikan patner RJD</p> |
| | | <p>2. Tolong menolong untuk kebaikan bersama</p> | <p>Suatu saat ada orang pulang merantau dari papua karena dia tulang punggung keluarga sementara dia pulang tidak bawa harta,mampir di RJD minta pertolongan kami untuk bisa diterima bekerja di RJD sementara belum bisa jahit sama sekali, lalu saya</p> |

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------|---|
| | | | <i>followup dan menjadi karyawan kita dan setelah lama bekerja di RJD akhirnya membuat tempat sendiri dan sekarang menjadi mitra RJD</i> |
| 4 | <i>Al-Waktu</i> (Mencermati waktu) | 1. Kedisiplinan | <i>Disiplin sesuai dengan kemampuan, tidak mengabaikan (abai)</i> |
| | | 2. Efisiensi | <i>a. Kita menerapkan manajemen dari Allah (manajmen langi) tidak boleh pemborosan, tidak boleh tabzir/berlebih-lebiha. Bagi manusia itu tidak bisa bagi Allah SWT bisa artinya kami berjuang dan memohon pertolongan hanya kepada Allah SWT (min haitsu laa yahtasibu)</i> |

Informan 2 (Karyawan RJD)

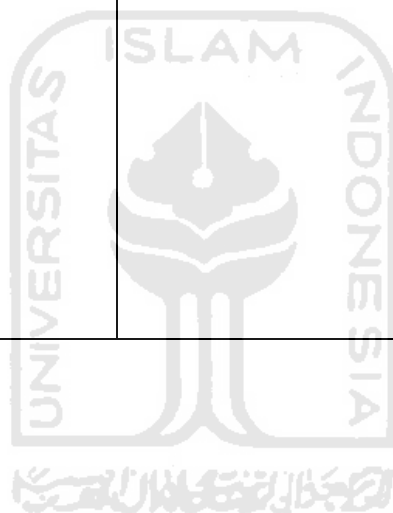
Nama : Hermianti
 Alamat : Payak Tengah, Piyungan, Bantul, DIY
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jenjang Pendidikan : SMK 5 Yogya Jurusan Tekstil
 Jabatan di RJD : Operator Sewing (Jahit)
 Unit Kerja : Sewing
 Lama Kerja : 2 tahun
 Interview : 27 Januari 2020, jam 14.02 WIB

| No | Aspek | Indikator | Jawaban |
|----|---|---|---|
| 1 | Al- Shalah (baik dan manfaat) | 1. Niat | <p>a. <i>Niat saya bekerja; saya ingin merubah hidup saya agar lebih baik, anak-anak saya agar lebih baik, saya bisa membantu mencukupi kebutuhan anak-anak, bisa ibadah tenang.</i></p> <p>b. <i>Saya ingin agama saya lebih baik.bersama keluarga</i></p> |
| | | 2. Kemanfatan/ jangka panjang/ peluang | <p>a. <i>Alhamdulillah saya senang sekali, saya bisa arisan, hajatan, bisa ikuti kegiatan kampung, anak saya saya bisa biyai sekolah, saya rasakan sekali perubahan.</i></p> |

| | | | |
|---|--|--------------------------------|---|
| | | 3. Prioritas | <p>a. Alhamdulillah tidak terlalu rumit izinnnya tidak susah, saya utamakan pribadi dan keluarga, tapi jika saya diminta segera saya utamakan di RJD</p> <p>b. Suatu saat ini bisa berubah, tergantung keadaan.</p> |
| 2 | <p>Al- Itqan (Kemantapan dan Perfectnes) Al- Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal) dan Al- Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)</p> | 1. Ketekunan | Saya tidak ada rasa bosan pada pekerjaan saya, saya senang bekerja disini. |
| | | 1. Ketelitian | a. Saya selalu cek dulu pekerjaan sebelum saya tinggalkan |
| | | 2. Tanggung jawab/kepemimpinan | Saya merasa senang dikasih tanggung jawab di pekerjaan saya bersama 14 orang temen bagian menjahit |
| | | 3. Kerja keras/ kesungguhan. | a. Tidak merasa puas, saya ingin lebih baik, saya berusaha mengimbangi temen saya, saya semangat, alhamdulillah temennya baik-baik |
| | | 4. Maksimalisasi | Saya punya cita-cita sendiri |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | diri untuk hasil yang memuaskan/ belajar terus. | <i>dan itu pasti bisa atas kehendak Allah SWT.</i> |
| | | 5. Kejujuran | <i>Amanah itu penting, kejujuran itu adalah amanah saya, kalau tidak jujur nanti ada efeknya (akibatnya)</i> |
| | | 6. Pelayanan | <i>Saya dengan senang hati dalam melayani</i> |
| | | 7. Semangat perubahan | <i>Saya semangat saja agar saya bisa lebih baik, insyaa allah saya akan belajar cara menjahit yang baru, model baru.</i> |
| 3 | Tanafus & Ta'awun (Berkompetisi & Tolong-menolong) | 1. Berkomptisi/ bersaing meraih prestasi | <i>Saya bisa lebih baik dari temen, walaupun bersama, saya bersaing tapi bersaing yang lebih baik</i> |
| | | 2. Tolong menolong untuk kebaikan bersama | <i>Saya utamakan pekerjaan saya terlebih dahulu, tapi saya tetap membantu karena itu kebersamaan</i> |
| 4 | Al-Waktu | 1. Kedisiplinan | <i>Saya pernah terlambat datang, sebenarnya jam 07.30 sampai jam 08.00,</i> |

