

ETOS KERJA ORANG MADURA DI KECAMATAN SUKADANA KABUPATEN KAYONG UTARA

Oleh:
HUSAINI
NIM. E51111004

Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak, Tahun 2016

e-mail: sayni.kayong2510@gmail.com

Abstrak

Jurnal ini berjudul Etos Kerja Orang Madura Di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara “. Selanjutnya, penulis merumuskan masalah umum dari penelitian ini yakni “Bagaimana etos kerja orang Madura di Kecamatan. Sukadana, Kabupaten Kayong Utara dan faktor-faktor apa yang menjadi penyebabnya”. Dengan tujuan dari penelitian ini ingin mengungkapkan etos kerja orang Madura, Ingin mengungkapkkan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja orang Madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Jenis penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian yang bermaksud untuk mendeskripsikan atau melukiskan, Bagaimana etos kerja orang Madura di Kecamatan. Sukadana, Kabupaten Kayong Utara dan faktor-faktor apa yang menjadi penyebabnya. Metode penelitian kualitatif mengutamakan manusia sebagai instrumen penelitian, sebab mempunyai adaptasi yang tinggi sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang dapat berubah ketika melakukan penelitian. Penelitian tentang etos kerja orang madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara ini. Penulis menggunakan teori Max Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas Sinamo (2005). menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 6 faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja orang Madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara. Keberhasilan etos kerja ini tergantung dari pribadi individu di dalam masyarakat itu sendiri. Faktor-faktor etos kerja orang Madura diantaranya, (1) Agama, (2) Budaya, (3) Sosial Politik, (4) Kondisi Lingkungan (geografis), (5) Pendidikan, (6) Motivasi Intrinsik individu. Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberi saran bahwa orang Madura harus mempertahankan etos kerjanya. Dapat di tarik kesimpulan etos kerja orang Madura Di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara, yakni etos kerja orang Madura di kenal dengan etos kerja yang sangat baik seperti, bekerja keras, ulet disiplin, pantang menyerah dan tidak membuang-buang waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seperti agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (geografis), pendidikan, motivasi intrinsik individu yang ada di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara. etos kerja orang Madura yang tinggi bisa merubah kehidupannya yang lebih baik berdasarkan prinsip-prinsip etos kerjanya.

Kata-kata Kunci, Etos Kerja, Budaya, Agama, Pendidikan, Motivasi

THE MADURA'S WORK ETHIC AT SUKADANA DISTRICT KAYONG UTARA REGENCY

Abstract

The title of this journal is “the Madura’s work ethic at Sukadana district Kayong Utara regency. However, the writer formulated the general problem of this research is “How the Madura’s work ethic at Sukadana district

Kayong Utara regency and the factors what the cause of''. The purpose of this research, the write wants to explain how the Madura's work ethic going on and to show the factors that influence the Madura's works ethic at Sukadana district Kayong Utara regency. The research used descriptive research with the method of qualitative research. The descriptive research is the kind of research has purpose to describe or illustrate, how the Madura's work ethic at Sukadana district Kayong Utara regency and the factors what the cause of. The instrument of qualitative research is human, because it has the high quality to adapt some condition or situation that can be change when do the research. The research about the Madura's work ethic at Sukadana district Kayong Utara regency. The writer used the theory since Weber published his journal ''*The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958).'' The various studies about work ethic of religion have done. According to Sinomo (2005),the general result informs there are positive correlation between certain belief system with economic advancement, prosperity, and modern.

The result of this research showed that there are six factors that influence the Madura's work ethic at Sukadana district Kayong Utara regency. The success of the work ethic depends on individual at society itself. There are factors of the Madura's work ethic such as; religion, culture, social and politic, geographical, education,and the individual motivation. Based on the result of this research, the writer gives the suggestion that the Madura's society have to defend the work ethic. Can be concluded that the Madura's work ethic at Sukadana district Kayong Utara regency, is the Madura's work ethic is known as a good work ethic is like; hard work, discipline, diligent, never give up, and never waste the time. There are factors that influence the work ethic such as; religion, culture, social and politic, geographical, education, and the individual motivation at Sukadana district Kayong Utara regency. The good quality of the Madura's work ethic can change their live be better according to the principle of their work ethic.

Keywords: The work ethic, Culture, Religion, Education, Motivation.

A. PENDAHULUAN

Etos kerja adalah watak atau karakter seorang induvidu atau kelompok manusia disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan dan cita-cita. Etos kerja Orang Madura tidak mengenal takut untuk bekerja keras biarpun harus menghadapi pekerjaan yang berat sekalipun. Semua perkerjaan akan dikerjakan sekuat tenaga sampai berhasil, Hal semacam ini dilakukan oleh masyarakat Madura untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Bagi masyarakat Madura, keluarga merupakan segalanya, karena sudah terbiasa bekerja keras dan pantang memnyerah dalam bekerja.

