

# IMPLIKASI MAKNA KERJA PADA PERILAKU EKONOMI

*Susminingsih, M.Ag.<sup>1</sup>*

**Abstract:** Work as a series of acts performed by person will produce something that can be enjoyed, either directly or indirectly, whether it be goods or services. Actions can be interpreted as a regular motion by using the limbs and five senses and controlled by the mind, so it requires harmony in motion and presence of high coordination among the limbs, senses and mind. Acts committed on a regular basis that is a process or part of the process will create something that is useful both for themselves and others. Islam emphasizes humans to be willing and able to work (workable) and no wasting time in silence and await delivery of others. Humans lust consists of 5 different passions, *mutmainah, sufiah, ammarah, lanwamah, mulbimah* and adequate motivation could be a potential basis of work ability. This combination is expected to have implications for the behavior of the Islamic economy.

**Kata kunci:** kerja, nafsu, motivasi, perilaku ekonomi

## A. Prolog

Pekerjaan dilakukan karena manusia ingin berbuat sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Dalam perkembangan peradaban manusia terjadi perubahan ruang gerak penghidupan dari cara primitive semacam berburu, berubah menjadi pekerjaan bertani dan seterusnya. Setiap langkah kegiatan ekonomi termasuk di dalamnya bekerja tidak terlepas dari pemahaman akan hakikat manusia. Hakikat manusia itu muncul dalam eksistensi dan aktivitasnya. Eksistensi dan aktivitas ini meliputi beberapa tingkatan. Tingkatan pertama, manusia dipandang sebagai materialisme antropologis, tingkatan kedua, manusia sebagai materialisme biologis dan tingkatan ketiga, manusia sebagai makhluk spiritual.

Berbeda dengan binatang, manusia memiliki kehidupan yang lebih tinggi yakni kehidupan spiritual dan intelektual. Secara intrinsic tingkatan ini bersifat independent terhadap segala sesuatu yang bersifat material. Karenanya, pengetahuan yang bersifat rohani ini mampu menerobos ke dalam inti yang paling dalam dari benda-benda, pada eksistensi yang absolute (mutlak).

Ciri kehidupan spiritual-intelektual manusia bergerak melampaui semua batas dan mengambil bagian alam yang tertinggi dari kehidupan itu sendiri. Oleh sebab itu, manusia selalu memimpikan dunia transenden dan karenanya sesungguhnya juga merupakan citra yang transenden. Manusia sebagai makhluk sosio-ekonomi tidak terpisah dari pemahaman akan tingkat kehidupan intelektual-spiritual ini. Aktivitas manusia merupakan eksistensi dari dirinya. Karena itu aktivitas dan hasil aktivitas manusia merupakan cerminan dirinya (M. Dagun, 1992: 206-207).

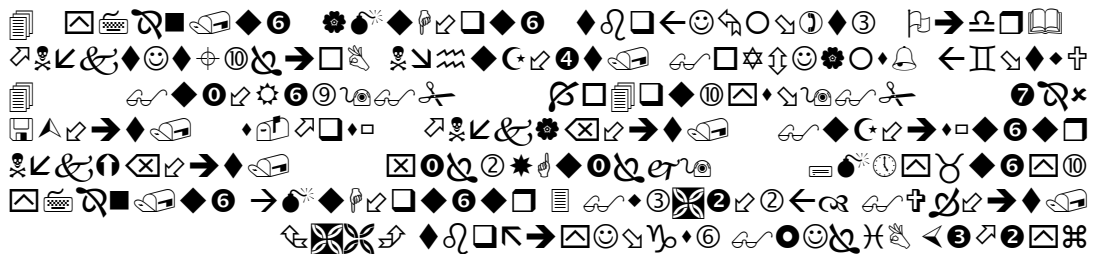
Seiring usaha memahami makna kerja ini perlu juga diperhatikan tentang insting kerja, karena keberadaannya sangat menentukan sikap kerja selanjutnya. Dalam psikologi, insting merupakan sesuatu yang bersifat *innate* dan punya tujuan yang sangat kuat, di mana seseorang akan memaksimalkan kekuatannya lahir & batin dalam rangka mencapai tujuan tertentu,