| | | | |
|--|----------------------|--------------|---|
| | (Menceremati waktu) | | <i>ada tadarus, saya terlambat pada tadarus nya, tapi tetap masih pada jam bekerja</i> |
| | | 2. Efisiensi | <p><i>a. Saya hemat listrik dimatikan kalau tidak dipakai, mesin harus diberi minyak, karet kain harus dihemat.</i></p> <p><i>b. Kalau pekerjaan yang saya garap sudah selesai dan waktunya masih ada, saya kerjakan yang lain , pasti ada yang dikerjakan.</i></p> |



Informan 3 (karyawan RJD)

Nama : Indah Titik Fajarwati
 Alamat : Bintran, Srimulyo, Piyungan, Bantul
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jenjang Pendidikan : Sekolah menengah Atas (SMA)
 Jabatan di RJD : Keuangan dan Cutting
 Unit Kerja : Cutting
 Lama Kerja : 3 tahun
 Interview : 21 Januari 2020, jam 08.57 WIB.

| No | Aspek | Indikator | Jawaban |
|----|---|---|--|
| 1 | <i>Al- Shalah</i> (baik dan manfaat) | 1. Niat | <i>Awalnya saya tidak ada niat bekerja, setelah tes dan diterima saya merasa nyaman kerja disini.</i> |
| | | 2. Kemanfatan/ jangka panjang/ peluang | <i>Senang saja, Alhamdulillah gajinya itu bisa berkah bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan</i> |
| | | 3. Prioritas | <i>Kalau urusan pribadi bisa ditunda karena bisa diatur, disini aku mengutamakan urusan pekerjaan.</i> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | |
| 2 | <p>Al- Itqan (Kemantapan dan <i>Perfectnes</i>),</p> <p>Al- Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal) dan</p> <p>Al- Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)</p> | 1. Ketekunan | <i>Tetap semangat dan pekerjaan harus selesai, mencintai pekerjaan dan stamina harus terjaga</i> |
| | | 2. Ketelitian | <i>Harus dicek ulang hasil pekerjaannya, kalau ada yang salah agar bisa diperbaiki</i> |
| | | 3. Tanggung jawab/kepercayaan | <i>Kita butuh ketenangan dalam berfikir kalau sudah tenang semuanya tanggung jawab akan mudah diselesaikan</i> |
| | | 4. Kerja keras/kesungguhan. | <i>Saya ingin terus berkarya belajar terus sampai bisa apa yang diinginkan saya capai</i> |
| | | 5. Maksimalisasi diri untuk hasil yang memuaskan/ belajar terus. | <i>Saya harus belajar sampai bisa dan senang bisa membuat mba Diana dan mas femri bangga.</i> |
| | | 6. Kejujuran | <i>Bagi saya penting banget jujur itu, kalau mengambil uang yang bukan hak saya, hati tidak akan tenang, saya</i> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | | <i>merasa bersalah dalam hidup</i> |
| | | 7. Pelayanan | <p><i>a. Aku memberi kepuasan pada mitra dan diselesaikan tepat waktu, betul-betul ekstra, teliti, fokus mengerjakannya.</i></p> <p><i>b. Saya belajar dari kesalahan yang lalu.</i></p> |
| | | 8. Semangat perubahan | <i>Semangat perubahan ada sih, pokoknya intinya harus belajar lebih baik lagi</i> |
| 3 | <i>Tanafus & Ta'awun</i> (Berkompetisi & Tolong-menolong) | 1. Berkomptisi/berseing meraih perestasi | <i>Kalau saya tidak berkomptisi tapi saya lebih kepada semangat kebersamaan dan gotong royong.</i> |
| | | 2. Tolong menolong untuk kebaikan bersama | <i>Kalau saya lebih prioritas pada bidang saya cutting dulu baru menolong yang lain.</i> |
| 4 | <i>Al-Waktu</i> (Mencermati waktu) | 1. Kedisiplinan | <i>Tepat waktu itu penting sekali, saya merasa bersalah karena sering hadir tidak tepat waktu, berangkatnya siang terus dan saya sudah mulai berubah.</i> |
| | | 2. Efisiensi | <i>a. Kalau saya untuk efisien waktu itu dengan cara</i> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p><i>harus fokus, teliti dalam pekerjaan.</i></p> <p><i>b. Efisiensi fasilitas itu saya peruntukkan sesuai peruntukannya.</i></p> |
|--|--|--|--|



