

MEMBANGUN KEMBALI ETOS KERJA GENERASI MUDA

**Oleh: Sugi Rahayu
FISE UNY**

Abstrak

Manusia dan bekerja tidak dapat dipisahkan. Bekerja merupakan kebutuhan pokok dalam kehidupan seseorang. Orang yang sehat jasmani merasa tidak terhormat berada di lingkungan keluarga dan masyarakatnya apabila orang itu tidak bekerja (manggur).

Aktivitas bekerja melibatkan fungsi fisik dan mental. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, tergantung motif yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Agar memberikan hasil yang memuaskan, perlu ada etos kerja. Etos kerja sangat penting peranannya mengingat ada kecenderungan tumbuhnya budaya instan kalangan generasi muda Indonesia. Budaya ingin cepat berhasil dan terkenal menurunkan etos kerja generasi muda. Untuk itu perlu etos kerja agar menyadari tidak selamanya budaya instan memberikan hasil yang memuaskan. Nilai yang terkandung didalamnya seperti kerja keras, perilaku hidup hemat, kegairahan, ketekunan dan semangat dalam bekerja, perlu ditanamkan pada generasi muda. Lembaga pendidikan memiliki peranan dalam membangun etos kerja.

Nilai yang terkandung dalam konsep etos kerja berhubungan dengan sikap mental dan tampak dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Manusia di mana pun ia bekerja, akan merasa dihargai bila hasil kerjanya mempunyai makna dan mendapat penghargaan atas yang telah dilakukan. Penghargaan tidak hanya berupa materi tetapi juga immateri. Bekerja suatu kebutuhan dan meyakini sebagai ibadah kepada Allah SWT, hal itu akan memberikan kemuliaan di dunia dan di akhirat. Ini merupakan daya dorong orang agar bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.

Kata Kunci : Etos Kerja, Generasi muda

Pendahuluan

Bekerja merupakan kebutuhan pokok dalam kehidupan seseorang.

Orang yang sehat jasmani dan rohaninya akan merasa tidak terhormat berada di lingkungan ke-

luarga dan masyarakatnya apabila orang itu tidak bekerja (menganggur). Oleh karenanya setiap ada pengumuman tentang adanya lowongan pekerjaan baik oleh pemerintah maupun swasta maka Kantor Dinas Tenaga Kerja akan penuh dengan antrian orang-orang yang mencari "kartu kuning" sebagai tanda bukti bahwa orang tersebut belum bekerja (berstatus sebagai penganggur). Kartu kuning ini diperlukan sebagai salah satu persyaratan untuk melamar pekerjaan.

Di Yogyakarta, pada pertengahan bulan Juni 2005, lebih kurang 1500-an pencari kerja lulusan perguruan tinggi setiap harinya memadati area Jogja Expo Center (JEC). Mereka berkompetisi memperebutkan sekitar 100 lowongan kerja yang ditawarkan 20-an perusahaan skala nasional dan lokal pada acara bursa lowongan kerja bertajuk *Indonesian Graduate Recruitment* (Kompas, 2005: H). Antrian tersebut akan berlanjut karena pada setiap akhir tahun pemerintah mengumumkan kebutuhan akan tenaga kerja untuk menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS). Fenomena tersebut akan selalu muncul dari tahun ke tahun.

Salah satu masalah yang muncul dalam konteks ketenagakerjaan adalah meningkatnya ketidaksesuaian antara besarnya *supply* pencari kerja baru dan kecilnya *demand* yang dapat diciptakan oleh pembangunan ekonomi yang terli-hat

secara konkrit pada membengkaknya angka pengangguran. Situasi perekonomian Indonesia yang tidak kunjung membaik akibat krisis ekonomi sejak pertengahan 1997 mengakibatkan investasi tumbuh lambat, bahkan mengalami stagnasi. Lapangan pekerjaan menjadi sangat terbatas dan tidak sebanding dengan angkatan kerja yang ada.

Sebenarnya terbatasnya kesempatan kerja adalah kesempatan kerja dalam arti formal. Tamatan pendidikan cenderung mencari kesempatan kerja dalam arti formal tersebut atau ingin memenuhi lapangan kerja yang tersedia, sehingga yang terjadi adalah tidak tertampungnya tenaga kerja tamatan pendidikan tersebut.

Di sisi lain, pendidikan formal belum mampu menghasilkan tenaga kerja yang potensial karena ternyata tidak semua permintaan tenaga kerja dapat diisi oleh pencari kerja, padahal jumlah pencari kerja jauh lebih banyak dibandingkan jumlah permintaan tenaga kerja. Ini berarti pengangguran tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja, tetapi juga disebabkan oleh rendahnya kemampuan dan ketrampilan para pencari kerja.