---

<sup>1</sup> Penulis adalah dosen tetap pada Jurusan Syariah STAIN Pekalongan

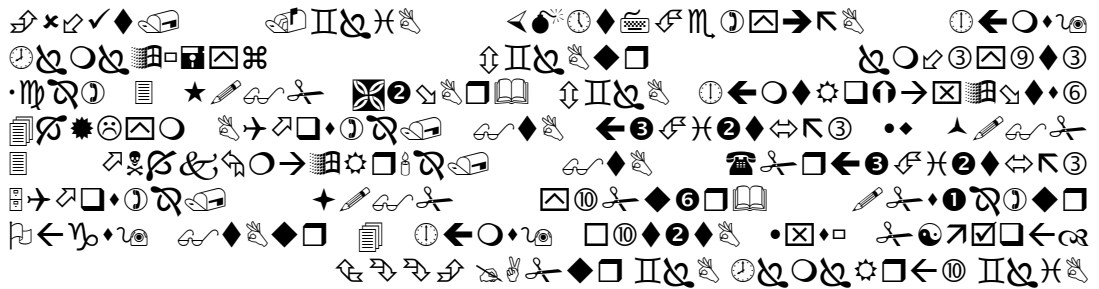
menciptakan nilai manfaat yang lain dan sebagainya. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya sangat bermakna, maka sesungguhnya dia sedang membangun identitas diri dan aktualisasi potensi yang dia miliki (Estelle M, Morin, 2004: 4; Lloyd C Williams, 1993: 3).

Manusia akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya secara terhormat apabila ia bekerja. Dalam perspektif Islam, kehidupan yang bahagia dijamin oleh manusia yang mau bekerja (*workable*) serta tidak membuang-buang waktu dengan berdiam diri dan menantikan pemberian orang lain atau bahkan dengan cara meminta-minta yang hal ini tidak dibenarkan karena merupakan perbuatan yang tercela. Islam dalam al-Qur'an surat az-Zuhruf ayat 32 Allah SWT berfirman:



Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Sikap proaktif untuk memperbaiki taraf hidup sesuai dengan firman Allah dalam surat ar-Ra'd ayat 11:



Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

**B. Asumsi Dasar**

Asumsi mendasar (*basic assumption*) tentang makna kerja itu adalah sebagai berikut: (Ndraha, 1999: 83-86)

**Tabel 1**  
**Makna Kerja**

No	Makna kerja	Keterangan
1	Hukuman.	Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh ke dalam dosa, maka ia dihukum, untuk bisa hidup sebentar manusia harus bekerja banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
2	Beban	Bagi orang malas, kerja adalah beban, juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada pada posisi lemah.
3	Kewajiban	Dalam system birokrasi atau system kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.
4	Sumber Penghasilan	Hal ini jelas bahwa kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya.
5	Kesenangan	Kerja sebagai kesenangan seakan hobi atau <i>sport</i> . Hal ini ada kaitannya dengan <i>leisure</i> , sampai dengan pada SDM yang <i>workaholic</i> .
6	Gengsi, prestise	Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan structural misalnya, jauh lebih diidamkan daripada jabatan fungsional.
7	Aktualisasi Diri	Kerja dikaitkan dengan peran, cita-cita dan ambisi.
8	Panggilan Jiwa	Kerja berkaitan dengan bakat. Dari sini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja.
9	Pengabdian kepada sesama.	Kerja dengan tulus tanpa pamrih.
10.	Hidup.	Hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja.
11	Ibadah	Kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan dan bukan kepada manusia. Oleh karena itu orang bekerja penuh <i>enthusiasm</i> .
12	Suci	Kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan.

Demikian makna kerja yang bisa dimiliki oleh setiap pekerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersamaan. Meski demikian kerja dipahami sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (nilai tambah) pada suatu unit sumber daya. (*Work is an activity which*

*demands the expenditure of energy or effort to create from 'raw materials' those products or services which people value*). Kerja dapat dipandang sebagai input (*cost, energy*) dan dapat juga dianggap sebagai hasil atau manfaat (*benefit*), dampak, akibat, pengaruh atau nilai tambah.

### C. Klasifikasi Kerja

Secara umum, jenis pekerjaan digolongkan sebagai berikut (George Thomson dalam Taliziduhu Ndraha, 1999: 40):

#### a. Berdasarkan sarana pada manusia.

Pekerjaan yang ada di masyarakat ditinjau dari segi penggunaan sarana pada manusia adalah sebagai berikut:

##### 1. Pekerjaan pemikiran.

Adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan pikiran sebagai sarana utama. Pada kenyataannya, pekerjaan pemikiran ini menghendaki juga sarana lain misalnya pancaindera, meskipun tidak sebanyak sarana pikiran.

##### 2. Pekerjaan pancaindera

Yaitu jenis pekerjaan yang menghendaki sarana utama pancaindera (di sini termasuk unsure indera ke 6). Hal ini pun tidak berarti bahwa sarana-sarana lain tidak diperlukan, misalnya pemikiran, anggota badan. Sarana-sarana lain ini tetap diperlukan tetapi peranannya kurang menonjol dibanding dengan pancaindera.

##### 3. Pekerjaan anggota badan.

Adalah suatu jenis pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan sarana anggota badan sebagai sarana utama. Dalam hal inipun tidak dapat diabaikan peranan sarana lain seperti pemikiran dan pancaindera, oleh karena tanpa sarana itu hasil pekerjaan tidak akan mempunyai banyak arti bahkan menimbulkan akibat yang sebaliknya dari yang dikehendaki.