Informan 4 (karyawan RJD)

Nama : Latifah Nisa'i Al-Munawaroh
 Alamat : Maguwo, Wonocatur, Banguntapan, Bantul
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jenjang Pendidikan : Sekolah menengah Atas (SMA)
 Jabatan di RJD : Koordinator Sewing
 Unit Kerja : Sewing
 Lama Kerja : 6 bulan
 Interview : 21 Januari 2020, jam 08.57 WIB

| No | Aspek | Indikator | Jawaban |
|----|---|--|---|
| 1 | Al- Shalah (baik dan manfaat) | 1. Niat | <i>Pertama kali mengena dihati saya sebelum bekerja wajib baca al-qur'an, jadi saya dalam hati manis saja.</i> |
| | | 2. Kemanfaatan/ jangka panjang/ peluang (falah) | <i>Alhamdulillah bisa baca al-qur'an, bisa shalat, bisa ngaji, dapat manfaat tidak sekedar uang, tapi dapat istiqomah dalam kebaikan, hatinya enak.</i> |
| | | 3. Prioritas | <i>Saya lihat keperluannya seperti apa dulu, kalau urusan keluarga tidak bisa ditunda saya akan minta izin atau diganti dilain waktu, tapi saya mengutamakan komintmen saya untuk bekerja dari hari senin sampai sabt, yang penting ada komunikasi.</i> |

| | | | |
|---|--|-------------------------------|---|
| | | | |
| 2 | <p><i>Al- Itqan</i> (Kemantapan dan <i>Perfectnes</i>) <i>Al- Mujahadah</i> (Kerja Keras dan Optimal) dan <i>Al- Ihsan</i> (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)</p> | 1. Ketekunan | <i>Disini alhamdulillah senang, karena kita mengerjakan punya orang harus semangat karena itu komitmen kita ke konsumen dan pimpinan selalu memberikan semangat.</i> |
| | | 2. Ketelitian | <i>Harus sering cek ulang pekerjaan karena kualitas itu nomor satu, saya bagian sewing (jahit) selalu tanya/koordinasi pada bagian finishing</i> |
| | | 3. Tanggung jawab/kepeimpinan | <i>Dulunya saya sering merasa tidak mampu atas tanggung jawab koordinator dan merasa terpaksa, tapi ini adalah amanah yang dilaksanakan dan saya merasakan bagaimana perjuangannya Pak Femri dan Ibu Diana untuk kita, kiat diminta bantuannya sedikit saja masa tidak bisa, maka harus dilakukan begitu untuk temen-temen.</i> |
| | | 4. Kerja keras/ | <i>Saya mengingat janji saya</i> |

