

ETOS KERJA ISLAM DAN DUNIA USAHA SANTRI DI INDONESIA (Sebuah Tinjauan Literatur)

Masngudi¹⁾

¹Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sufyan Tsauri Majenang, Cilacap
masngudi21@gmail.com

Article History:

Received: 2022-01-27, Accepted: 2022-02-04, Published: 2022-02-20

Abstract

This paper summarizes and reviews the existing literature on the Islamic Work Ethic and work ethic among santri entrepreneurs based on empirical papers published in various scientific journals. A multilevel integrated framework of the Islamic Work Ethic based on the existing literature has also been proposed which represents all the studies cited in one framework. Issues in previous research along with knowledge gaps in the literature regarding the Islamic Work Ethic and the work ethic of santri entrepreneurs have also been identified. Empirical studies on Islamic work ethic show that the level of job satisfaction and organizational commitment in relation to Islamic work ethic has almost consistent results across all studies. Furthermore, specifically in the world of santri entrepreneurs, it is concluded that the contribution and great role of religious values obtained by the santri in the pesantren towards the success achieved by the entrepreneurial students who are the result of upbringing in the pesantren. This kind of religious participation, which in Max Weber's study is referred to as a factor that helps build social (economic) action, is an activity that is influenced by value rationality (value oriented) and instrumental rationality (means-end).

Keywords: *Islamic work ethics; entrepreneurs; santri*

Abstrak

Kajian ini merangkum dan meninjau literatur yang ada tentang Etos Kerja Islam dan etos kerja di kalangan pengusaha santri berdasarkan makalah empiris yang diterbitkan di berbagai jurnal ilmiah. Kerangka terintegrasi multilevel Etos Kerja Islam berdasarkan literatur yang ada juga telah diusulkan yang mewakili semua studi yang dikutip dalam satu kerangka kerja. Isu-isu dalam penelitian sebelumnya bersama dengan kesenjangan pengetahuan dalam literatur terkait Etos Kerja Islam dan etos kerja pengusaha santri juga telah diidentifikasi. Studi empiris tentang etos kerja Islam menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan etos kerja Islam memiliki hasil yang hampir konsisten di semua studi. Selanjutnya secara khusus dalam dunia pengusaha santri disimpulkan bahwa kontribusi dan peran yang besar dari nilai-nilai agama yang diperoleh kaum santri di pesantren terhadap kesuksesan yang dicapai oleh santri pengusaha yang merupakan hasil didikan pesantren. Peran serta agama seperti ini yang dalam kajian Max Weber disebut sebagai faktor yang turut membangun tindakan sosial (ekonomi), yaitu suatu aktivitas yang dipengaruhi oleh rasionalitas nilai (value oriented) dan rasionalitas instrumental (means-end)

Kata kunci: *etos kerja Islam; usaha; santri*

PENDAHULUAN

Etos kerja Islam (*Islamic work ethics*) merupakan salah satu topik yang banyak dijadikan kajian oleh para peneliti Ekonomi Islam. Kajian tentang Etos Kerja Islam ini sebenarnya tidak bisa dilepaskan dari diskursus dan konsep etos kerja modern yang pertama kali dilontarkan oleh Max Weber pada permulaan abad ke-20. Dalam konsepnya, Weber memperkenalkan Konsep Etos Kerja Protestan melalui ideologi berhemat, individualisme, disiplin, dan kerja keras. Barat telah banyak melakukan penelitian mengenai etika kerja,

khususnya etos kerja Protestan. Nilai-nilai universalitas terkait kebutuhan untuk berprestasi telah dilahirkan dan dilembagakan oleh agama Protestan di Eropa Barat (Weber, 1987).

Dalam tesisnya secara lebih khusus Weber mengatakan Islam sebagai agama monoteistik yang lebih menekankan kepada adanya prestise sosial. Islam dianggap Max Weber sebagai agama kelas prajurit, mempunyai kecendrungan kepada feodalisme, berorientasi pada prestise sosial, sultanistik, menganut politik patrinal birokratis, serta tidak mempunyai prasyarat rohaniah dalam pengembangan kapitalisme. Ia percaya bahwa agama Islam tidak rasional dan karenanya bertentangan dengan kapitalisme yang mendasarkan pada rasionalisme (Turner, 2008).

Menurut Weber monoteisme di dalam ajaran Islam tidak dapat menjadikannya sebagai agama yang dipenuhi nilai-nilai asketisme karena Islam disebarkan oleh para prajurit lewat jalur perang. Oleh sebab itu, Weber menilai Islam itu sebagai agama “kelas prajurit” yang segala bentuk pemerintah di dalamnya dilaksanakan dengan menganut prinsip agama atau teokratis serta sentralistik untuk kepentingan feodal. Dengan begitu, dari hukum yang teokratis, otoriter-patriarkal, serta sentralistik terciptalah etos kerja Islam yang kaku dan konservatif. Hal itu karena besarnya pengaruh kekuasaan teokratik-politis. Oleh sebab itu, etos kerja Islam menurut penilaian Weber tidak dapat berkembang sesuai situasi dan kondisi pra kapitalisme karena adanya pengaruh kuat patrimonialisme dan dogma agama (Jati, 2013).