##### 4. Pekerjaan perasaan.

Yaitu suatu jenis pekerjaan yang menggunakan perasaan sebagai sarana utama pekerjaan. Pada hakikatnya semua jenis pekerjaan akan menggunakan perasaan terutama pada saat-saat kritis di mana sarana lain tidak mampu untuk berperan.

#### b. Berdasarkan sifat pekerjaan.

##### 1. Kepemimpinan.

Pekerjaan yang mensyaratkan kepemimpinan adalah pekerjaan memimpin suatu kelompok atau organisasi. Pekerjaan ini berbeda dengan jenis pekerjaan yang langsung berhadapan dengan alat atau barang, sebab pekerjaan ini berhadapan langsung dengan manusia pekerja yang mereka ini adalah orang-orang yang mempunyai akal, pikiran, perasaan dan hak-hak asasi yang harus diperhatikan.

##### 2. Keahlian.

Pekerjaan yang mensyaratkan keahlian terdapat 2 jenis kelompok, yaitu kelompok pekerjaan yang mensyaratkan keahlian tinggi dan kelompok pekerjaan yang mensyaratkan keahlian menengah. Syarat ini diperlukan untuk karena sifat pekerjaan menghendaki tenaga-tenaga yang mempunyai kemampuan berpikir secara teknis dan metode yang tinggi berkenaan dengan adanya analisa dan hitungan-hitungan yang rumit.

##### 3. Ketrampilan.

Ketrampilan adalah suatu keadaan pada seseorang yang dalam mengerjakan sesuatu dengan cepat dan tepat serta hasilnya memenuhi mutu yang disyaratkan. Kemampuan ini dimiliki oleh seseorang dengan melalui pengalaman, pengetahuan dan kesungguhan. Gabungan ketiga syarat inilah yang akan menentukan seseorang trampil atau tidak. Pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan ketrampilan ini pada umumnya ialah pekerjaan yang bersifat operasional menggunakan tangan.

4. Kerajinan

Yang dimaksud dengan kerajinan dalam hubungan dengan syarat pekerjaan ini ialah suatu keadaan pada seseorang yang selalu menepati waktu secara teratur dalam melaksanakan suatu tugas. Sehingga ada 2 unsur utama yaitu waktu dan tugas. Sifat keteraturan dalam menepati waktu dan melaksanakan tugas itulah yang kemudian disebut rajin.

5. Ketelitian

Pekerjaan yang mensyaratkan ketelitian pada umumnya pekerjaan itu menghendaki peranan penglihatan yang lebih besar tidak saja karena barang-barang yang dikerjakan terdiri atas barang yang lembut/halus dan beragam tetapi dapat juga terdiri atas deretan angka atau huruf yang cukup rumit. Faktor ketelitian di sini sangat menentukan oleh karena kekeliruan atau kesalahan sedikit saja dapat menimbulkan tidak berfungsinya sesuatu atau bahkan menimbulkan bahaya.

6. Kemampuan fisik

Yang dimaksud dengan kemampuan fisik di sini adalah kemampuan dalam menghadapi cuaca (panas, dingin, hujan dan angin) dan kemampuan dalam menggunakan kekuatan badan/anggota badan (mengangkat, menarik, mendorong, memukul, menghindar, menyepak, meloncat, menyelam, memanjat dan lari)

7. Kesabaran

Di masyarakat terdapat jenis-jenis pekerjaan yang memerlukan kesabaran sebagai persyaratan utama di samping persyaratan yang lain. Pekerjaan itu pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan yang hasilnya tidak dapat diharapkan dipetik dalam waktu dekat, melainkan memerlukan waktu yang relative lama, dapat berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun.

8. Kecekatan

Dia adalah suatu bentuk perbuatan yang bersifat fisik dengan unsure cepat dan tepat. Kecekatan dapat terbentuk karena adanya 2 unsur yang masing-masing merupakan sub proses, yaitu sub proses daya tangkap atau daya tanggap yang cepat dan sub proses reaksi atau perbuatan yang tepat. Sub proses daya tangkap akan berbeda pada setiap orang, tidak hanya dari faktor kecepatan tetapi juga dari faktor ketepatan. Keduanya merupakan syarat agar proses berikutnya berupa perbuatan dapat melaksanakan dengan tepat sesuai dengan apa yang dimaksud. Kecepatan dan ketepatan daya tangkap seseorang dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu: pendidikan, umur, jenis kelamin, sosial ekonomi dan kebudayaan. Sementara sub proses reaksi atau perbuatan yang tepat merupakan tindak lanjut dari penangkapan pesan atau perintah. Dalam kaitan dengan masalah kecekatan yang sedang dibahas ini, maka kecepatan berbuat yang tepat merupakan keharusan yang mutlak sebab di sini akan menentukan atau menjadi identitas cekat atau tidaknya seseorang dalam pekerjaan. Kedelapan golongan pekerjaan ini tidak dimaksudkan untuk membedakan pekerjaan secara tajam sehingga menjadi penggolongan yang dipakai untuk menentukan kepangkatan, penggajian atau kedudukan seorang pekerja. Tidak ada