Pekerjaan yang dilakukan bagian dari kewajiban hidup untuk mencukupi kebutuhan dalam rangka memperbaiki kehidupan. Orang Madura mempunyai prinsip dengan bekerja keras berusaha keras untuk tidak menyulitkan orang lain walaupun pada saudara sendiri maupun orang tua. Kalau ada kesulitan pasti akan berupaya keras, berusaha untuk mengatasi permasalahnya sendiri serta mencapai keinginannya tersebut.

Orang madura yang ada di Kecamatan Sukadana adalah masyarakat yang kehidupannya boleh dibilang sebagian besar masyarakat yang mempunyai serba kecukupan. Masyarakat Madura sebagian besar bekerja di bidang

pertanian, perkebunan, buruh dan adasebagian kecil yang bekerja sebagai pegawai akan tetapi orang madura lebih memprioritaskan sebagai besar dibidang petani. Masyarakat madura sangat menguasai cara-cara bertani yang baik, dan cara mengolah tanah yang digarap pun sangat baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan lahan yang luas di manfaatkan oleh masyarakat dalam melakukan pertanian. Masyarakat madura orangnya pekerja keras, disiplin, ulet, tidak membuang-buang waktu, dan jika bekerja prinsipnya harus selesai tepat waktu. Oleh karena itu, jika mereka bekerja dilakukan secara terus menerus dan jarang sekali berhenti untuk istirahat, masyarakat madura tidak mau membuang waktu dalam bekerja. Apabila bila semua pekerjaan sudah selesai barulah berhenti bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi tidak mengherankan jika masyarakat madura mendapatkan hasil panen yang melimpah dan bisa memenuhi kebutuhan keluarganya.

Parwadi (2006) mengungkapkan bahwa alam sangat mempengaruhi kebiasaan hidup etnis Madura. Selain mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai mutu kehidupan yang lebih baik, etnis ini tumbuh kuat keinginan untuk merantau agar mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Mereka sangat menguasai cara-cara bertani yang baik, cara mengolah

tanah untuk dapat menghasilkan yang lebih banyak. Untuk mempertahankan hidup di daerah asalnya (pulau Madura), etnis ini mampu menaklukkan dan bertahan dalam alam yang gersang. Tempaan alam dan kehidupan yang keras menumbuhkan etos kerja yang tinggi terhadap pekerjaan. Pada mula etnis Madura ini datang dimanapun tempat, pertama-tama yang dikerjakan adalah bertani. Bertani bagi mereka adalah awal dari kehidupan dan dengan bertani mereka percaya kehidupan akan terjamin. Ketekunan bertani (tanaman pangan) sekali panen dapat digunakan makan sekeluarga dalam setahun. Usaha untuk memperbaiki kehidupan dimulai dari kerja kasar yaitu bertani, meningkat menjadi pengayuh becak, penambang sampan tanpa mesin dan lain-lain, selanjutnya meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Peningkatan ini sesuai dengan prinsip produktivitas bahwa : "Hari ini lebih baik dari hari kemaren, dan hari esok jauh lebih baik dari kemaren". Dengan demikian disinyalir menurut teori evolusi Darwin, Kartono (dalam Perwadi 2006), dengan konsepnya "*survival of the fittets*", yang secara bebas dapat diartikan siapa yang dapat bertahan (yang kuat) akan mampu terus hidup. Prinsip ini sesuai dengan pola hidup etnis Madura dalam usaha menaklukkan alam, bertahan dan meneruskan kehidupan. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan

tersebut maka penelitian ini penting dan menarik untuk diteliti.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Etos kerja adalah watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan dan cita-cita. Pengertian yang dikemukakan Tasmara (dalam Parwadi 2006), menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa etos kerja berhubungan dengan kebiasaan, budaya, serta system nilai diyakini atau dianut, sehingga dalam ethos kerja terkandung pengertian gairah atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan seoptimal mungkin. Dengan kata lain etos kerja terbentuk dari unsur kebiasaan, budaya dan nilai.

Nurhajarini (dalam Parwadi 2006), mengungkapkan bahwa etnis Madura disamping kelemahannya yaitu keras, cepat marah, suka membawa senjata tajam, siap membunuh lawan, orang Madura juga mempunyai kelebihan yang diakui oleh etnis lain yaitu sangat agamis, menjaga sopan santun, dan semangat untuk *survived* ditempat lain. Secara geografis, pulau Madura yang merupakan bagian dari

provinsi Jawa timur merupakan daerah gersang atau tandus, dan pola kehidupan keras, telah menimpa jalan etnis Madura. Kondisi pulau Madura yang gersang, dan mempengaruhi etos kerja yang diungkapkan juga oleh Kusmayati (dalam Parwadi 2006), bahwa pulau Madura dengan alam yang kering dan gersang, curah hujan yang kurang (sedikit), sehingga menempa masyarakatnya untuk bekerja keras menggeluti pengolahan tanah dengan mata pencaharian pertanian.