Para sarjana muslim lantas berdebat panjang soal pendapat Weber tersebut. Syed Anwar Husain dalam artikel berjudul *Max Weber's Sociology of Islam: A Critique* menyatakan bahwa dalam Islam juga terdapat etika yang mengajarkan umatnya untuk tidak malas, bekerja keras, berlaku hemat, tidak foya-foya, serta tidak menggantungkan hidupnya hanya dari sedekah orang. Etika tersebut sama halnya dengan etika Protestan yang kerap dibanggakan oleh Weber. Islam juga mengajarkan kepada manusia suatu etika dan etos yang harus dijalankan dalam aktivitas pekerjaan. Makna ‘bekerja’ yang terkandung di dalam Alquran dan Hadis Nabi memiliki nilai kedudukan yang tinggi (Husain, 2004)

Para peneliti kemudian perlahan mulai mengakui bahwa konsep dan prinsip tersebut berbeda dari masyarakat non-Protestan dikarenakan adanya perbedaan sistem keyakinan dengan agama lainnya. Dengan begitu, etos kerja Protestan bukan suatu konstruksi universal (Quoquab, 2016). Berdasarkan pemahaman tersebut, para ahli lantas menyimpulkan bahwa sumber utama dari etika kerja adalah agama dan kemudian mempelajari konsep etika kerja dalam masyarakat yang berbeda. Seperti yang diterapkan oleh Abbas J. Ali pada tahun 1988, beberapa ahli memperkenalkan konsep etos kerja Islami (*Islamic work ethics*) dengan mengikuti alur pemikiran yang serupa.

Oleh karena itu, etika bisnis dari sudut pandang Islam penting untuk dipahami karena beberapa alasan. *Pertama*, negara-negara Muslim di dunia termasuk hampir sepertiga dari populasi dunia, termasuk negara yang berada dalam bisnis publik dan swasta. *Kedua*, dengan adanya situasi era globalisasi serta keragaman tempat kerja menjadikan organisasi bisnis dan anggotanya dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang nilai-nilai, keyakinan, dan agama masing-masing (Quoquab, 2016).

Dari gambaran-gambaran yang sudah dipaparkan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami etos kerja Islam berdasarkan kajian-kajian terhadap literatur yang ada. Di samping itu, makalah ini juga bermaksud menggali literatur ilmiah yang membahas tentang etos kerja kaum santri di Indonesia. Dari penelitian ini diharapkan dapat mengurai secara rinci konsep Etos kerja Islam secara komprehensif dan juga dapat memberikan respons positif atas kebutuhan dan dinamika etos kerja di kalangan kaum santri. Pemahaman etos kerja Islam yang komprehensif di kalangan santri tersebut diharapkan mampu meningkatkan performa produktivitas dan daya saing bisnis santri dalam dunia usaha.

METODE DAN LANDASAN TEORI

Studi ini menggunakan *systematic literature review* (SLR) untuk menggabungkan berbagai atribut dan bukti terkait. SLR adalah metode mencari, menganalisis, dan mensintesis penelitian yang ada terkait dengan topik yang menarik. (Windle, 2010) Metode ini melibatkan serangkaian proses berpikir untuk mengumpulkan, menilai secara kritis, dan mensintesis studi terkait yang membahas masalah spesifik atau fenomena yang diteliti. SLR merangkum penelitian sebelumnya melalui catatan sistematis informasi yang relevan dari bidang studi tertentu.

Pada tahap pertama, SLR melibatkan pencarian komprehensif untuk memperoleh sumber yang relevan di mana kriteria inklusi, atau kerangka atau model yang ditentukan sebelumnya sehingga memungkinkan pencarian artikel yang terkait secara sistematis dan komprehensif. Kriteria inklusi yang sudah ditentukan sangat penting untuk mempersempit topik yang menjadi perhatian. Dalam studi ini, kriteria inklusi adalah Etos Kerja dari perspektif Islam. Melalui berbagai sumber menghasilkan sejumlah artikel terkait dengan topik Etos Kerja Islam. Tahap kedua adalah membuat ringkasan informasi yang relevan, yang berasal dari penilaian kognitif kritis oleh peneliti. Tahap ketiga adalah artikel yang dikumpulkan kemudian diseleksi ulang berdasarkan jumlah sitasi. Selanjutnya adalah menampilkan rangkuman dari berbagai sumber tersebut.

Etos Kerja dalam Kajian Keagamaan

Kajian tentang tindakan ekonomi manusia kerap kali mengaitkan antara ajaran agama tertentu dengan etos kerja dan daya saing. Dalam karya monumentalnya "*The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*", Max Weber mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara ajaran agama dan perilaku ekonomi manusia. Dalam hal ini terjadi hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan yang terdapat pada instrument-instrumen yang membentuk masyarakat (Abdullah, 1988). Oleh karenanya agama memiliki peran penting dan menjadi faktor yang menentukan dalam kemunculan kapitalisme di Eropa dan Amerika Serikat (Weber; 1987).

Weber menautkan nilai-nilai keagamaan dengan perilaku rasional individu dalam konteks perkembangan ekonomi kapitalisme Eropa Barat pasca-revolusi industri. Walaupun demikian Weber tidak menafikan pengaruh "tradisi pemikiran rasional" yang telah berurat-akar dalam kehidupan masyarakat Barat sebagai bentuk "rasional instrumenat" (*purposive rationality*) yang dapat memotivasi perilaku ekonomi individu dan mendorong kemajuan kapitalisme. Itu merupakan "hasrat alamiah" setiap manusia untuk mendapatkan kekayaan material (Malik, 2016).

Menurut Weber, ajaran ini memiliki implikasi positif untuk berprestasi, karena senantiasa mendorong orang untuk kerja keras dan menjauhi kemalasan. Keyakinan untuk mengerjakan tindakan terbaik mengakibatkan setiap aktivitas kaum Protestan Calvin selalu dikerjakan secara optimal. Tujuannya bukan semata untuk mencari kekayaan, tetapi untuk mengatasi ketakutan agar pada akhirnya dapat menjadi orang terpilih yang akan masuk ke surga. Sukses di dunia usaha dengan tujuan mengagungkan Tuhan diyakini sebagai "indikasi" mereka termasuk orang yang terpilih mendapat keberkahan Tuhan. Oleh Weber etika kerja semacam ini disebut Etika Protestan, yaitu cara kerja yang keras dan bersungguh-sungguh tanpa berorientasi mendapatkan imbalan materiil semata (Jati, 2013).