hubungannya juga dengan pangkat, gaji, melainkan erat kaitannya dengan persyaratan untuk melakukan suatu pekerjaan, di mana setiap pekerjaan mempunyai derajat persyaratan yang berbeda, yang pada akhirnya akan menjadi ciri atau sifat pekerjaan yang dilakukan.

#### **D. Landasan Kemampuan Kerja.**

##### **1. Nafsu**

Sudah menjadi prinsip umum yang berkembang di masyarakat bahwa karena adanya kebutuhan pada manusia untuk mempertahankan hidup (*survival*) secara fisik psikologis, maka manusia kemudian berusaha bekerja. Pekerjaan itu yang kelak dapat memenuhi kebutuhannya dengan memuaskan atau tidak, masih tergantung pada satu faktor penting yang ada pada manusia, yaitu nafsu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nafsu adalah landasan kemauan bekerja dengan harapan berhasil.

Secara umum, keberhasilan di sini ditunjukkan terhadap 2 dampak, yaitu dampak hasil fisik dan dampak kepuasan pribadi sebagai salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan. Dampak pertama dapat diwujudkan melalui system spesialisasi keahlian, disiplin dan peralatan. Ketiga unsur ini sangat berkaitan satu dengan yang lain dalam pencapaian hasil, sebab jika salah satu lemah, hasil yang dicapai jelas tidak memenuhi standar tertentu. Sedangkan dampak kedua, yaitu kepuasan pribadi, dimaksudkan adalah kepuasan seseorang atas hasil yang dicapai setelah melalui suatu perjuangan atau usaha yang sungguh-sungguh, ikhlas dan jujur (A.S. Moenir, 1988: 54-55).

Adapun kelima jenis nafsu tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Mutmainah*, yaitu nafsu untuk berbuat baik, berprestasi dan berkarya yang konstruktif. Dengan nafsu inilah orang suka menolong karena Allah semata-mata, bekerja secara ikhlas dan jujur dan berbuat apa saja yang sifatnya baik menurut ukuran Allah.
- b. *Sufiah*, yaitu nafsu keindahan, kecintaan dan kasih sayang. Kecintaan dan kasih sayang ibu kepada anak dilandasi nafsu ini, demikian juga kecintaan dan kasih sayang timbal balik antara suami istri. Rasa ingin menikmati keindahan (seni, alam dan khayalan) juga dilandasi nafsu ini.
- b. *Ammarah*, yaitu nafsu yang mendorong orang menjadi pemaarah, jahat, sombong, iri, dengki, dan angkara murka. Nafsu ini dapat mendorong seseorang mempunyai sikap ingin menang dan benar sendiri, sedang orang lain yang tidak sesuai dengan dirinya adalah salah dan harus dilenyapkan.
- c. *Lawwamah*, yaitu nafsu lapar dan haus, baik yang berkaitan langsung dengan kebutuhan jasmaniah maupun yang berhubungan dengan rohaniah, termasuk lapar terhadap pendidikan, informasi dan syahwat. Dalam hubungan dengan istilah syahwat ini menurut Imam Al Gahazali, terbagi atas 2 jenis yaitu syahwat perut dan syahwat kemaluan.
- d. *Mulhimah*, yaitu nafsu yang melandasi timbulnya kehendak atau niat untuk mencapai cita-cita atau keinginan melalui berbagai usaha. Nafsu ini dapat diartikan sebagai ambisi yang menyebabkan seseorang menjadi dinamis dan kreatif.

Nafsu yang memperoleh rangsangan menyebabkan timbulnya homeostatis (gerakan intra menuju pada keseimbangan kompromis) dan sibernetik (gerakan otomatis disertai hubungan system dalam tubuh) yang menghasilkan sikap sebagai suatu reaksi pendahuluan sebelum melangkah ke perbuatan. (AS Moenir, 1988:100) Mengenai faktor pengaruh (*intervent*) yang dapat mengubah besaran prosentase komponen nafsu, sehingga terjadi

perubahan sikap atau tingkah laku seseorang pada suatu saat, pada dasarnya berasal dari faktor-faktor berikut ini: (AS Moenir, 1988: 66-79)

a. Kelelahan.