Bagi etnis Madura kebiasaan bekerja keras ditunjukkan tingginya motivasi dan semangat kerja untuk mencapai yang lebih baik. Mengenai semangat kerja ini, menurut Imron (dalam Parwadi 2006), menyatakan bahwa semangat kerja etnis Madura dilandasi oleh pandangan hidup mereka. Pandangan hidup yang melandasi etos kerja masyarakat Madura dalam kaitanya dengan kemampuan bertani adalah "*sapa atane bakal atana*" (bahasa Madura) artinya siapa tekun bertani akan menanak nasi. Pandangan terhadap pengangguran mereka mempunyai ungkapan "*nampa cangkem dan agelu to'ot*" (bahasa Madura) artinya topang dagu dan memeluk lutut (pemalas atau tidak bekerja), dengan sebutan "*dang gadang*" (bahasa Madura) sebagai sesuatu yang sangat hina dan aib bagi keluarga, jika seseorang menganggur. Seperti etnis lain, etnis Madura sangat

malu jikaseseorang dalam keluarga sampai menganggur. Oleh karena itu keinginan kuat untuk merantau merupakan motivasi kuat untuk mendapatkan pekerjaan didaerah lain. Menurut Nurhajarini (dalam Parwadi 2006), menyatakan bahwa etnis Madura disamping kelemahannya juga mempunyai kelebihan yang diakui oleh etnis lain, yaitu agamis, menjagasopan santun dan semangat untuk *survive* ditempat lain.

Menurut Tasmara (2002), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari kesuksesan yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai

motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja.

1. Sejarah Kedatangan Etnis Madura di Kupaten Ketapang

a) Pertama, Periode Masa Perintisan (1942-1950)

Ungkapan Herlan (2015) bahwa periode pertama ini adalah masa yang penuh dengan kepahitan dan penderitaan, pasalnya sebagian dari meraka yang didatangkan ke Kalimantan Barat adalah "*budak terselubung*". Sejak awal orang Madura sudah bermigrasi ke Timur terutama ke ujung Jawa Timur. Orang Madura yang sering migrasi ini ada hubungannya dengan pekerjaan mereka sebagai pedagang yang kerap berniaga dengan perahu layar. Berbekal perahu layar itu orang Madura memiliki mobilitas tinggi. Melalui saluran perdagangan terutama garam, sapi, dan kambing, sampailah orang Madura ke Kalimantan Barat. Meraka berlayar mengikuti angin timur yang biasanya dilakukan sekitar bulan Maret sampai bulan Oktober setipa Tahun.

b) Kedua, Periode Surut (1942-1950)

Pada periode ini merupakan masa perang Dunia II dan masa penduduk jepang, arus migrasi mengalami kemacetan, tetapi tidak berhenti sama sekali. Migrasi orang Madura pada masa

ini masih berlangsung namun dalam skala yang kecil.

c) Ketiga, Periode Keberhasilan (1950-)

Pada periode ini, terjadi peningkatan migrasi swakarsa orang-orang Madura ke Kalimantan Barat. Migrasi swakarsa ini berkaitan dengan terbukanya kesempatan kerja tanpa memerlukan pendidikan apapun. Solidaritas orang Madura mendorong terjadinya migrasi swakarsa ini. Setiap kesempatan kerja, mereka selalu mendahulukan kepada sesama migran Madura. Selain mengisi kesempatan kerja yang ada, mereka juga menciptakan kesempatan kerja sendiri sesuai dengan jiwa wirausaha mereka. Banyak orang-orang Madura yang berusaha lebih dahulu menjadi terdesak bahkan terlempar keluar. Beberapa bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja dan benar-benar mereka manfaatkan: (1) penarik becak; (2) penambang sampan; (3) pekerja jalan darat. Dengan modal badan yang kuat dan solidaritas kelompok yang kuat juga, berangsur-angsur pendatang Madura menguasai dunia perbecakan, persampanan, perangkotan, dan pekerja jalan raya. Saat konflik kekerasan 1997 dan 1999 menyebabkan terusirnya orang Madura dari beberapa wilayah Kalimantan Barat, dapat diperkirakan pada saat itu mereka

sudah tersebar luas di berbagai daerah Kabupaten dan Kecamatan di Kalbar.

Menurut Sudagung hasil penelitian (dalam Herlan 2015) terungkap bahwa pada tahun 1983, di Kalimantan Barat sudah terdapat sekitar 62.125 orang Madura yang tersebar di beberapa Kabupaten (Kota Pontianak, Kabupaten Pontianak, Sambas, Ketapang dan Sanggau) dan banyak yang sudah tinggal di Kecamatan di masing-masing Kabupaten itu. Sedangkan pada tahun 1997 atau 1999, menurut perkiraan sekitar 95.000 orang. Perkiraan Jumlah etnik Madura di Kalimantan Barat tersebut mungkin mendekati kebenaran, karena berdasarkan hasil penelitian menurut Purwana (dalam Herlan 2015), data pengungsi Madura Kabupaten Sambas saja yang diungsikan ke Kota Pontianak sekitar 27.000 orang dan di Singkawang sekitar 75.000 orang. Itu berarti jumlah pengungsi orang-orang Madura pada kerusuhan itu sekitar 345.000 orang, belum termasuk mereka yang mengungsi ke rumah-rumah saudara atau keluarganya atau yang pulang ke pulau Madura. Data tersebut belum termasuk jumlah pengungsi pada konflik sebelumnya (tahun 1997) yang berasal dari Kabupaten Pontianak, Ketapang, Bengkayang, dan Sanggau, yang diperkirakan berjumlah 25.000 orang.