Hal tersebut juga diperkuat oleh pendapat beberapa ahli berikutnya. David C. McClelland menjelaskan hasil penelitiannya terhadap desa-desa Indian di negara bagian Chiapas, Mexico dengan menunjukkan perbedaan antara satu desa yang sekitar delapan atau sembilan tahun sebelumnya mayoritas penduduknya pindah agama menjadi Kristen Protestan dengan membandingkan dengan desa lain yang walaupun memiliki latar belakang budaya yang

sama, namun mayoritas penduduknya menganut agama Katolik. Kemudian McClelland berkata, “*Tidak perlu diragukan lagi bahwa para penduduk di desa Protestan secara ekonomi lebih baik dari pada para penduduk desa Katolik*” (Mc Clelland, 1961).

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

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

Dalam agama Buddha misalnya, etika atau perilaku moral yang disebut sila diposisikan pada tempat tertinggi dan dianggap sebagai jantung ajaran Buddha (Keown, 1992). Ini adalah bagian pertama dari pedoman Buddha dan dianggap sebagai intisari agama Buddha. Dengan demikian, Klostermaier: menyatakan bahwa, “*langkah pertama menuju pencerahan terdiri dari perbuatan baik*” (Klostermaier, 2002). Menurut etos kerja Buddhis, suatu tindakan dianggap baik jika berakar pada cinta kasih dan kebijaksanaan, sedangkan suatu tindakan dianggap buruk jika berakar pada keserakahan dan delusi (Harvey, 2004). Di tempat kerja, etos kerja Buddhis menekankan pada nilai-nilai baik seperti bekerja keras, bertanggung jawab dan mandiri, sabar, sopan dan rendah hati, sangat toleran, dan jujur. Selain itu, etos kerja Budha melarang nilai-nilai buruk seperti berbohong, bergosip, kasar, memfitnah, dan malas (Rahman, 2010).

Sementara itu dalam agama Hindu, *Brahman* dianggap sebagai Tuhan utama yang kemudian dibagi menjadi trinitas ciptaan. Selain Brahman, aturan dan instruksi karma dan dharma memainkan peran penting dalam membimbing filosofi moral agama Hindu yang mendorong pengikutnya untuk bertanggung jawab atas tindakan dan perbuatan mereka (Gupta, 2002). Tingkah laku yang baik ditempatkan pada tempat yang tinggi dalam agama. Di tempat kerja, agama Hindu menekankan pada kerja keras, dan bertanggung jawab atas tindakan individu sendiri (Parboteeah, 2009). Selain itu, Etos kerja Hindu menekankan pada loyalitas, kejujuran, rasa hormat yang adil terhadap orang lain, dan berbagi sumber daya. Namun, agama Hindu membolehkan tingkat bunga dalam transaksi bisnis mereka dan lebih berorientasi untuk mencapai kemakmuran materi (Mews, 2007).

Konsep etos kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan sabda Nabi Muhammad (Yousef, 2001). Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang benar dari yang salah dan yang baik dari yang buruk berdasarkan Prinsip Syariah (Abuznaid, 2009). Etos kerja Islam menekankan bahwa keadilan di tempat kerja sangat penting untuk kesejahteraan masyarakat. Etos Kerja Islam memandang pekerjaan sebagai sarana untuk pengembangan diri serta kesejahteraan masyarakat. Sebaliknya, tidak bekerja keras dianggap sebagai kegagalan dalam hidup (Ali, 1988). Singkatnya, etika kerja Islam mengajarkan bahwa hidup tidak ada artinya tanpa kerja dan seseorang harus terlibat dalam kegiatan ekonomi secara wajib. Selain itu, menekankan semua perilaku baik yang dapat membantu organisasi dan tenaga kerjanya untuk sejahtera dan berkelanjutan di masa depan seperti keadilan, kejujuran, loyalitas, kemurahan hati, amal, kerjasama, kreativitas, inovasi,

dedikasi, dan melarang semua perbuatan buruk yang dapat merugikan organisasi dan individu-individunya seperti mencontek, mencuri, vandalisme, menipu, dan malas.

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

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Etos Kerja Islam

Berbeda dengan etos kerja dalam Yudaisme dan Kristen, etos kerja Islami telah demikian disalahpahami atau diabaikan dalam banyak studi manajemen. Hal ini karena banyak peneliti studi manajemen tidak memiliki akses langsung ke kekayaan literatur dalam Islam berkaitan dengan bisnis dan organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk diperhatikan bahwa Islam memiliki beberapa kesamaan dengan dua agama monoteistik lainnya: Yudaisme dan Kekristenan. Meski demikian, dalam hal pekerjaan, Islam berbeda dengan kedua agama tersebut. Di Yudaisme, misalnya, ada penekanan pada yang spesifik dan relevan serta pada perannya manusia di bumi. Sebaliknya, Kekristenan lebih menekankan pada umum dan pedoman tidak spesifik dalam hidup dan sebagian besar pada aspek spiritual (Ali, 2008).

Konsep etos kerja Islam yang dilandaskan pada Alquran dan sunah Nabi Muhammad Saw sebenarnya memprioritaskan kejujuran, kerja keras, keadilan, fleksibilitas, dedikasi untuk bekerja, tanggung jawab, kreativitas dalam bekerja, kegigihan, system penghargaan yang adil, serta inovasi kerja sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (Kumar, 2010). Selain itu, etos kerja Islami juga menuntut untuk meningkatkan keterampilan dan teknologi sebagai bentuk keunggulan dan peningkatan kerja secara berkelanjutan.