| | | |
|--|--|--|
| | kesungguhan. | <i>sendiri disaat awal saya dilamar jadi koordinator maka harus sungguh-sungguh mengusahakan semaksimal saya dan berjalanlah seperti ini.</i> |
| | 5. Maksimalisasi diri untuk hasil yang memuaskan/ belajar terus. | <i>Karena saya baru di bagian sewing, saya ingin sekali bisa pola-pola yang lain seperti temen-teme, saya punya impian agar saya punya tempat menjahit sendiri dan berdo'a disini ada do'anya Allahumma laa sahla illaa maa ja'altahu sahlaa, wa anta taj'alul hazna iza syi'ta sahlaa</i> |
| | 6. Kejujuran | <i>Kejujuran itu adalah prinsip saya, saat saya wawancara tes masuk, saya di tanya apa keunggulanmu, saya mengatakan kejujuran, bagi saya kejujuran itu adalah nomor satu, tidak hanya keuangan tapi kata-kata juga.</i> |
| | 7. Pelayanan | <i>Dianggap mitra, karena saya dibagian sewing bagaimana caranya untuk memenuhi</i> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | | <i>deadline agar mitra tidak kecewa dan kami jadikan evaluasi bagi kami. Jika barang dikembalikan kami anggap itu fatal ditindaklanjuti dengan cepat.</i> |
| | | 8. Semangat perubahan | <i>Kalau saya membanggakan karya diri adalah untuk menyemangati, memotifasi diri sendiri</i> |
| 3 | Tanafus & Ta'awun (Berkompetisi & Tolong-menolong) | 1. Berkomptisi/ bersaing meraih perestasi | <i>Ada merasa bersaing, disini berkomptisinya menyenangkan bertumbuh bersama tidak individualis, (ora pinter dewea), bisa maju bareng-bareng, mau berbagi ilmunya.</i> |
| | | 2. Tolong menolong untuk kebaikan bersama | <i>Kalau saya lebih ke prioritas bidang saya dulu, jika bidang saya bisa berjalan tanpa saya baru saya menolong yang lain.</i> |
| 4 | Al-Waktu (Mencermati waktu) | 1. Kedisiplinan | <i>Itu komitmen saya dari awal harus ditepati, saya harus datang tepat waktu, karena itu adalah janji diri saya dan Allah.</i> |
| | | 2. Efisiensi | <i>a. Kalau saya efisinesni itu</i> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p><i>dengan mengefektifkan sarana yang kita miliki</i></p> <p><i>b. Kalau saya sarana alat mesin digunakan seefektif mungkin dengan cepat.</i></p> |
|--|--|--|---|



Informan 5 (karyawan RJD)

Nama : Diah Nur Linggawati
 Alamat : Gampingan, Sitimulyo, Piyungan, Bantul
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jenjang Pendidikan : SMK Muhammadiyah Tata Busana
 Jabatan di RJD : Staff Finishing
 Unit Kerja : Finishing
 Lama Kerja : 2 tahun
 Interview : 27 Januari 2020, jam 13.26 WIB.

| No | Aspek | Indikator | Jawaban |
|----|---|---|---|
| 1 | Al- Shalah (baik dan manfaat) | 1. Niat | a. Niat saya untuk ibadah, mencari uang buat membantu keluarga, mendapat ilmu |
| | | 2. Kemanfaatan/ jangka panjang/ peluang | a. Senang rasanya bisa berbagi hasil bekerja kepada keluarga b. Dengan hasil saya bekerja, saya ingin sukses membuat usaha sendiri dan memiliki karyawan dan ilmu yang saya dapatkan dari RJD akan saya terapkan kepada karyawan saya. |
| | | 3. Prioritas | Saya mengutamakan organisasi RJD karena itu hal yang baik, kalau |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | <i>kepentingan pribadi bisa dibicarakan, saya tidak ingin egois.</i> |
| 2 | <p><i>Al- Itqan</i> (Kemantapan dan <i>Perfectnes</i>)</p> <p><i>Al- Mujahadah</i> (Kerja Keras dan Optimal) dan</p> <p><i>Al- Ihsan</i> (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)</p> | 1. Ketekunan | <p>a. <i>Saya kerja secara cepat, tenang, rajin tidak boleh malas.</i></p> <p>b. <i>Bila disuruh pimpinan langsung dikerjakan</i></p> |
| | | 2. Ketelitian | <i>Kalau saya penting cek kembali,</i> |
| | | 3. Tanggung jawab/kepemimpinan | <p>a. <i>Tidak protes</i></p> <p>b. <i>Ciptakan kebersamaan dan kenyamanan kerja</i></p> |
| | | 4. Kerja keras/kesungguhan. | <p>a. <i>Kerja keras itu penting karena itu untuk kebaikan</i></p> <p>b. <i>Cara memupuknya jangan mudah menyerah jangan putus asa</i></p> <p>c. <i>Jika kesulitan dicari jalan lain</i></p> |
| | | 5. Maksimalisasi diri untuk hasil yang memuaskan/ belajar terus. | <p>a. <i>Keinginan saya lebih baik itu muncul, saya ingin lebih baik lagi untuk bisa mandiri</i></p> <p>b. <i>Keinginan saya untuk perusahaan agar karyawannya bertambah</i></p> |