Dilihat dari segi dampak, kelelahan pada seseorang dapat digolongkan menjadi 2 jenis, yaitu kelelahan jasmani dan kelelahan rohani. Kedua jenis kelelahan ini mempunyai dampak yang sama terhadap nafsu. Antara kelelahan jasmani dan kelelahan rohani terkadang sulit dibedakan, sebab penggunaan jasmani tidak akan terlepas dari penggunaan pikiran/ perasaan.

Akibat kelelahan jasmani dan rohani dapat menyebabkan adanya perubahan susunan besaran prosentase nafsu *mutmainah* dan *mulhimah* menjadi turun dan untuk keseimbangan maka nafsu *ammarah* dan *lawwamah* menjadi naik. Keadaan ini membawa seseorang menjadi sangat mudah marah, apabila ada 'picu', baik 'picu' yang berasal dari orang maupun 'picu' yang berasal dari keadaan sekeliling.

Selama kelelahan itu belum berkurang maka susunan besaran nafsu juga belum berubah. Dengan kata lain seseorang masih dalam keadaan 'cepat marah'. Itulah sebabnya seseorang yang dalam keadaan lelah jangan sampai merasa terganggu atau mendapat beban baru yang dapat memicu munculnya kemarahan. Proses berkurangnya atau hilangnya berbeda antara kelelahan jasmani dan kelelahan rohani. Kelelahan jasmani prosesnya dapat lebih cepat dan mudah dengan melalui istirahat yang cukup. Sementara kelelahan mental atau rohani dapat berkurang atau hilang melalui proses yang relative agak sulit dan bervariasi, karena kelelahan jenis ini berjaitan erat dengan unsure pikir atau rasa.

b. Kebosanan

Rasa bosan atau jenuh ada pada setiap manusia, hanya intensitasnya yang berbeda baik antara seseorang dengan orang lain maupun bagi pribadi seseorang dalam saat yang berbeda. Intensitas rasa bosan pada seseorang apabila sudah mencapai suatu titik tertentu maka ia akan mulai mempengaruhi pada keseimbangan nafsu. Titik-titik tertentu itu tidak sama pada setiap manusia, baik jenis atau obyeknya maupun tingkat tinggi rendahnya. Seseorang dapat saja mencapai titik jenuh terhadap pekerjaan yang setiap hari dilakukan.

c. Keinderaan

Yang dimaksud dengan keinderaan dalam hubungan dengan peranannya dalam mempengaruhi nafsu ialah bahwa panca indera baik secara aktif maupun pasif mendorong seseorang untuk bereaksi apapun reaksi itu.

1. Indera penglihatan (mata).

Seorang pekerja melihat temannya mengalami kecelakaan. Penglihatan itu merangsang hatinya untuk berbuat baik menolong teman yang terkena musibah. Tampak di sini bahwa yang terdorong pertama kali adalah nafsu *mutmainah*. Dan sebaliknya, jika seseorang melihat temannya sedang menikmati hidangan, maka yang timbul adalah nafsu *lawwamah* (lapar/ haus), demikian seterusnya.

2. Indera pendengaran.

Orang mendengar suara sesuatu dapat mempengaruhi dirinya, baik pengaruh itu positif maupun negative. Reaksi itu timbul karena adanya perubahan susunan besaran persentase pada nafsu. Suara-suara positif seperti suara burung berkicau, suara musik yang lembut dan sebagainya adalah suara yang dapat menimbulkan nafsu *mutmainah* dan *sufiah*.

3. Indera penciuman.  
Pengaruh indera penciuman terhadap nafsu yang sangat umum, ialah bau makanan, juga bau wangi-wangian. Kedua golongan bau ini dapat mempengaruhi langsung pada nafsu *lawwamah* atau *sufiah*. Memang pada masalah indera penciuman ini, manusia kalah dengan daya penciuman pada hewan-hewan tertentu, seperti anjing, unta dan sebagainya.
4. Indera perasa.  
Indera rasa yang paling sering digunakan ialah melalui lidah dan ujung jari tangan, yaitu untuk merasakan pahit, manis, pedas, asin, getir, panas, dingin, tajam dan sebagainya. Seperti halnya indera raba, indera rasa relative kurang memberikan pengaruh tajam terhadap nafsu. Namun tidak berarti bahwa indera perasa tidak dapat menggerakkan salah satu jenis nafsu. Nafsu *lawwamah* misalnya dapat timbul ketika seseorang sedang mencicipi masakan yang kebetulan sesuai dengan selernya. Atau nafsu *mulhimah* dalam bentuk gerak refleks karena bagian badan tersengat api dengan tiba-tiba misalnya.
5. Indera peraba.  
Indera ini dari segi pengaruh terhadap imbalan susunan persentase nafsu relative hanya tertuju pada nafsu *lawwamah* dalam kaitannya dengan nafsu syahwat. Terhadap nafsu yang lain juga tetap berpengaruh walaupun kecil. Peran indera ini cukup besar terhadap fungsi rasio, terutama bagi orang tuna netra karena indera peraba sekaligus berfungsi sebagai penglihatan.