Konsep etos kerja dalam Islam, seperti banyak konsep lain yang berhubungan dengan kehidupan, memiliki nilai-nilai universal yang dapat diterapkan pada semua orang tanpa memandang budaya, agama, bangsa, dan nilai lokal. Konsepsi tentang baik dan buruk, misalnya, memiliki nilai universal yang cenderung disepakati oleh kebanyakan orang, seperti jujur itu baik dan tidak jujur itu buruk; kebersihan itu baik, kekotoran itu buruk dan seterusnya (Yousef, 2000).

Namun demikian, Islam memiliki konsep yang berbeda dengan kepercayaan lain. Bekerja dalam Islam adalah melakukan tugas-tugas dalam rangka memenuhi tuntutan agama, dan hal ini dikategorikan sebagai menunaikan kewajiban agama, yang merupakan bentuk ibadah (*ibadah*) yang paling baik. Itulah sebabnya Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja mencari rezeki yang telah Dia sediakan di mana-mana. Dalam Islam, pekerjaan dianggap pada tingkat yang lebih tinggi dan Allah menempatkannya pada tingkat jihad memerangi orang-orang kafir. Dengan iman yang kuat, seseorang pasti akan memiliki keutamaan yang kuat yang akan tercermin ketika seseorang menjalankan tugasnya (Ali, 1998).

Etos kerja dalam Islam merupakan ekspektasi hubungan seseorang terhadap perilakunya di tempat kerja. Ini termasuk usahanya, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan reaktivitasnya (Mohammed, 2010). Pada hakekatnya, dengan kedekatan hubungan dengan Tuhan diharapkan dapat memacu sikap dan perilakunya untuk konsisten dengan aturan dan ketentuan agama. Etos kerja dalam Islam menganjurkan pentingnya melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik demi mendapatkan ridla Allah SWT. Ketika para profesional Muslim dihadapkan pada dilema antara kepentingan publik dan pribadi, mereka harus memprioritaskan perilaku mereka untuk kepentingan publik.

Dalam suatu organisasi atau kerja team, Etos kerja Islam menganjurkan pentingnya membina kerjasama dan kolaborasi yang baik ketika menghadapi konflik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Pada gilirannya ia tidak membiarkan orang kaya atau pengusaha untuk mengumpulkan kekayaan sambil mengabaikan kesejahteraan pekerja. Sementara itu, dalam meningkatkan kualitas kerja, Islam membolehkan persaingan yang sehat antar bisnis yang mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi karena Islam tidak bermaksud menafikan kebutuhan manusia tetapi untuk memenuhinya dengan tujuan pekerjaan atau urusan bisnis yang tidak bertentangan dengan ajaran agama (Ali, 1988).

Kajian Literatur ilmiah terhadap Etos Kerja Islam

Kajian ilmiah pertama yang mengupas alat ukur etos kerja Islam dalam bentuk kuesioner dikembangkan oleh Abbas Ali pada tahun 1988. Pengembangan skala ini dilakukan dalam tiga langkah. Langkah *pertama* melibatkan tinjauan ekstensif literatur yang berkaitan dengan konsep etika kerja dalam Islam; yang memimpin kumpulan beberapa pernyataan termasuk pandangan semua mazhab utama pemikiran. Pada langkah *kedua*, pandangan ahli dari beberapa cendekiawan Islam terkenal digabungkan untuk mengembangkan kerangka konseptual yang menyediakan struktur untuk setiap item dan skala. Pada langkah *ketiga*, sekitar 250 kuesioner dibagikan kepada mahasiswa. Responden menilai pentingnya setiap item pada skala likert 5 poin (Ali, 1988).

Berbagai analisis statistik digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas timbangan. Setelah pengujian lebih lanjut dan analisis skala etos kerja Islam yang cermat, versi yang lebih pendek disiapkan yang berisi 17 item. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa skala yang dikembangkan ini adalah alat yang paling populer dan banyak digunakan untuk penelitian tentang etos kerja Islam.

Selanjutnya Khadijah, Kamaluddin dan Salin pada tahun 2015, berdasarkan sampel 383 karyawan di Malaysia, mempelajari profil etos kerja Islam dengan menggunakan 4 indikator; yaitu usaha, kerja sama tim, kejujuran dan akuntabilitas. Kuesioner empat dimensi ini dikembangkan oleh Khadijah dan kawan-kawan untuk mengukur profil etos kerja Islam responden. Khadijah dkk. membahas hasil berdasarkan analisis statistik dari masing-masing indikator etos kerja Islam tersebut secara terpisah. Rata-rata Akuntabilitas keempat indikator pada responden ini dilaporkan tinggi. Khadijah dkk. menceritakan bahwa responden merasa sangat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan memastikan bahwa pekerjaan mereka berkualitas tinggi dan mendekati kesempurnaan. Akibatnya, mereka bersedia bertanggung jawab atas kekurangan apa pun dalam pekerjaan mereka (Khadijah, 2015)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Mohamed, dengan menggunakan desain *cross sectional*, Mohamed dkk pada tahun 2010 dengan mengumpulkan data dari 310 anggota staf akademik yang bekerja di berbagai institusi pendidikan di Malaysia. Teknik pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji dampak etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Mohammed, 2010).

Sementara itu Wahibur Rokhman dalam penelitiannya pada 2010 mempelajari dampak etos kerja Islam pada kepuasan kerja dan melaporkan bahwa ada korelasi positif antara etos kerja Islam dengan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, analisis regresi menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengemukakan bahwa hubungan antara etos kerja Islam dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori keadilan organisasi; di mana persepsi karyawan bahwa hubungan etis dan adil dalam organisasi dengan mereka mungkin menjadi alasan utama yang membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka (Rokhman, 2010).