2. Budaya Orang Madura

Masyarakat Madura memiliki ketaatan, ketundukan, dan kepasrahan mereka secara hierarkis kepada empat figur utama dalam berhidupan, lebih-lebih dalam praksis keberagaman. Keempat figur itu adalah *Buppa'*, *Babbu*, *Guru*, dan *Ban Rato* (Ayah, Ibu, Guru, dan Pemimpin Pemerintahan). Kepada figur-figur utama itulah kepatuhan hierarkis patuhan orang-orang Madura menampakkan wujudnya dalam kehidupan sosial budaya mereka. Wiyata (dalam Herlan 2015). Kepatuhan atau ketaatan kepada Ayah dan Ibu (*buppa'* dan *Babbu'*) sebagai orang tua kandung atau *nasabiyah* sudah jelas, tegas, dan diakui keniscayaannya. Secara kultural ketaatan dan ketundukan seseorang kepada kedua orang tuanya adalah mutlak. Jika tidak, ucapan atau sebutan kedurhakaanlah ditimpakan kepadanya oleh lingkungan sosiokultural masyarakatnya. Kepatuhan mutlak itu tidak terkendala oleh apapun, sebagai kelaziman yang ditopang oleh faktor genealogis. Kepatuhan orang-orang Madura kepada figur guru berposisi pada level-hierarkis selanjutnya.

Selanjutnya Menurut Wiyata (dalam Herlan 2015) Mengungkapkan Penggunaan dan penyebutan istilah guru menunjuk dan menekankan pada pengertian Kyai-pengasuh pondok pesantren atau sekurang-kurangnya ustadz pada "sekolah-sekolah" keagamaan.

Ketaatan orang Madura kepada figur guru menjadi penanda khas budaya mereka yang mungkin tidak perlu diraguakan lagi keabsahannya. Siklus generatif tentang kepatuhan orang Madura (sebagai murid) kepada figur guru ternyata tidak dengan sendirinya dapat terwujud sebagaimana ketaatan anak kepada figur I dan II, ayah dan ibunya. Kondisi itu terjadi karena tidak semua orang Madura mempunyai kesempatan untuk menjadi figur guru. Kepatuhan orang Madura kepada figur *Rato* dicapai oleh seseorang dari mana pun etnik asalnya bukan karena faktor genealogis melainkan karena keberhasilan prestasi dalam meraih status.

3. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menyelusuri pendapat Sinamo (2005) setiap manusia memiliki spirit atau roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Kusnan (2004) menelusuri pemahaman bahwa Etos Kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan lima indikator untuk mengukur Etos Kerja. Menurutnya Etos Kerja mencerminkan suatu sikap yang

memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki Etos Kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: (1). Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2). Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, (3). Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4). Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, (5). Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

4. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Etos kerja bisa juga dipengaruhi oleh nilai-nilai agama, seperti diungkapkan Weber (dalam Tasmara 2002) dia meneliti masyarakat Jerman yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam kelompok Pratestan aliran Calvinisme karena ajarannya yang antara lain, menekankan untuk hidup hemat, kerja keras. Tuhan cinta pada para pekerja dan dengan bekerja mereka menjadi hamba pilihan, motivasi-motivasi itu menjadi suatu keyakinan dalam melakukan aktivitas ekonomi.

Etnis Madura mengenal migrasi secara temporer sejak abad 13. Melalui

menetap di daerah baru sekitar tahun 1990-an dengan tujuan pulau Jawa, terutama daerah Jawa Timur bagian utara membujur ketimur. Subahianto,(dalam Parwadi 2006) menjelaskan bahwa migrasi kepulau Jawa merupakan bagian penting dari tradisi merantau. Menurut Effendi, subahianto,(dalam Parwadi 2006), wilayah tapal kuda (antara Pasuruan-Banyuwangi) adalah salah satu daerah terpenting migrasi orang Madura di Jawa Timur. Di dalam realitanya daerah-daerah tersebut sebagian besar dihuni oleh kelompok etnis Madura. Hasil sensus tahun 1930, menunjukkan bahwa jumlah etnis Madura di daerah Panarukan sebesar 98%, Bandowaso 90%, Jember 63%, dan Banyuwangi sebesar 18%. Jika dilihat daerah asal migrant etnis Madura, tipe migrant temporer berbeda antara daerah satu dengan yang lainnya. Hal ini seperti yang dikemukakan Kuntowijoyo (dalam Parwadi 2006), bahwa migran dari Bangkalan (ujung barat Madura) yaitu laki-laki belum menikah, dan tidak mempunyai tanah. Adapun migrant dari Sumenep (ujung timur Madura) yaitu laki-laki dan sudah menikah. Alasan mengapa mereka bermigrasi adalah karena kemiskinan dan kurang bahan pangan yang menggejala secara tetap. Pada tahun 1918 terjadi kelaparan yang serius. Laporan yang disusun oleh instruktur pertanian di Pamekasan (pulau Madura), pada suatu