## 2. Motivasi

Term motivasi sebenarnya berasal dari bahasa latin *motivere* yang berarti “bergerak”(Richard M. Steers et.al, 1996: 8). Teori mengenai motivasi tidak sama dengan teori perilaku, motivasi hanyalah satu kelas/ tahapan pada determinasi perilaku, sementara perilaku selalu dimotivasi, yang juga ditentukan secara biologis, cultural dan situasional (Jay M. Shafritz & J. Steven Ott, 2001: 167). Untuk menjelaskan keberadaan motivasi pada diri seseorang maka perlu diketahui kebutuhan mendasar yang dimiliki seseorang, yaitu (Abraham Maslow, dalam Jay M. Shafritz & J. Steven Ott, Ibid., 2001:168-172) kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa cinta dan sayang, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dalam suatu pekerjaan motivasi memiliki pengaruh sangat besar terhadap hasil yang akan dicapai para pekerja. Motivasi kerja sangat erat terkait dengan nilai (*value*) dan integritas moral (Richard M. Steers, et.al.:152 )Bahkan tanpa memahami konsep nilai maka tidak mudah untuk memperkirakan bagaimana motivasi berperan dalam pemenuhan kewajiban moral seseorang (Amitai Etzioni dalam Richard M. Steers, et.al 1996). Karenanya, teori motivasi kerja sangat penting untuk menjelaskan perilaku seseorang dan kultur individunya pada situasi tertentu. Motivasi untuk mewujudkan dan memelihara konsep kepuasan diri sebagai pola motivasional dalam kehidupan organisasi tidak lain merupakan ekspresi nilai dan idealisasi diri (Katz Daniel & RL Kahn dalam Richard M. Steers, et.al 1996).

Dalam rangka membangun konsep diri berbasis teori motivasi kerja, sangat penting untuk menerapkan model manusia ke dalam formulasi teori motivasi kerja, yaitu sebagai berikut: (Boas Shamir, dalam Richard M. Steers, et. al.: 154-156)



- a. Manusia tidak hanya berorientasi pada tujuan tetapi juga ekspresi diri. Karenanya, perilaku tidak selalu berorientasi pada tujuan, melainkan ekspresi perasaan, sikap dan konsep diri.
- b. Manusia juga berkeinginan untuk menjaga harga diri dan nilai diri. Harga diri didasarkan pada kompetensi, kemampuan untuk meraih sesuatu, sedangkan nilai diri didasarkan pada nilai moral. Sebagian besar perilaku masyarakat dimotivasi dan dikendalikan oleh standar internal dan reaksi evaluasi diri terhadap perilaku mereka. Dalam hal ini, evaluasi diri menjadi bentuk penting dari motivasi.
- c. Manusia juga dimotivasi untuk meningkatkan konsistensi diri mereka. Masyarakat mengembangkan makna dari kesatuan konsep diri mereka, dari kelanjutan masa lalu, saat ini dan masa yang akan datang, serta hubungan antara perilaku mereka dan konsep diri yang mereka punyai.
- d. Konsep diri tersusun dalam identitas, yang merupakan rangkaian kedua setelah nilai. Identitas penting dalam mendefinisikan diri seseorang.
- e. Konsep diri yang berdasarkan pada perilaku tidak selalu berhubungan dengan ekspektasi yang jelas atau dengan tujuan tertentu. Dalam hal ini berperan apa yang sering terbersit pada imajinasi atau khayalan sebagai daya motivasi. Bahkan suatu impian merupakan suatu konstruksi pribadi yang berisi imajinasi diri yang berkaitan dengan beragan aspirasi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut.

Sementara itu, motivasi merupakan aspek penting dalam masalah kerja. Motivasi kerja tidak hanya berujud kebutuhan ekonomis saja (berbentuk uang), sebab banyak juga orang yang mau bekerja walaupun ia tidak memerlukan lagi benda-benda tersebut. Hal ini dapat dimengerti sebab ada ganjaran (kompensasi) lainnya dari kerja yaitu nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawan atau atasan kepada dirinya.

Untuk beberapa orang, bekerja merupakan analisis bagi dorongan pemuas ego, melalui kekuasaan dan aktivitas menguasai orang lain. Hampir semua orang, kerja menyajikan persahabatan dan kehidupan sosial. Dan pekerjaan merupakan sumber utama bagi pencapaian status sosial seseorang. Misalnya, manusia tidak menyukai pekerjaan ini bukan berarti manusianya yang tidak menyukai pekerjaan akan tetapi oleh sifat dari pekerjaan itu sendiri, bahkan ada pekerja yang tidak bersedia pensiun karena rasa cinta terhadap pekerjaan. Dari sisi lain, motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat berujud juga pada kebutuhan materiel yang sering diwujudkan dalam bentuk uang atau upah.