Dalam sebuah penelitian yang lain Haroon dkk pada tahun 2012 di sektor kesehatan Pakistan, ditemukan bahwa ada hubungan signifikan positif antara etos kerja Islam dan kepuasan kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Mereka menjelaskan hasil dengan menekankan pentingnya etos kerja Islam sebagai perilaku dan teknik yang memungkinkan praktisi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara terbaik. Mereka lebih lanjut menunjukkan bahwa etos kerja Islam meningkatkan motivasi intrinsik individu untuk bekerja, dan akibatnya dia merasa senang bekerja dan sangat puas dengan pekerjaannya (Haroon, 2012).

Hasil studi penelitian lain yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago di sektor perbankan Indonesia menunjukkan bahwa etos kerja Islam secara langsung mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja, memoderasi hubungan antara etos kerja Islam dengan komitmen organisasi dan prestasi kerja (Hayati, 2012). Sebuah studi penelitian oleh Marri dkk pada 2012 mengungkapkan korelasi positif antara etos kerja Islam dan kepuasan kerja. Analisis regresi juga mengkonfirmasi dampak positif etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Studi tersebut berhasil memberikan bukti empiris tentang dampak positif etos kerja Islam pada kepuasan kerja (Marri, 2012).

Yousef mengumpulkan data dari 425 karyawan Muslim yang bekerja di berbagai tempat di Uni Emirat Arab untuk mempelajari dampak etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Temuan mengungkapkan bahwa Etos kerja Islam memiliki derajat hubungan positif dengan kepuasan kerja. Analisis regresi studi juga mendukung hasil bahwa etos kerja Islam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Uni Emirat Arab. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang sangat mendukung etika kerja Islami secara komparatif lebih puas dengan pekerjaan mereka. Studi ini memberikan dasar yang kuat untuk penelitian masa depan tentang etos kerja Islam dan sikap karyawan dengan memberikan bukti empiris dan hasil penelitian sebelumnya untuk mendukung hipotesis (Yousef, 2001).

Hasil empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Batool dan kawan-kawan di Pakistan pada 2013 juga menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara etos kerja Islam dan kepuasan kerja. Hasil dari analisis regresi juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat dengan meningkatnya kadar etos kerja Islam. Dikatakan bahwa dampak positif etos kerja Islam pada kepuasan kerja adalah karena fakta bahwa etos kerja Islam merupakan bagian integral dari sistem kepercayaan karyawan Muslim. Akibatnya, karyawan yang merasa lingkungan kerjanya sesuai dengan nilai-nilai etika dan ajaran Islam, mereka merasa lebih puas saat melakukan pekerjaan mereka, karena memungkinkan mereka untuk dengan mudah mengejar dan mematuhi prinsip-prinsip Islam dalam kondisi kerja seperti itu (Batool, 2013).

Studi penting lain tentang etos kerja Islam dilakukan oleh Khan, Abbas, Gul dan Raja (2013) Penelitian ini menguji efek utama dari etos kerja Islam dan keadilan perusahaan yang dirasakan karyawan pada niat berpindah kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Penelitian ini juga menyelidiki pengaruh moderasi etos kerja Islam dalam hubungan keadilan dan penghasilan. Analisis menggunakan data yang dikumpulkan mengungkapkan bahwa etos kerja Islam berhubungan positif dengan kepuasan dan keterlibatan, serta berhubungan negatif dengan

niat berpindah kerja. Keadilan distributif berhubungan negatif dengan keinginan berpindah, sedangkan keadilan prosedural berhubungan positif dengan kepuasan (Khan, 2013).

Selanjutnya dalam penelitian Wahibur Rokhman yang lainnya pada 2014, dengan menggunakan sampel 370 karyawan dari lembaga keuangan mikro syariah di Jawa Tengah, Indonesia, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan niat pindah kerja. Pengujian empiris menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki efek positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi; sedangkan tidak ada bukti yang signifikan tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap niat pindah kerja. Implikasi, keterbatasan dan saran untuk penelitian masa depan juga dibahas dalam penelitian ini (Rakhman, 2014).

Salah satu penelitian yang relatif baru dilakukan oleh Lilis Sulastri di Bandung, Indonesia pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran mediasi motivasi intrinsik antara etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif, dan menggunakan sampel sebanyak 150 karyawan Bank Umum Syariah di Kota Bandung, Indonesia. Dalam studi khusus ini, etika kerja Islam telah digunakan dan hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan di mana etika kerja Islam dipraktikkan berhasil meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menemukan signifikansi hasil melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini, semua hipotesis yang diajukan didukung dan telah menemukan hasil yang signifikan dan konsisten dengan penelitian sebelumnya (Sulastri, 2020).

Kajian Literatur terhadap Etos Kerja Islam di Indonesia

Dalam data yang dikeluarkan oleh Globe Asia pada tahun 2017 disebutkan bahwa dari 150 orang pengusaha terkaya di Indonesia hanya terdapat 24 pengusaha kaya dari kalangan muslim dan sisanya non muslim. Menurut Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Hariyadi Sukamdani, sedikitnya orang muslim yang menjadi pengusaha besar di Indonesia cukup mengkhawatirkan. Padahal sebenarnya mayoritas penduduk Indonesia adalah warga muslim. Semestinya kondisi tersebut juga diikuti dengan banyak bermunculannya pengusaha-pengusaha yang mampu berperan pada perekonomian negara.