Tingginya angka pengangguran dan tidak terisinya lowongan kerja dikarenakan tidak terpenuhinya tuntutan kualifikasi yang dipersyaratkan oleh dunia kerja. Hal ini

menunjukkan rendahnya kualitas tenaga kerja yang tersedia, sehingga kurang siap untuk memasuki dunia kerja.

Menghadapi kondisi seperti itu, perlu dicarikan solusi melalui berbagai terobosan agar kondisi tersebut tidak menjadi semakin parah. Lembaga pendidikan sebagai institusi yang menyiapkan para calon tenaga kerja harus mampu menumbuhkan kesadaran baru bagi peserta didiknya bahwa mereka bukan lagi disiapkan untuk menjadi lulusan yang berjiwa pencari-pencari kerja melainkan disiapkan untuk menjadi pencipta kerja. Untuk itu penanaman jiwa kewirausahaan harus menjadi salah satu komponen yang penting dalam setiap kurikulumnya. Penanaman jiwa kewirausahaan lambat laun akan menumbuhkan etos kerja yang tinggi di kalangan generasi muda, karena mereka menjadi lebih percaya diri, mau bekerja keras dan tidak takut menghadapi resiko.

Hakikat Bekerja

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, bekerja adalah kegiatan (aktivitas) melakukan sesuatu dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah (Depdikbud: 1988: 428). Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian di balik tujuan yang tidak langsung tersebut,

orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya. Jadi pada hakikatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan hidupnya tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut McGregor seperti dikutip M. As'ad menyatakan bahwa seseorang itu bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Selanjutnya Smith and Wakeley menambahkan dengan teorinya yang menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena ia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan (1995: 47). Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Kepuasan di sini dapat berupa kepuasan lahir maupun batin.

Kepuasan lahir yaitu untuk mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. Sedangkan kepuasan batin adalah berkaitan dengan penghargaan dan pengakuan atau menurut Maslow disebut kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki kepuasan yang tidak sama. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Aktivitas yang disebut

bekerja ini selalu melibatkan fungsi fisik maupun mental. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, karena tergantung pada motif yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Agar dalam bekerja orang dapat memberikan hasil yang memuaskan, maka dalam bekerja pada diri orang tersebut perlu ada etos kerja. Etos kerja ini menjadi sangat penting peranannya saat ini mengingat ada kecenderungan tumbuhnya budaya instan di kalangan generasi muda Indonesia. Budaya ingin cepat berhasil dan terkenal menurunkan etos kerja generasi muda. Apabila kita melihat bagaimana program-program televisi menawarkan mimpi-mimpi untuk menjadi orang kaya dan terkenal dengan mudah dan cepat menyebabkan generasi muda yang dasarnya belum kuat menjadi mudah tergiur. Contoh yang nyata di hadapan kita, bagaimana besar minat mereka untuk mengikuti berbagai lomba untuk menjadi orang yang terkenal secara instan seperti Akademi Fantasi Indosiar (AFI), Indonesian Idol, Akademi Pelawak Indonesia (API), KDI, dan sebagainya yang secara gegap gempita pendaftarannya diselenggarakan di berbagai kota di Indonesia dan selanjutnya disiarkan melalui program televisi

Di sisi lain, kompetisi global yang sudah menghadang di hadapan kita mau tidak mau dan suka tidak suka harus disambut dengan per-

siapan mental kita sebagai bangsa. Mental yang kuat harus didukung oleh etos kerja yang kuat juga, bukan melalui budaya instan seperti itu.

Etos Kerja

Etos kerja berasal dari dua kata, yaitu etos dan kerja. Etos berasal dari Bahasa Yunani yang mempunyai arti sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja (Toto Tas-mara, 1995: 25). Selanjutnya dikatakan bahwa kerja adalah setiap aktivitas yang di dalamnya termuat sesuatu yang dicari, ada tujuan dan usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitas tersebut. Sedangkan menurut The Liang Gie, etos secara umum dalam kehidupan menunjukkan pada ciri perwatakan atau sifat kecenderungan yang pokok pada sesuatu hal. Kerja berarti keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan tertentu, terutama berhubungan dengan kelangsungan hidup (1981: 33).