saat sekitar 300 orang berkumpul untuk mencari sisa-sisa kacang tanah yang telah dipanen, penduduk desa hanya makan sekali dalam 3 hari, dan hal ini berlangsung selama 4 sampai 5 bulan. Hari-hari lain mereka makan ampo (sejenis tanah atau lempung merah) dan ubi-ubian. Daerah tujuan migrasi etnis Madura tidak terbatas di pulau Jawa (Jawa Timur) saja, tetapi dilakukan dengan menyeberang laut luas ke pulau-pulau kawasan Nusantara.

Menurut Sudagung (dalam Parwadi : 2006) bahwa migran Madura datang di Kalimantan Barat sekitar 1902) bermukim di Kampung Mulia, dan selanjutnya tahun 1906 di Sungai Kinjil, Kecamatan Benua Kayong, Kabupaten Ketapang. Awal kedatangannya didorong adanya himpitan kemiskinan dan keinginan kehidupan yang lebih baik. Mereka menumpang dengan kapal laut (biasanya memuat ternak), dan setelah sampai didaratan, atas bantuan juragan (pemilik kapal) mereka dicarikan pekerjaan. Pada kesempatan selanjutnya, migran yang baru datang mendapat bantuan saudara atau kenalan yang sudah lebih dulu datang.

5. Agama

Dasar pengkajian kembali makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir

dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan --namun hemat dan bersahaja (asketik), dan suka menabung serta berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas Sinamo (2005).

6. Budaya

Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

7. Sosial politik

Menurut Siagian (1995), tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

8. Kondisi lingkungan (geografis)

Siagian(1995) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang

pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

9. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Bertens (1994).

10. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Jenis penelitian deskriptif yaitu jenis penelitian

yang bermaksud untuk mendeskripsikan atau melukiskan, bagaimana etos kerja orang Madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara dan faktor apa yang mempengaruhinya. Pada penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama dengan menggunakan metode penelitian yang meliputi pengamatan, wawancara dan penelaahan dokumen. Data-data yang didapat akan dikumpulkan berupa kata-kata dan gambar. Metode penelitian kualitatif mengutamakan manusia sebagai instrumen penelitian, sebab mempunyai adaptasi yang tinggi sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang dapat berubah ketika melakukan penelitian.

Pada penelitian ini, penulis melakukan beberapa hal sebagai bentuk langkah-langkah dalam penelitian. Langkah-langkah tersebut meliputi sebagai berikut:

1. Pengkajian atau penelitian kepustakaan (berkaitan dengan teori-teori dan konsep, metode penelitian dan lain sebagainya), penelusuran literatur maupun dokumen-dokumen yang dianggap penting dalam menunjang proses penelitian ini.
2. Mempersiapkan surat-surat untuk penelitian seperti surat tugas maupun surat izin yang terkait dengan instansi

serta mempersiapkan alat yang digunakan untuk penelitian lapangan.

3. Penelitian lapangan yang berkaitan dengan observasi/pengamatan langsung lapangan yang dilakukan untuk mengetahui fenomena-fenomena yang terjadi pada masyarakat yang ada dilokasi penelitian, pengambilan data primer melalui wawancara dengan narasumber/informan, pengamatan aktivitas lapangan melalui pengambilan gambar (photo) sebagai data fisik.
4. Melakukan pengolahan dan penyusunan data yang diperoleh dari hasil survey maupun pengamatan lapangan, serta melakukan analisis data sesuai dengan pendekatan dan metodologi penelitian.
5. Penyusunan laporan penelitian berdasarkan data yang didapat di lapangan.

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di Kabupaten Kayong Utara, Kecamatan Sukadana. Adapun yang menjadi alasan penulis memilih lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kecamatan Sukadana merupakan salah satu dari Kabupaten Kayong Utara.
2. Penulis ingin mengetahui dan mengungkapkan etos kerja Suku Maduradan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja orang Madura

di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara.