Sedikitnya kalangan umat Islam khususnya kalangan santri yang terjun di dunia bisnis sesungguhnya memunculkan pertanyaan besar. Mengapa mereka kurang memiliki antusiasme untuk terjun ke dunia usaha perdagangan (bisnis)? Padahal apabila ditelusuri sejarah umat Islam sejak zaman kenabian dan para sahabat bahkan era sesudahnya, merupakan peradaban dimana dunia usaha perdagangan menjadi primadona dan mereka sukses dalam menggelutinya. Di lain sisi ajaran Islam sendiri menganjurkan kepada penganutnya untuk bekerja keras, berkarya, dan memiliki produktifitas tinggi, termasuk di dalamnya dengan menjadi pebisnis atau wirausaha. Rasulullah SAW lebih menghargai orang yang bekerja daripada peminta-minta (pemalas). Bahkan Rasulullah sendiri memberi contoh dengan menjadi seorang pedagang. Selama berpuluh-puluh tahun menjalani bisnis dagangnya beliau telah melintasi Yaman, Syiria, Irak, Yordania, Bahrain dan kota-kota perdagangan lainnya di Jazirah Arab (Afzalurrahman, 2000).

Aktivitas Muhammad untuk menjadi pedagang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kultur budaya masyarakat Arab saat itu yang mayoritasnya adalah pedagang, namun juga karena munculnya kesadaran Muhammad tentang upaya kebangkitan atau kejayaan dari keterpurukan yang bisa diraih melalui jalur perdagangan. Oleh karena itu tidak mengherankan jika Muhammad yang telah terlatih berdagang sejak usia 12 tahun, bisa menjadi seorang manajer bisnis yang sukses di usia 25 tahun. Semua dilakukan secara sadar dengan pemahaman yang konkrit tentang manfaat perdagangan.

Kehidupan Nabi Muhammad SAW tersebut semestinya dapat menjadi teladan bagi umat Islam sehingga tidak merasa asing dan ragu untuk terjun menjadi wirausaha (pedagang). dalam konteks inilah diperlukan peran banyak pihak untuk mensosialisasikan gerakan

wirausaha, utamanya pada lembaga-lembaga keagamaan Islam, sehingga umat Islam khususnya kalangan santri memiliki etos kerja yang kuat untuk menjadi pengusaha yang sukses. Etos kerja ini merupakan kunci utama dalam keberhasilan dunia usaha.

Salah satu potensi besar ekonomi umat Islam di Indonesia terletak pada dunia pesantren dan masyarakatnya. Pesantren di Indonesia yang jumlahnya sangat banyak dan tersebar hingga ke pelosok negeri dan memiliki kemandirian ekonomi secara berabad-abad telah menunjukkan bahwa kaum santri telah memiliki basis ekonomi yang kuat dan mandiri.

Diantara fungsi penting dari pesantren adalah keberadaannya sebagai bagian yang terlibat dalam proses perubahan sosial (*social change*). Akan tetapi harus diakui bahwa di satu sisi pesantren memiliki kelemahan dalam hal kemampuannya yang mayoritas masih bersifat tradisional, terbatas, dan berkecimpung dalam sektor pertanian tradisional. Namun seiring perkembangan zaman, mulai banyak pesantren yang juga memberikan keterampilan-keterampilan untuk pengembangan ekonomi, misalnya dalam hal beternak, dan berdagang melalui koperasi pesantren.

Dalam sejarah perjalanan pesantren disebutkan bahwa pada tahun 1918 ketika bangsa Indonesia sedang menghadapi kolonialisme Belanda, seorang ulama pesantren yang juga aktivis pergerakan nasional KH Wahab Chasbullah beserta 45 saudagar santri lainnya berinisiatif mendirikan perkumpulan para saudagar yang diberi nama Nahdlatut Tujjar (Kebangkitan para saudagar). Perhimpunan ini didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan taraf kehidupan sosial ekonomi masyarakat dan sekaligus melawan dominasi penjajahan dan penindasan imperialisme.

Hal yang sama juga dilakukan oleh H. Samanhudi seorang pedagang batik di Solo beberapa tahun sebelumnya. Pada tahun 1905 Samanhudi beserta beberapa teman bisnisnya dari kalangan santri mendirikan Serikat Dagang Islam (SDI) yang pada awalnya merupakan suatu wadah bagi kalangan pengusaha batik dalam bentuk koperasi. Kehadiran SDI ini segera mendapatkan penerimaan dari masyarakat banyak yang selama ini resah oleh kebijakan colonial Hindia Belanda. Masyarakat kemudian menjadikan SDI sebagai alat untuk mempertahankan diri melawan penjajahan.

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

Santri yang menjadi pengusaha tentu mempunyai keahlian, keterampilan, dan pengetahuan tentang perdagangan yang tidak dimiliki kalangan abangan ataupun priyayi. Dalam penelitiannya ini, Geertz mengungkapkan bahwa santri pengusaha serta pedagang itu cukup puritan dalam mengamalkan ajaran-ajaran agama (Geertz, 1977).

Berbeda dari Geertz, penelitian dan juga kajian yang dilakukan oleh Irwan Abdullah di Jatinom, Klaten memperlihatkan suatu hal bahwa bukan hanya agama yang menjadi penyebab majunya perekonomian santri pengusaha dan pedagang Jatinom, melainkan juga karena terjadi adanya perubahan sosial, ekonomi, serta sosial-politik. Meski kedua aspek sosial tersebut berperan cukup penting, peran agama tetap memberi kontribusi terhadap kemajuan ekonomi yang diperoleh oleh santri pengusaha dan pedagang di Jatinom, Klaten. Dalam agama diajarkan sikap untuk hemat, disiplin, jujur, bekerja keras, dan juga rasional (Abdullah, 1994).

Penelitian Castle di Kudus, misalnya, juga menunjukkan bahwa santri pengusaha dan pedagang memiliki semangat, etos kerja keras, bersikap hemat, jujur, dan disiplin. Para santri pengusaha dan pedagang memiliki keunggulan dibandingkan dengan para pedagang dan pengusaha dari kaum priyayi dan abangan. Meski demikian, mereka agak tertinggal dari golongan Cina, khususnya dalam sektor pengembangan organisasi usaha serta peningkatan produksi (Castle, 1982).