Hal senada juga dikemukakan oleh Mochtar Buchory seperti dikutip oleh Djoko Kustono pada Kongres Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia di Jakarta, bahwa etos kerja adalah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang kerja atau sifat-sifat mengenai cara

kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa (1991: 2). Dengan demikian etos kerja bukan hanya disandang oleh individu tetapi juga kelompok. Sehingga suatu lembaga disebut etos kerjanya tinggi karena individu-individu yang ada di dalamnya bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam etos kerja.

Nilai-nilai yang berhubungan dengan etos kerja adalah sebagaimana disebutkan oleh Mubyarto bahwa etos kerja sebagai faktor keras tidaknya dalam bekerja, pola hidup sederhana, perilaku hidup hemat. Salah satu indikator etos kerja adalah kerja keras. Ini adalah etos yang digalakkan dalam masyarakat berkembang yang sedang membangun. Dengan kerja keras ini diharapkan produktivitas akan meningkat. (1991: xiii).

Pendapat lain dikemukakan oleh Frans Seda yang dikutip oleh Joko Kustono bahwa etos kerja merupakan rangkuman dari etik kerja dan patos kerja. Etik kerja menyangkut nilai kerja dan penilaian terhadap kerja sebagai sesuatu yang memberikan nilai tambah pada derajat dan martabat di samping menambah harta dan suatu panggilan hidup dalam upaya mengembangkan bakat dan kepribadian secara penuh dan utuh. Dan etos kerja adalah kegairahan, semangat dan ketekunan dalam hal kerja dan pekerjaan. (1991: 15).

Dua pendapat di atas lebih mengarah kepada nilai-nilai yang

terkandung dalam etos kerja seperti adanya kerja keras, perilaku hidup hemat, kegairahan, ketekunan dan semangat dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut berhubungan dengan sikap mental seseorang dan tampak dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Manusia di mana pun ia bekerja, akan merasa dihargai seandainya hasil kerjanya mempunyai makna dan mendapat penghargaan atas aktivitas yang telah dilakukan. Penghargaan ini tentunya tidak hanya berupa materi tetapi juga immateri. Selama bekerja itu merupakan suatu kebutuhan dan meyakini sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, maka hal itu akan memberikan kemuliaan di dunia dan di akhirat. Bahkan Mubyarto, dkk. Menyebutnya bahwa kondisi orang yang meyakini kerja sebagai ibadah tersebut akan senantiasa memacu semangatnya (1991: 88-89).

Toto Tasmara mengemukakan tentang ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, yaitu: (1) memiliki jiwa kepemimpinan, (2) selalu berhitung, (3) menghargai waktu, (4) tidak puas dalam berbuat baik, (5) hidup hemat dan efisien, (6) memiliki jiwa wiraswasta, (7) memiliki insting bertanding dan bersaing, (8) keinginan untuk mandiri, (9) haus untuk memiliki sifat keilmuan, (10) berwawasan makro, (11)

memperhati-kan kesehatan dan gizi, (12) ulet, pantang menyerah, (13) berorientasi pada produktivitas, dan (14) memper-banyak jaringan silaturahmi (1995: 29-61). Lebih lanjut dijelaskan bahwa hal-hal yang menghambat etos kerja antara lain: (1) khurafat dan takhayul, (2) bersikap malas, santai, alon-alon asal kelakon, (3) menganggap mu-dah, (4) fasilitas, (5) berfalsafah *ma-ngan ora mangan waton ngumpul*, (6) salah persepsi bahwa kerja kasar itu hina, dan (7) jimat atau maskot (1995: 125-133).

Dari ciri-ciri tersebut nampak bahwa sosok orang yang memiliki etos kerja tinggi, maka sikap dan tingkah lakunya adalah positif. Dengan sikap dan tingkah laku demikian orang akan menjadi mulia derajatnya. Bagi orang yang beragama (khususnya Islam) kemuliaan itu tidak hanya di hadapan manusia karena prestasi yang dimiliki, melainkan juga di hadapan Allah SWT, karena menurut Islam bekerja harus diniatkan sebagai ibadah kepadanya.

Islam adalah agama yang secara tegas dan jelas mengajarkan kepada para penganutnya untuk bekerja dan sekaligus beramal. Bekerja ditujukan untuk mencari keridhaan Tuhan Allah SWT, itulah sebabnya ketika memulai suatu pekerjaan seorang muslim membaca *Bismillahirrahmanirrahim*. Bekerja diniati sebagai ibadah kepada Allah. Prinsip bahwa hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan besok harus lebih baik

daripada hari ini merupakan konsep etos kerja yang sangat nyata.