Pada sebuah penelitian diperlukan subjek dan juga objek untuk mempermudah dalam memperoleh data yang dibutuhkan sebagai masalah yang diteliti. Subjek dalam penelitian ini adalah informan (orang) yang merupakan sumber data utama dan dipilih secara *purposive*. Pemilihan informan ini didasarkan atas subjek yang menguasai permasalahan, memiliki data dan bersedia memberikan data. Sedangkan objek penelitian ini adalah etos kerja orang Madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara

Paling penting dalam penelitian ini penulis harus mempunyai target dalam menggali informasi dan mempunyai sumber-sumber data yang diperlukan penulis, seperti: Masyarakat Madura

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi. Pengamatan (observasi) yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah secara langsung oleh penulis dengan mengamati perilaku objek penelitian yakni masyarakat transmigrasi dengan masyarakat lokal.
- b. Wawancara. Penulis melakukan tanya jawab langsung dan terarah kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah ini, khususnya yang menjadi informan. Dalam melakukan wawancara ini, terdapat dua jenis

informan yang akan diwawancarai, yakni informan pangkal dan informan kunci. Penelitian dengan judul Etos Kerja Orang Madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara ini dilakukan dengan wawancara langsung kepada informan pangkal dan kunci, setiap informan harus memahami atau permasalahan yang akan ditanyakan kepada informan secara langsung

- c. Dokumentasi. Didalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data yang diperlukan melalui dokumentasi atau pengambilan gambar menggunakan kamera, perekaman suara dan melihat catatan mengenai masyarakat transmigrasi.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode analisa kualitatif. Metode penelitian kualitatif metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai alat pengumpulan data. Dalam metode analisa kualitatif ada beberapa hal yang perlu penulis lakukan ataupun langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data yakni : reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2003) validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Teknik triangulasi sumber merupakan cara untuk pengecekan atau pemeriksaan data yang didapat dari berbagai sumber dilapangan yang digunakan sebagai perbandingan data yang diperoleh dari informan pangkal maupun informan kunci dengan keadaan yang terjadi dilapangan. Peneliti sendiri disini berbentuk instrument kunci, dalam proses pemeriksaan keabsahan data, dihasilkan catatan lapangan, catatan wawancara dan hasil rekam audio (wawancara). Berdasarkan data yang telah didapat dilapangan, penulis melakukan pengecekan kembali tujuannya adalah untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan dalam menganalisa data kemudian disusun menjadi sebuah laporan penelitian.

D. PEMBAHASAN

Penelitian dengan judul Etos Kerja Orang di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara ini dilakukan dengan wawancara langsung kepada informan pangkal dan kunci, setiap informan harus memahami atau permasalahan yang akan di tanyakan kepada informan secara langsung.

Berdasarkan data diatas bahwa dijelaskan bahwa informan yang menjadi

subjek dalam penelitian ini adalah Suku Madura di Kecamatan Sukadana, di tinjau dari jenis kelamin bahwa menunjukkan jumlah informan laki-laki berjumlah 7 orang sedangkan informan perempuan berjumlah 3 orang, jadi jumlah yang di wawancara keseluruhan adalah 10 orang.

Menurut saya etos kerja suku Madura merupakan Semangat keras tekun dan giat bekerja. Perkerjaan saya sebagi guru pengajar Madrasah. Perekonomian Kecamatan Sukadana sangat bagus. Motivasi saya supaya anak didik yang ajarkan bisa menjadi anak yang soleh dan berbakti kepada orang tua. sebagai guru pengajar di Pondok Pesanteren saya berharap agar anak didik saya bisa mengerti apa yang saya ajarkan. Waktu senggang setelah mengjarkan saya gunakan untuk kegiatan menanam ubi di kebun.

Berdasarkan wawancara diatas, bahwa etos kerja suku Madura menjadi kan tolak ukur kesuksesan orang-orang Madura dalam bekerja. Dengan semangat kerja keras demi mencapai kesuksesan yang di inginkan oleh orang-orang Madura. (wawancara langsung dengan Sonhaji, tanggal 10 juli 2015)

Etos kerja adalah semangat pekerjaan yang di lakukan dengan sungguh-sungguh, saya sebagai Guru SMP Di Kecamatan Sukadana. Perekonomian masyarakat Madura sangat bagus dalam

segi pertanian. Sebagai guru sangat mengubah saya dalam bekerja. Pada saat sekarang saya bisa membantu adik kuliah di Universitas Tanjungpura. Motivasi saya kerja adalah ingin membahagiakan orang tua. Waktu senggang membantu orang tua dirumah.

1. Agama

Dasar pengkajian kembali makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Weber memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan --namun hemat dan bersahaja (asketik), dan suka

menabung serta berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.

Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas Sinamo (2005).

Berdasarkan keterangan hasil wawancara dengan Musa menjelaskan bahwa :

Menurut saya etos kerja suku Madura tentu tidak terlepas dari nilai-nilai agama Islam yang mengajarkan berperilaku baik dalam melakukan segala hal terutama dalam bekerja. Agama membuat suatu pondasi yang kokoh dalam menjalankan pekerjaan. Agama Islam mengajarkan bahwa orang untuk melaksanakan suatu kegiatan atau keyakinan kewajiban terutama sholat dan berdoa kepada Allah SWT . Oleh karena kerja keras orang-orang Madura berkaitan erat dengan ajaran agama Islam. Agar pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan lancar tanpa hambatan.