Nakamura, seorang peneliti Jepang, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kemajuan perdagangan yang dicapai oleh para santri pengusaha di Kotagede, selain karena faktor usaha sendiri, kemajuan mampu dicapai juga karena adanya kebijakan kesultanan yang meminimalisasi pesaing (pelarangan orang beretnis Cina berdagang di wilayah Kotagede) serta adanya kebijakan monopoli dari pemerintah kolonial kepada para pengusaha Kotagede

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

Penelitian lain dilakukan oleh Nur Khoiri pada 2018. Dalam penelitiannya yang berjudul *Kapitalisme Kaum Santri: Respon terhadap Hegemoni Pengusaha Asing*, Khoiri menjelaskan bahwa karakteristik etos kerja kaum santri pengrajin meubel Jepara dalam hegemoni pengusaha asing antara lain tercermin dari: Pertama, Landasan falsafah kerja yang juga disediakan oleh ajaran Islam adalah landasan silaturahmi (menyambung tali silaturahmi). Kedua, Orientasi kerja yang beragam, yaitu: untuk memenuhi kebutuhan hidup (kebutuhan primer), melanjutkan usaha keluarga, memperoleh pengalaman baru, mencukupi tuntutan kebutuhan materi yang terus meningkat. Ketiga, respon kaum santri pengrajin meubel terhadap hegemoni pengusaha asing, adanya ekspansi kapital dari pengusaha asing itu telah membawa kemajuan bagi industri kerajinan ukir di Jepara dengan cara adaptif, fleksibel dan kooperatif (Khoiri, 2018).

Sedangkan faktor yang mempengaruhi etos kerja kaum santri pengrajin meubel Jepara dalam hegemoni pengusaha asing, antara lain; Pertama, sistem Nilai religi seni kerajinan ukir yaitu kerja sebagai ibadah, bekerja tanpa batas tempat, rejeki *barokah* dan upacara tradisional sebagai penggerak motivasi spiritual; Kedua, Nilai historis yaitu kesadaran sejarah tentang kerajinan ukir, kebanggaan terhadap kerajinan ukir Jepara sebagai *common identity*, *self consciousness* sebagai masyarakat yang ditakdirkan sebagai ahli ukir dan ukir sebagai *collective heritage* (warisan bersama); Ketiga, sistem nilai sosial sebagai *social capital* yaitu *Padha Bathine* (*mutual benefit*), *Trust* (*bisa percaya lan bisa dipercaya*), *Gentlemen*, *Familier*, dan Jujur; Keempat, Sistem nilai budaya yaitu Inovatif, *Cepet tur klakon* (cepat dan terlaksana), menghormati pandangan asing dan kooperatif.

Ahmad Faozi, dalam penelitiannya *Etos Bisnis Kaum Santri Studi Kontribusi Himpunan Pengusaha Santri Indonesia dalam Mewujudkan Kebangkitan Ekonomi Masyarakat Pesantren* menyimpulkan bahwa Pengembangan ekonomi masyarakat pesantren mempunyai andil besar dalam menggalakkan wirausaha. Di lingkungan pesantren para santri dididik untuk menjadi manusia yang bersikap mandiri dan berjiwa wirausaha. Salah satu wadah bagi para santri belajar dan menginisiasi bisnis adalah melalui Himpunan Pengusaha Santri Indonesia. HIPSI berusaha dan bekerja secara independen tanpa menggantungkan nasib pada orang lain atau lembaga pemerintah/swasta. Secara kelembagaan Himpunan Pengusaha Santri telah memberikan tauladan, contoh riil dengan mengaktualisasikan semangat kemandirian melalui usaha-usaha yang konkret dengan didirikannya beberapa unit usaha ekonomi mandiri santri dan alumni pesantren (Faozi, 2018).

Sementara Choirul Huda, dalam penelitiannya *Etos Kerja Pengusaha Muslim (Studi Kasus pada Pengusaha Muslim Alumni UIN Walisongo Semarang)*, menyatakan bahwa pengusaha muslim lulusan UIN Walisongo Semarang memiliki etos kerja yang tinggi sebagai modal dalam menjalankan dan mengembangkan usaha yang digelutinya. Etos kerja mereka tidak hanya didorong oleh motif ekonomi, yaitu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi semata, tetapi juga didorong oleh motif sosial dan agama. Hal ini berkorelasi dengan jawaban atas

persoalan bahwa etos kerja yang tinggi mampu mengantarkan menuju kesuksesan bisnis yang digeluti, meski dengan tingkat keberhasilan yang bervariasi. Hal ini ditentukan oleh jenis usaha yang ditekuni dan jangka waktu menjalankan usaha tersebut. Hal ini juga menunjukkan kemampuan wirausahawan yang baik dalam mengelola dan mengembangkan usahanya (Huda, 2016).

Eka Yudha Wibowo dalam penelitian sejarahnya yang berjudul *Islam dan Kewirausahaan: Dinamika Sosial Ekonomi Komunitas Pengrajin Batik di Karangakajen Yogyakarta (1950-1975)* menyimpulkan bahwa pengusaha batik di Karangakajen, akibat pengaruh dari kepercayaan agama yang dianutnya, mereka dalam hal menjalankan bisnis selalu mempertimbangkan ajaran agama. Mereka selalu menghindari bentuk-bentuk pengelolaan bisnis yang tidak sesuai dengan keyakinan agama, seperti halnya berbuat curang dan merugikan orang lain. Meski demikian mereka juga bersikap rasional dalam berbisnis sehingga tidak segan-segan menjalin hubungan bisnis dengan orang-orang yang berbeda keyakinan, misalnya orang Cina yang beragama Nasrani dan aliran kepercayaan. Asalkan sama-sama menguntungkan, kerjasama yang mereka jalin akan terus dipertahankan (Wibowo, 2017).