| | | | |
|--|--|-----------------------|--|
| | | | <i>lagi</i> |
| | | 6. Kejujuran | <p><i>a. Kejujuran itu penting karena dengan kejujuran itu kita menemukan kesuksesan</i></p> <p><i>b. Dan menjaga kepercayaan pelanggan dengan cara tenang dan sabar serta ditanggapi dengan baik</i></p> |
| | | 7. Pelayanan | <p><i>a. Pelanggan datang ditanggapi dengan baik dan disuruh duduk, kemudian ditanyakan desain yang diinginkan</i></p> <p><i>b. Menjaga kepercayaan dengan dikerjakan dengan baik pelanggan di sini biasanya datang lagi</i></p> <p><i>c. Membuat pelanggan nyaman</i></p> |
| | | 8. Semangat perubahan | <p><i>a. Semangat berubah saya pasti ada rasa saya ingin lebih baik</i></p> <p><i>b. Saya ingin meningkatkan lagi karya saya</i></p> <p><i>c. Meningkatkan kerja</i></p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | | <i>sama dan kebersamaan terus saya pupuk.</i> |
| 3 | Tanafus & Ta'awun (Berkompetisi & Tolong-menolong) | 1. Berkomptisi/b ersaing meraih perestasi | <p>a. <i>Saya ingin mencontoh temen-temen yang sudah dulu lebih baik, saya ingin mencontoh mereka</i></p> <p>b. <i>Pimpinan saya suka memberikan motivasi dengan ucapan "pokoknya harus semangat untuk bekerja dan jika dikehendaki Allah sukses kelak jangan lupa shalat lima waktu, jangan lupa tawakkal pada Allah dan jangan lupa berbagi kepada orang lain"</i></p> <p>c. <i>Saya bersyukur bisa bekerja disini karena jarang bos yang mengingatkan karyawan untuk kepentingan akhirat</i></p> |
| | | 2. Tolong menolong untuk kebaikan bersama | a. <i>Saya mementingkan temen-temen yang lain bagi saya lebih utama.saya bantu tim yang lain dulu baru ke</i> |

| | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------|--|
| | | | <i>tim saya.</i> |
| 4 | <i>Al-Waktu</i> (Mencermati waktu) | 1. Kedisiplinan | <p>a. <i>Hadir tepat waktu itu penting, saya kalau terlambat malulah sama temen-temen</i></p> <p>b. <i>Saya pernah terlambat diingatkan oleh pimpinan dan saya berterimakasih dan tidak lagi terlambat</i></p> <p>c. <i>Kalau ada yang izin mau acar aharus izin ke pimpinan, yang penting jelas.</i></p> <p>d. <i>Kalau ngirim barang ke pelanggan harus tepat waktu</i></p> <p>e. <i>Harus tambah semangat</i></p> |
| | | 2. Efisiensi | <p>a. <i>Misalnya kita jahit kita gunakan benang jangan banyak-banyak nanti jadinya mubazzir</i></p> <p>b. <i>Efisien itu penting agar kita bisa jahit karena alat-alat itu penting.</i></p> <p>c. <i>Di RDJ perlu dibenahi ketelitiandan sifat kehati-hatian, kesabaran</i></p> <p>d. <i>Untuk pimpinan RDJ: karyawan perlu</i></p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p><i>ditambah ilmu menjahit lagi agar bisa lebih cepat menjahit .kemudian diajari hukum-hukum al-qur'an</i></p> |
|--|--|--|--|



Lampiran

DOKUMENTASI AKTIVITAS KARYAWAN RJD

Keterangan Gambar 1

Suasana kerja di Ruang Cutting



Keterangan Gambar 2
Contoh Desain Baju




Keterangan Gambar 3
Cutting etelah proses dari pola



Keterangan Gambar 4

Rancangan konsep Pola dan ukuran


1. Kaos Pintik : Jumper Baby & anak



| SIZE | NB | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|----|----|----|----|----|----|
| PB | 50 | 55 | 65 | 70 | 80 | 85 |
| LD | 45 | 52 | 57 | 60 | 65 | 65 |
| PT | 20 | 25 | 27 | 30 | 35 | 37 |

PB : bahu - kaki
 @ warna 30 / SIZE = 450 pcs


2. Kaos Atasan : Combed Polos



| SIZE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|----|----|----|----|----|
| PB | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 |
| LD | 52 | 57 | 60 | 65 | 65 |
| PT | 25 | 27 | 30 | 35 | 37 |

@ 90 pcs / warna

3. Linen - katun



size 1 - 5 ngabisin kain
 size chart gamis maysoon

Polka ungu - linen polos pink : 2 roll
 Polka pink - linen polos biru : 2 roll

Keterangan Gambar 5
Suasana kerja di ruang sawing



Keterangan Gambar 6
Suasana kerja di ruang Pola



Keterangan Gambar 7

Desin Pola dan bahan yang kain yang masih utuh