2. Budaya

Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Selami menjelaskan bahwa :

Menurut saya etos budaya merupakan etos kerja yang di dasari dengan kemampuan menyuguhkan citra pembawaan, sifat dan perilaku. Etos kerja dalam kualitas kerja yang berdasarkan budaya Madura yang telah di jalankan secara turun-temurun. Etos budaya ini menjadi suatu pedoman saya dalam menjalankan suatu pekerjaan agar pekerjaan yang saya jalani berdasarkan nilai-nilai budaya Madura yang terkenal dengan bekerja keras, ulet disiplin dan giat bekerja.

3. Sosial Politik

Menurut Siagian (1995), tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya

struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

Berdasarkan keterangan hasil wawancara dilapangan Tohir menjelaskan bahwa faktor Sosial Politik adalah:

Menurut saya etos kerja berdasarkan sosial politik adalah etos kerjanya berdasarkan pengaruh dari politik yang ada. Bagi saya sosial politik mendorong saya untuk bekerja keras yang tentu akan menjadi suatu pondasi bagi saya dalam menjalankan pekerjaan saat tentu agar pekerjaan tersebut meraih kesuksesan.

4. Kondisi lingkungan (geografis)

Siagian(1995) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Musyarofah menjelaskan bahwa :

Menurut saya etos kerja berdasarkan kondisi lingkungan adalah kondisi lingkungan alam yang ada di Kecamatan Sukadanasangat mendukung. Banyak potensi alam yang melimpah dapat di

kelola baik terutama di sektor pertanian maupun perkebunan. Dengan kondisi dari daerah asal yang gersang atau tandus membuat orang Madura tangguh, kuat dan ulet kesetiaan mereka merantau dan menjadi pendatang baru untuk mencari pekerjaan di Kecamatan Sukadana dan semangat mereka semakin tinggi.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Bertens (1994).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Abdul Holik menjelaskan bahwa :
Menurut saya tidak selalu dipengaruhi oleh pendidikan. Mungkin pendidikan sangat penting untuk menunjang etos kerja yang tinggi, tetapi bagi saya pendidikan ini tidak begitu banyak berpengaruh bagi orang-orang Madura yang sukses dengan pendidikan yang rendah. Menurut saya etos kerja tidak bisa diukur dengan pendidikan, akan tetapi dengan kemauan

besar di barengin kerja keras akan membuahkan keberhasilan.

6. Motivasi intrinsik individu

Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sonhaji menjelaskan bahwa :

Menurut saya etos kerja bisa dipengaruhi oleh motivasi intrinsik individu. Oleh karena saya selalu bekerja keras, tekun, dan ulet demi mencapai tujuan dengan harapan bisa membahagiakan keluarga dan anak-anak. Bagi saya berkerja itu wajib biarpun kerjanya susah yang penting halal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Saru'a menjelaskan bahwa :

Menurut saya etos kerja bisa dipengaruhi oleh motivasi intrinsik individu. Oleh karena itu, saya selalu bekerja keras demi keluarga. Motivasi saya pada saat ini adalah hanya membahagian keluarga dan anak-anak saya, agar keluarga saya bisa hidup enak dan bisa membiayai sekolah anak yang sekarang sekolah.

E. PENUTUP

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan pada bab terdahulu, maka di dapatkan suatu kesimpulan mengenai Etos Kerja Suku Madura Di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara, yaitu Sebagai berikut :

1. Etos kerja Suku Madura di Kecamatan Sukadana dalam hal ini etos kerja Suku Madura di kenal dengan etos kerja yang sangat baik seperti, bekerja keras, ulet disiplin, pantang menyerah dan tidak membuang-buang waktu.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seperti agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (geografis), pendidikan, motivasi intrinsik individu yang ada di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara.
3. Etos kerja Suku Madura yang tinggi bisa merubah kehidupannya yang lebih baik berdasarkan prinsip-prinsip etos kerjanya.
4. Faktor-faktor etos kerja jangan di jadikan jurang pemisah dalam meraih kesuksesan dalam melakukan etos kerja.

b) Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan kesimpulan-

kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, berkenaan dalam masalah yang ada etos kerja Suku Madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Suku Madura di Kecamatan Sukadana Kabupaten Kayong Utara diharapkan agar bisa menjaga dan mempertahankan etos kerjanya, sebab dengan etos kerja tinggi bisa meraih kesuksesan bagi Suku Madura untuk itu harus dipertahankan.
2. Bagi Suku Madura jangan mudah terpengaruh etos kerja budaya luar yang bisa mempengaruhi etos kerjanya dan apabila itu terjadi akan merugikan Suku Madura itu sendiri.
3. Bagi Suku Madura etos kerjanya perlu dipertahankan sampai anak cucunya dan dijadikan tolak ukur keberhasilan dalam menjalan etos kerja.