Dalam mengelola industri batik mereka selalu bersemangat dan pantang menyerah dalam bekerja, karena mereka meyakini bahwa dalam Islam bekerja adalah bagian dari ibadah. Strategi bisnis yang mereka kembangkan seperti halnya menjual bahan mentah tanpa bersusah payah harus mengolahnya sendiri dan meng-copy (nembak) motif batik milik orang lain bukanlah bentuk strategi yang mereka anggap bertentangan dengan agama dan juga tidak merugikan orang lain. Perilaku meng-copy ataupun me-nembak motif tidak dianggap merugikan karena yang mereka copy motifnya masih dalam satu keluarga besar. Para pengusaha batik ini ketika kekurangan modal maka mereka akan meminjamnya kepada sanak famili, sedangkan ketika mereka mendapatkan untung besar dari perdagangan batik hampir tidak ada yang menyimpannya di bank. Mereka lebih banyak mengalihkan hasil keuntungan mereka untuk membeli berbagai macam bentuk investasi seperti tanah, emas dan berlian.

Berkaca pada pendapat dan temuan penelitian dari para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi dan peran yang besar dari nilai-nilai agama yang diperoleh kaum santri di pesantren terhadap kesuksesan yang dicapai oleh santri pengusaha yang merupakan hasil didikan pesantren. Peran serta agama seperti ini yang dalam kajian Max Weber disebut sebagai faktor yang turut membangun tindakan sosial (ekonomi), yaitu suatu aktivitas yang dipengaruhi oleh rasionalitas nilai (*value oriented*) dan rasionalitas instrumental (*means-end*)

PENUTUP

Etos kerja dalam ajaran agama-agama di dunia misalnya Protestan, Islam, Hindu, dan Budha menekankan pada praktik perbuatan baik di dalam dan di luar organisasi dan melarang semua perilaku buruk yang dapat berdampak negatif pada individu dan organisasi mereka. Di tempat kerja sangat mementingkan kerja keras, ketekunan, dedikasi, kejujuran, loyalitas, dan menjaga keadilan di tempat kerja. Apalagi sebagian besar dalam konteks ini, bekerja dianggap sebagai melayani dan menaati kehendak Tuhan. Lebih jauh lagi, bekerja dianggap sebagai cara untuk meningkatkan diri dan kesejahteraan sosial.

Etos kerja Islami santri tidak terlepas dari nilai-nilai Islam yang diajarkan di yakini sebagai pedoman hidup *way of life*. Prinsip etos kerja Islam meliputi prinsip etos kerja islam meliputi beberapa hal yaitu: kesatuan (*tauhid*), keseimbangan (*'adl*), kehendak bebas (*ikhtiyar*), dan tanggungjawab (*fard*).

Selanjutnya secara khusus dalam dunia pengusaha santri disimpulkan bahwa kontribusi dan peran yang besar dari nilai-nilai agama yang diperoleh kaum santri di pesantren terhadap kesuksesan yang dicapai oleh santri pengusaha yang merupakan hasil didikan pesantren. Peran serta agama seperti ini yang dalam kajian Max Weber disebut sebagai factor yang turut

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

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (1988). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519
- Ali, Abbas J. and Abdullah Al-Owaihah. (2008). "Islamic Work Ethic: A Critical Review" *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- Abdullah, Irwan. (1994). *The Muslim Businessmen of Jatinom*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Abdullah, Taufik (ed). (1988). *Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi* (cet. IV). Jakarta: LP3ES.
- Beekun, Rafik Issa. (1997). *Islamic Business Ethics*, (Herndon, Virginia: International Institute of Islamic Thought; Amana Pubns.
- Castles, Lance. (1982). *Tingkah Laku Agama, Politik dan Ekonomi di Jawa: Industri Rokok Kudus* (terjemahan). Jakarta: Sinar Harapan.
- Geertz, Clifford. (1987). *Abangan, Santri, dan Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, Jakarta: PT Midas Surya Grafindo.
- Glock, C.Y. (1972). "On the Study of Religious Commitment," in Religion's Influence in Contemporary Society, *Readings in the Sociology of Religion*, ed. J. E. Faulkner. Ohio, USA: Charles E. Merrill.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65,
- Haroon, M., Fakhar Zaman, H., & Rehman, W. (2012). The relationship between Islamic Work Ethics and job satisfaction in healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5)
- Husain, Syed Anwar. "Max Weber's Sociology of Islam: A Critique". *Bangladesh e-Journal of Sociology*. 1(1) January 2004.
- Jati, Wasisto Raharjo. (2013). "Agama dan Spirit Ekonomi: Studi Etos Kerja dalam Komparasi Perbandingan Agama". *Al Qalam* 2(30) Mei-Agustus 2013.
- Keown, D., (1992). *The Nature of Buddhist Ethics*. London: Macmillan
- Khadijah, A. S., Kamaluddin, N., & Salin, A. S. A. P. (2015) Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(5).
- Khoiri, Nur (2018), *Kapitalisme Kaum Santri: respon terhadap hegemoni pengusaha asing*, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang,
- Klostermaier, K.K., (2002). *Buddhism: A short introduction*. Oxford, England: Oneworld.
- Ma, L. I. C, (1986) The protestant ethic among Taiwanese college students. *The Journal of Psychology*, 120.
- Nakamura, Mitsuo. (1983). *Bulan Sabit Muncul dari Balik Pohon Beringin*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Naqvi, Syed Nawab Haider. (1994). *Islam, Economics, and Society*. London: Kegan Paul International Ltd.
- Wibowo, Eka Yudha, *Islam dan Kewirausahaan: Dinamika Sosial Ekonomi Komunitas Pengrajin Batik di Karangakajen Yogyakarta (1950-1975)*, JUSPI. Vol. I No. 1, 2017
- Weber, Max. (1987). *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*. Sydney: Allen & Unwin.