Motif uang tidak selamanya menjadi motif primer, karena ada pekerja yang mendapat gaji yang tinggi di tempat yang baru, namun minta pekerjaan di tempat yang lama walaupun gajinya lebih sedikit. Biasanya pekerja semacam ini menyukai jenis pekerjaan tertentu. Maka kebanggaan dan ketertarikan yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk mencintai pekerjaan. Dan orang yang betul-betul menyayangi pekerjaan kerja seringkali memperoleh buah dari rasa cinta terhadap pekerjaannya seperti promosi, persahabatan, komunikasi sosial yang terbuka, kedudukan sosial prestise dan status (Panji Anorogo & Ninik Widiyanti, 1993: 32-33).

### 3. Sistem Keyakinan

Spiritualitas yang dimaksud di sini adalah system keyakinan (*belief system*) yang dimiliki seseorang dan dia terapkan dalam setiap aspek kehidupannya. Spiritualitas atau keyakinan merupakan faktor penentu utama bagi fungsi hubungan seseorang dengan orang lain atau dengan system organisasi. Sistem keyakinan (*belief system*) adalah *framework* yang

mendefinisikan situasi psikologis seseorang atau psikologis organisasi, kondisi emosional dan struktur kepribadian untuk penjelasan fisik dan realitas sosial. *Belief system* menentukan motivasi seseorang, emosi, kognisi, persepsi, cara berpikir, dan tindakan seseorang (Lloyd C Williams, 1993: 17 ). Dengan demikian, system keyakinan dan system nilai di dalamnya merupakan kekuatan utama yang berpengaruh pada perilaku individu dan kelompok (Lloyd C Williams, 1993: 12).

System keyakinan bersumber pada derajat tertinggi yang menjadi rujukan hidup seseorang yaitu landasan teologis yang tidak lain bersumber pada Tuhan atau Allah SWT. Sistem keyakinan tertinggi membantu seseorang dalam mengontrol pikiran dan tindakan. Sementara system keyakinan berbas legal bertujuan mengontrol keyakinan politis dan ekonomis, dan system keyakinan berbasis psikologis menyiapkan seseorang memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melakukan proses pengambilan kebijakan (*decision making*) tanpa dikontrol aturan, otoritas atau kekuasaan. Sistem keyakinan ini tersusun dari keyakinan berbasis sosial dan emosi. Dalam konteks bekerja, ketiga system keyakinan ini sangat penting peranannya dalam menjaga konsistensi hubungan antara keyakinan, pemikiran, perasaan dan tindakan yang diputuskan.

Relevansi dari system keyakinan dengan proses kognisi seseorang dalam membentuk perilaku ekonomi menjadi sangat urgen sebab seseorang akan beraksi setelah orang tersebut menginterpretasikan atau mengevaluasi pengalaman mereka dalam bekerja (Ellis, 77 dalam Robert L.Quackenbush, 2001: 318).

### E. Implikasi Makna Kerja pada Perilaku Ekonomi

Pada diri seorang *worker*, *financial motivation & non financial motivation* senantiasa ada, sekaligus menunjukkan bahwa dalam perspektif Islam pun ajaran mencari penghidupan sejalan dengan ajaran beribadah, sebagaimana pemahaman mereka pada QS al-Jumu'ah (10):



Artinya: Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Islam memahami naluri seorang pebisnis yang selalu ingin mencari keuntungan finansial lebih tinggi setiap waktu seiring proses pemenuhan kepuasan atas nafsu yang dimiliki manusia. Namun yang tidak kalah penting adalah signifikansi pekerjaan bagi mayoritas masyarakat di saat memutuskan penggunaan waktu dan sumber daya manusia untuk bekerja dalam kehidupan mereka, yang juga memperlihatkan hubungan yang erat antara kerja dengan aspek yang lain seperti keluarga, kesenangan, agama dan komunitas hidup.

Seiring usaha memahami makna kerja ini perlu juga diperhatikan tentang insting kerja, karena keberadaannya sangat menentukan sikap kerja selanjutnya. Seorang pekerja akan merasakan bahwa pekerjaannya menjadi bermakna adalah jika pekerjaan itu juga didukung lingkungan yang mendorong pengembangan hubungan professional yang positif, di mana pekerja merasa nyaman, mereka memiliki hubungan yang baik dengan pekerja yang lain, mampu bekerja sama dengan orang lain. Apabila kerja dimaknai sebagai ibadah sebagaimana

landasan normative dari setiap aspek perbuatan manusia adalah ibadah yaitu QS adz-Dzariyat: 56:

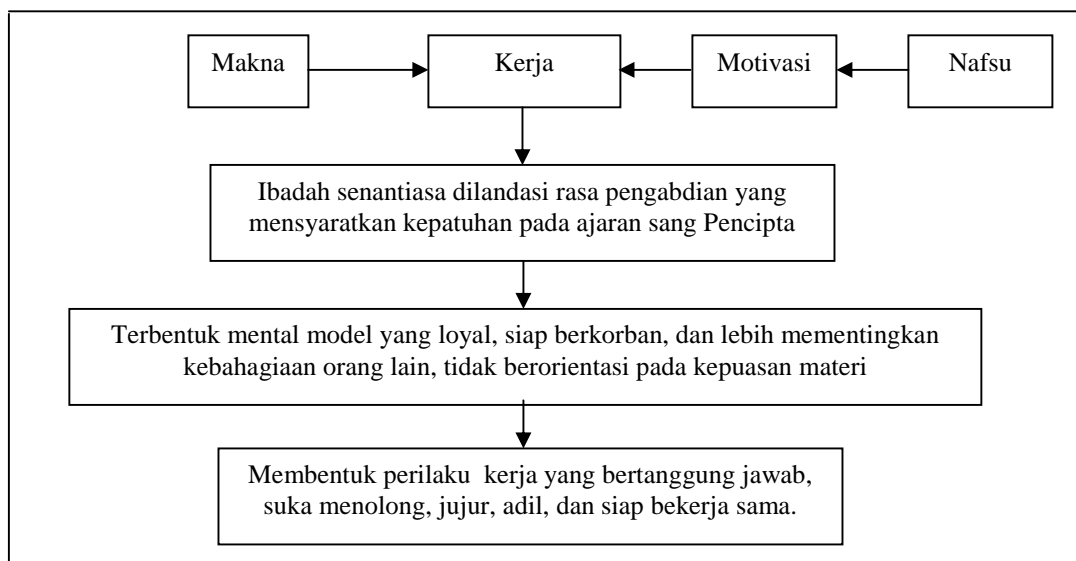


Artinya: Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

Maka proses internalisasi nilai ibadah (*ubudiyah*) akan menjadi spirit bagi setiap perbuatan manusia, dan hal ini mensyaratkan kepatuhan/ ketaatan tanpa kecuali. Selanjutnya akan terbangun *mental model* yang loyal pada aturan termasuk aturan ekonomi siap berkorban, dan lebih mementingkan kebahagiaan orang lain, tidak hanya berorientasi pada kepuasan materi. *Output* dari internalisasi ini adalah perilaku kerja yang bertanggung jawab, suka menolong, jujur, adil, dan siap bekerja sama.

Untuk lebih jelasnya, hubungan pemaknaan kerja dengan perilaku yang dihasilkannya dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Makna kerja dan Implikasinya pada Perilaku Ekonomi**



## F. Epilog

Implikasi yang diharapkan tersebut memerlukan waktu yang tidak singkat sebab sebelumnya membutuhkan proses internalisasi nilai pada diri seseorang termasuk pemahaman terhadap hakekat manusia. Oleh karena itu, pemahaman akan hakikat manusia, yang muncul dalam eksistensi dan aktivitasnya terkait dengan aktivitas bekerja perlu ditindaklanjuti. Eksistensi dan aktivitas ini meliputi beberapa tingkatan. Tingkatan pertama, manusia dipandang sebagai **materialisme antropologis**, tingkatan kedua, manusia sebagai **materialisme biologis** dan tingkatan ketiga, manusia sebagai **mahluk spiritual**. Berbeda dengan binatang, manusia memiliki kehidupan yang lebih tinggi yakni kehidupan spiritual dan intelektual. Secara intrinsik tingkatan ini bersifat independent terhadap segala sesuatu yang bersifat material, yang selama ini diidentikan dengan tujuan ekonomi.

### **Daftar Pustaka**

- Anorogo, Panji & Ninik Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dagun, Save M. 1992. *Pengantar Filsafat Ekonomi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Moenir , A.S. Moenir, 1988. *Kepemimpinan Kerja: Peranan Teknik dan Keberhasilannya*, Jakarta: Bina Aksara.
- Morin, Estelle M. 2004. *The Meaning of Work in Modern Times*, <http://www.hec.ca/criteos/fichiers>.
- Ndraha, Taliziduhu 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Quackenbush, Robert L. 2001, "Comparison & Contrast Between Belief System Theory & Cognitive Theory", *The Journal of Psychology*, 123(4),
- Steers, Richard M. 1996. *Motivation & Leadership At Work*, Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Shafritz , Jay M. & J. Steven Ott. 2001. *Classics of Organization Theory*, Fifth edition. USA: Harcourt College Publishers.
- Williams, Lloyd C. 1993. *The Congruence of People & Organizations*, London: Quorum Books.