F. REFERENSI

1. Buku-Buku

Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.

Abdussalam. 2007. *Etos Kerja Wanita Madura Di Desa Kuala Dua Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Pontianak; Thesis* ; Program Magister Sosial. Univeritastas Tanjungpura.

Bertens, K. 1994. *Etika*. Jakarta. Gramedia.
Herlan, 2015. *Integrasi Sosial dan Modal Sosial : Membingkai Masyarakat Majemuk*

dalam Perspektif Sosiologi, Pontianak: STAIN Pontianak Press.

Imron. D.Z, 2000. *Gumam-gumam Dari Dusun : Indonesia dimata seorang santri*, Bandung: Pustaka Hidayah.

Kartono, K. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kuntowijoyo. 2002. *Perubahan Sosial Dalam Masyarakat Agraris: Madura: 1850-1940*, Yogyakarta: Mata Bangsa

Kusmayanti,A.M, Herman, 2000. *Arak-Arakan: Seni Pertunjukan dalam Upacara Tradisional di Madura*, Yogyakarta: Yayasan Untuk Indonesia

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.

Nurhajarini, Dewi, Ratna, dkk. 2004, *Kerusuhan Sosial di Madura Kasus Waduk Nipah dan Ladang Garam*, Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata

Parwadi, Redatin. 2006. *Perubahan Pola Pekerjaan Etnis Madura Di Kota Pontianak*, Borneo Kalimantan 2006 ; PROSIDING, Malaysia : PICARO ENTERPRISE

Purnama, Bambang Hendarta Suta, 2003. *Konflik Antarkomunitas di Sambas 1999 : Suatu Tinjauan Budaya*. Pontianak : Romeo Grafika

Subaharianto, A. 2004. *Tantangan Industrialisasi Madura: Membentur Kultur Menjunjung Leluhur*, Malang: Bangumedia Publishing

Sudagung, H. S. 2001. *Mengurai Pertukaran Etnis: Migrasi Swakarsa Orang Madura ke Kalimantan Barat*, Jakarta : Penerbit Yayasan IKAPI

Sudagung, Hendro Suroyo, 1983, *Migrasi Swakarsa Orang Madura ke Kalimantan*. Disertasi Program Doktor, Yogyakarta. Program Pascasarjana UGM.

Siagian, Sondang P.1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.

Sugiyono. 2003. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sudagung.1991.*Metode Penelitian Sosial*. Fisipol Universitas Tanjungpura.

Sinamo, Jansen. (2005); *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*; Grafika Mardi Yuana, Bogor.

Tasmara, Toto, KH, 2002. *Membudayakan etos kerja Islam*, Jakarta : Gema insane Press.

Tasmara, Toto. 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

Tasmara, Toto, KH, 2002, *Membudayakan Etos kerja Islam*, Jakarta : Gema Insani Press.

Wiyata,L,A. 2002. *Carok: Konflik Kekerasan dan Harga Diri Orang Madura*, Yogyakarta: LKIS

Weber, Max. (1958); *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by Talcott Parsons. Charles Scribner's Sons, New York

2. Sumber lainnya :

Kompas. Tim Penyusun. 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Kedua). Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan BalaiPustaka, <http://209.85.175.104/search?q=cache:TqJy4AsCIS8J:www.posindonesia.co.id/promo/foto2007/etos.pdf+etos+kerja&hl=en&ct>

=clnk&cd=3. diakses pada 27 Desember 2014 pukul 11.00 WIB.

Kusnan, Ahmad (2004); *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi* di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; <http://www.damandiri.or.id/index.php> [online : Monday, October 16, 2006, 6:03:24 PM]

Lubis, Satria Hadi. 2011. *Bahan Ajar Etika Profesi PNS*. STAN, Tangsel.
www.stan.ac.id/.../aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-etos-kerja diakses pada 1 april 2015 pukul 04.00 WIB

Sumatera Utara; *Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja*; Thesis; Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.
<http://jurnalsdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>
<http://kecerdasanmotivasi.wordpress.com/2009/07/27/cara-mengembangkan-etos-kerja-di-perusahaan/>
<http://buddhaschool.blogspot.com/2011/10/membangun-etos-kerja-buddhis.html#>



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA
Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124
Homepage: <http://jurmafis.untan.ac.id>

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Husaini
NIM / Periode lulus : E51111004
Fakultas/ Jurusan : ISIP / Sosiologi
E-mail address/ HP : sayni.kayong2510@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Sociologique*) pada Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

ETOS KERJA ORANG MADURA DI KECAMATAN SUKADANA
KABUPATEN KAYONG UTARA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/ disetujui
Pengelola Jurnal Sociologique

Viza Juliansyah, S.Sos, M.A, MIR
NIP. 198007142005011004

Catatan :

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sociologique)

Dibuat di : PONTIANAK
Pada tanggal : 4 Januari 2016

Husaini
NIM. E51111004

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)