Dengan etos kerja yang tinggi baik individu maupun kelompok akan mampu bersaing dengan individu atau kelompok lain. Terlebih menghadapi era pasar bebas baik pada tingkat regional maupun internasional harus disiapkan sumberdaya manusia yang handal dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Ciri - Ciri Manusia Indonesia

Pada tanggal 2 Juli 2005, Budiarto Shambazy mengulas tentang manusia Indonesia di harian Kompas yang merupakan rangkuman dari tulisan Mochtar Lubis. Tulisan tersebut sangat menggelitik dan perlu direnungkan oleh bangsa Indonesia terutama oleh generasi muda. Disebutkan bahwa ciri-ciri manusia Indonesia adalah (1) munafik, (2) enggan bertanggung jawab, (3) feodal, (4) masih percaya takhayul dan jago bikin perlambang tanpa makna, (5) artisik, (6) punya watak lemah sehingga mudah dipaksa berubah keyakinannya demi kelangsungan hidup (2005: 15). Melihat ciri-ciri tersebut nampak bahwa manusia Indonesia cenderung memiliki ciri-ciri negatif.

Artistik adalah salah satu ciri positif yang dimiliki bangsa Indonesia, sehingga menurut Mochtar Lubis, disebut sebagai ciri yang mempesonakan, merupakan sumber dan tumpuan harapan bagi hari

depan bangsa. Apabila dikomparasikan dengan ciri-ciri etos kerja, maka ciri-ciri tersebut mengindikasikan bahwa manusia Indonesia cenderung tidak beretos kerja tinggi.

Upaya Menumbuhkan Etos Kerja Generasi Muda

Etos kerja tidak secara otomatis dimiliki oleh setiap individu. Etos kerja harus dibangun dan ditumbuhkan, terlebih bagi bangsa Indonesia yang secara umum memiliki ciri-ciri yang cenderung etos kerjanya rendah. Bagaimana membangun etos kerja bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, karena menyangkut sikap mental seseorang. Beberapa upaya yang dapat dipertimbangkan untuk membangun etos kerja generasi muda antara lain:

Pertama, merubah pola pikir (*mindset*) dan wawasan generasi muda. Setiap manusia sesungguhnya memiliki potensi dalam dirinya namun sering tidak menyadari dan mengembangkannya secara optimal. Dengan demikian diharapkan setiap pribadi sanggup mengaktualisasikan potensi terbaiknya dan dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, bernilai, dan berkualitas bagi dirinya sendiri maupun bagi masyarakat luas. Dalam konteks ini generasi muda diharapkan memiliki keseimbangan orientasi antara keberhasilan individualnya dan yang bersifat kebersamaan.

Kedua, membangun kepribadian generasi muda yang matang,

dinamis, dan kreatif yang memiliki visi jauh ke depan, berani menghadapi tantangan. Itu merupakan tuntutan utama dan mendasar di era globalisasi dan informasi yang sangat kompetitif dewasa ini dan di masa mendatang. Generasi muda perlu ditumbuhkan keyakinannya, bahwa bahwa kesuksesan yang hakiki berawal dari sikap mental untuk berani bertindak secara nyata, tulus, jujur, matang, sepenuh hati, professional, tidak bergantung dan bertanggung jawab.

Dalam kedua hal tersebut peran pemerintah sangat menentukan. Pemerintah perlu merumuskannya menjadi kebijakan yang dapat diimplementasikan menjadi gerakan nasional dengan mengadakan kerja sama dengan berbagai pihak seperti lembaga pelatihan yang kompeten untuk itu dan menyediakan fasilitas pendukung yang kondusif.

Ketiga, menanamkan jiwa kewirausahaan di kalangan generasi muda melalui pembiasaan dalam perilaku dan penanaman nilai kewirausahaan dalam masa perkembangannya agar tumbuh sikap positif terhadap profesi sebagai wirausaha. Hal ini sesuai dengan pendapat Aliyah Rasyid bahwa perilaku kewirausahaan ditandai oleh sifat-sifat kepribadian tertentu, yang memungkinkan dilakukannya upaya pengembangan pribadi wirausahawan, yaitu: (a) dorongan untuk

men-capai kesejahteraan yang lebih baik, (b) jeli dalam melihat peluang ekono-mis, (c) terampil dan kreatif dalam menciptakan nilai tambah produk, (d) mengambil resiko yang moderat, (e) memiliki geterminasi diri yang kuat, (f) menyukai tanggung jawab pribadi, (g) selalu belajar dari pengalaman, (h) memiliki minat yang kuat terhadap kewirausahaan, dan (i) terampil dalam hubungan interpersonal (2005: 8).

Dengan ditumbuhkannya jiwa kewirausahaan kepada generasi muda diharapkan mereka tidak lagi tergantung kepada penyedia lapangan kerja melainkan mereka justru mampu menyediakan lapangan kerja bagi diri maupun orang lain. Dalam konteks menumbuhkan jiwa kewirausahaan ini dunia (lembaga) pendidikan mempunyai peranan yang strategis. Jiwa kewirausahaan harus ditumbuhkan sejak dini mulai dari jenjang pendidikan terendah sampai ke jenjang pendidikan tinggi.

Apabila dicermati sebenarnya secara konstitusional Undang-Undang Dasar 1945 telah memberikan dasar dan prinsip-prinsip pendidikan *entrepreneurship*. Sebagai contoh, dalam Pasal 31 ayat (3) dinyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Ayat (5) pemerintah memajukan ilmu pengeta-

huan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Menurut Jazim Hamidi prinsip-prinsip dasar yang diamanatkan konstitusi tersebut di atas belum dielaborasikan menjadi konsep pendidikan *entrepreneurship* khas Indonesia. Sebab mustahil, konsep pendidikan *entrepreneurship* ala Barat yang sekuler, yakni minus nilai-nilai keimanan, ketakwaan, akhlak karimah (mulia), dan jiwa persatuan bangsa, dapat mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan peradaban, serta kesejahteraan manusia Indonesia (Kedaulatan Rakyat, 16 April 2004: 10).

Selanjutnya dikatakan konsep pendidikan *entrepreneurship* khas Indonesia itu, sebenarnya telah lama dimiliki, dipraktikkan, dan dikembangkan di lingkungan pesantren. Sebagai salah satu contoh, di Pesantren Darut Tauhid binaan KH Abdullah Gymnastiar, yang sangat populer dengan Manajemen Qalbu itu. Di pesantren tersebut para santri sejak dini telah ditanamkan jiwa mandiri, kreatif, inovatif, dan progresif yang juga merupakan ciri-ciri etos kerja. Etos kerja para santri ditumbuhkan melalui belajar sambil bekerja (*learning by doing*). Mereka diberi peluang sebesar-besarnya untuk menyalurkan bakat positifnya. Tidak heran kalau di sana terdapat

berbagai jenis usaha baik yang menghasilkan barang maupun jasa yang sangat mendukung pengembangan diri para santrinya. Tidak ada salahnya model seperti itu dikembangkan juga di lembaga pendidikan formal maupun non formal agar moral generasi muda Indonesia selalu bersumber kepada nilai-nilai agama yang diyakininya dan juga system nilai lain yang bersifat universal.

Penutup

Membangun etos kerja bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Etos kerja menyangkut sikap mental seseorang. Bagi generasi muda etos kerja harus dibangun dan ditumbuhkan, terlebih karena bangsa Indonesia memiliki ciri-ciri yang cenderung etos kerjanya rendah. Oleh karena itu pola pikir (*mindset*) dan wawasan generasi muda perlu dirubah. Generasi muda diharapkan memiliki keseimbangan orientasi antara keberhasilan individualnya dan yang bersifat kebersamaan. Untuk itu generasi muda perlu ditumbuhkan keyakinannya, bahwa kesuksesan yang hakiki berawal dari sikap mental untuk berani bertindak secara nyata, tulus, jujur, matang, sepenuh hati, professional, tidak bergantung dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini dunia (lembaga) pendidikan mempunyai peranan yang strategis. Membangun etos kerja bagi generasi muda dimulai sejak dini mulai dari jenjang pendidikan terendah sampai ke jenjang pendidikan tinggi.

Penanaman jiwa kewirausahaan dan nilai bahwa bekerja merupakan ibadah kepada Tuhan merupakan salah satu upaya yang membangun etos kerja generasi muda.

Daftar Pustaka

- Aliyah Rasyid, dkk. Model Pembelajaran Kewirausahaan untuk Meningkatkan Jiwa Wirausaha, Minat Berwirausaha dan Ketrampilan Berwirausaha Siswa SMK Putratama Bantul. *Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UNY., 2005.
- Djoko Kustono. 1991. Etos Kerja Pekerja Industri Kota Madya malang. *Tesis*. Jakarta: Program Pasca Sarjana.
- Jazim Hamidi. Belajar *Entrepreneurship* dari Pesantren. *Kedaulatan Rakyat*, 16 April 2004: 10
- Moh As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Mubyarto, dkk. 1991. *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Toto Tasmara. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf.

Biodata Penulis

Sugi Rahayu adalah salah satu staf pengajar pada pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta