

Makna Etos Kerja Pada Perempuan Madura

Netty Herawati⁽¹⁾, Mita Lutfianah⁽²⁾

Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Budaya Universitas Trunojoyo Madura^(1,2)

Email: herawati.netty9@gmail.com⁽¹⁾, mitalutfianah0@gmail.com⁽²⁾

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana makna etos kerja pada perempuan Madura. Peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Informan pada penelitian kali ini adalah perempuan sudah menikah (istri) yang bekerja membantu perekonomian keluarga di Madura sebanyak 7 orang, pekerjaan yang diteliti antara lain petani, nelayan pencari kerang, pedagang, guru madrasah, dan karyawan. Instrumen dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan keabsahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan para perempuan bekerja dengan tujuan membantu suami untuk mencari nafkah untuk perekonomian keluarga yang meliputi biaya hidup dan biaya pendidikan anak, para perempuan tersebut melakukan pekerjaannya secara bertanggung jawab. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada setiap informan memiliki makna etos kerja menurutnya masing-masing, dan dari semua makna etos kerja terdapat tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja pada perempuan Madura adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara bertanggung jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat tiga ciri-ciri etos kerja pada perempuan Madura yang dominan yaitu (a) disiplin waktu, (b) pekerja keras, (c) menjaga semangat kerja/ giat bekerja. Dan ciri-ciri pendukung yaitu (a) patang menyerah/ tidak mudah putus asa, (b) jujur/ setulus hati dalam bekerja, (c) siap akan resiko, (d) patuh pada peraturan, (e) tekun/ulet.

Kata Kunci: Etos Kerja, Perempuan Bekerja, Madura

Abstract: This study aims to determine how the description of the work ethic of Madurese women. This researcher uses a qualitative approach with the phenomenological method. The informants in this study were married women (wives) who worked to help the family economy in Madura as Many as 7 people, the occupations studied included farmers, fishermen, traders madrasa teachers and employees. The instrument in this study was an interview. The analysis used in this study is data reduction, data presentation, data verification and data validity. The results of this study indicate that women work with the aim of helping their husbands to earn a living for the family economy which includes living expenses and children's education costs, these women do their work responsibly. The results also show that each informant has a work ethic according to him, and from all meanings of work ethic there is responsibility for his work, so it can be concluded that the work ethic of Madurese women is a person's ability to carry out his work responsibly. The results of this study indicate that the characteristics of the Madurese women's work ethic are different for each informant, the difference is caused by the informant's work factor. So from the differences in these characteristics, three dominant characteristics of the work ethic of Madurese women can be found, namely (a) time discipline, (b) hard worker, (c) maintaining work spirit/hard work. And the supporting characteristics are (a) never give up/don't give up easily, (b) honest/sincere in work, (c) ready to take risks, (d) obey the rules, (e) diligent/tenacious.

Keywords: Work Ethic, Working Women, Madura.

PENDAHULUAN

Pulau Madura adalah sebuah pulau yang terletak di Jawa Timur, Indonesia. Terdapat empat kabupaten yakni Bangkalan, Sampang, Pamekasan, Sumenep. Kondisi alam yang gersang dan tekstur tanah yang berkapur secara geologis, pulau Madura merupakan kelanjutan sistem pegunungan kapur di bagian utara dataran Jawa Timur, dengan posisi bukit yang tidak simetris dan perluasan dataran rendah di selatan membuat medan yang sempit yang menjadikan tidak adanya sungai besar dan panjang, sehingga air untuk pertanian dan keperluan lainnya menjadi hal yang susah didapat (Rifa'i, 2007).

Sektor pertanian dengan kondisi geografis kontur tanah berkapur, tidak adanya sungai besar untuk irigasi air sawah, dan kondisi cuaca yang cenderung panas menjadikan lahan sawah tidak bisa digunakan oleh petani secara maksimal. Adapun bagi warga pesisir mata pencaharian sehari-harinya adalah menjadi seorang nelayan, para nelayan menangkap ikan di laut menggunakan perahu kemudian hasil tangkapan dijual kepada pengepul ataupun dijual secara individu ke pasar. Kegiatan nelayan seperti ini tidak bisa dilakukan setiap hari, karena cuaca yang tidak menentu menjadikan para nelayan terkadang tidak mencari ikan sampai berbulan-bulan lamanya.

Berdasarkan kondisi tersebut menjadikan orang Madura digambarkan sebagai orang yang berdarah panas dan individu penuh semangat kerja yang memperlihatkan kecondongan untuk bertindak, di samping rajin dan kuat, orang Madura juga digambarkan bersifat selalu bersungguh-sungguh, hemat serta irit, dan bahkan kikir (Rifai, 2007). Pekerjaan tidak hanya dilakukan oleh laki-laki tetapi para perempuan juga ikut bekerja membantu suami dalam perekonomian keluarga. Para perempuan umumnya memilih pekerjaan membantu suami baik di sawah, menjual ikan hasil nelayan, menjadi pembantu rumah tangga, berdagang, menjadi guru agama.

Keterlibatan perempuan dalam kegiatan perekonomian secara umum untuk membatu mencari nafkah keluarga, dalam keterlibatan tersebut tentu ada dampak-dampak positif yang peneliti temui, yakni

bertambahnya penghasilan keluarga bahkan dapat dikatakan kaum perempuan telah memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi perkembangan ekonomi masyarakat, untuk tambahan uang saku anak sekolah, adapun bagi perempuan Madura yang bekerja karena aktualisasi diri. Menurut Tuwu (2018) dampak keterlibatan perempuan dalam melakukan pekerjaan di berbagai bidang ekonomi, membawa dampak positif dan patut di apresiasi karena perempuan mau berusaha dan bangkit kerja di luar rumah untuk membantu ekonomi rumah tangga dan meningkatkan kesejahteraan keluarga membantu suami, turut membiayai anak sekolah.

Perempuan Madura ketika bekerja tidak pernah memilih-milih dalam pekerjaan, pekerjaan apapun dilakukan asalkan menghasilkan dan halal. Tidak heran jika banyak dijumpai perempuan Madura yang memiliki hewan ternak, ia tidak segan ikut mencari rumput untuk makan ternaknya. Tidak hanya itu, banyak pula dijumpai di pasar-pasar tradisional di Madura, perempuan Madura menjual hasil panen dari kebunnya berupa sayur atau buah-buahan yang mereka bawa menggunakan gerobak atau di angkat di atas kepala untuk dijual di pasar. Perempuan Madura ini berjuang keras bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, pantang menyerah dalam bekerja mengerjakan semua pekerjaan yang dirasa bisa menghasilkan. Menurut Rifai (2007), orang Madura ketika bekerja memiliki ciri-ciri *bharenteng*: sangat giat, *kar-ngarkar colpe'*: bekerja keras, *nyaronen*: usaha yang diikhtiarkan.

Menyadari bahwa wilayah yang ditinggali kurang memberikan kehidupan pangan untuk bertahan hidup, perempuan Madura mencari pekerjaan yang lebih layak ke luar Madura, seperti menjadi TKW/TKI di luar negeri. Menurut Zulaihah (2022) salah satu faktor yang mendorong orang Madura merantau adalah faktor ekonomi, orang Madura merantau untuk memperbaiki perekonomian ke daerah atau luar negeri yang dianggap mempunyai peluang pekerjaan yang menjanjikan. Namun banyak juga yang tetap tinggal dan menekuni pekerjaan di tanah kelahirannya, mereka yang tetap tinggal di Madura bermata pencaharian bertani, menjadi nelayan, berdagang, dan menjadi guru

Madrasah (Rifa'i, 2007). Mereka yang tetap tinggal di Madura berjuang keras untuk perekonomian mereka, mereka akan bekerja apapun yang menghasilkan untuk memenuhi kebutuhan. Berbicara mengenai kebutuhan dalam teori Maslow ada lima tingkat kebutuhan pada manusia yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta memiliki-dimiliki, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berkaitan dengan kebutuhan manusia kebutuhan fisiologis yang paling dasar, paling kuat, dan paling jelas di antara segala kebutuhan manusia adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen (Sobur, 2003). Seseorang yang mengalami kekurangan makanan, harga diri, dan cinta, pertama-tama seseorang akan mencari makan terlebih dahulu, setelah itu baru memenuhi kebutuhan lainnya. Selain mencari kebutuhan paling dasar yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup, mereka bekerja untuk membiayai pendidikan anak, dan juga untuk biaya kesehatan. Dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut seseorang harus mencarinya dalam bentuk bekerja.

Di sisi lain, keterlibatan perempuan dalam bidang pekerjaan bukan sebagai akibat dari faktor kemajuan teknologi, akan tetapi memang kodrat manusia mempunyai keinginan untuk bekerja. Dalam bekerja perempuan memiliki sifat yang tekun, ulet, sabar, jujur, pekerja keras, semangat dan tanggung jawab (Irmawan & Wahyuni, 2017). Berdasarkan data yang didapat bahwa banyaknya perempuan Madura yang ikut bekerja, karena kurangnya kebutuhan ekonomi keluarga, keinginan untuk menyekolahkan anak dan adanya dukungan dari keluarga serta masyarakat yang menganggap bahwa hal tersebut adalah tindakan yang positif. Terlebih ketika para perempuan Madura ini bekerja mereka memiliki sifat yang ulet, gigih, semangat, bertanggung jawab, bekerja sama dengan suami. Hal itu sama dengan ciri-ciri etos kerja menurut Asifudin dalam Faraby (2016), yaitu: Aktif dan suka bekerja keras, semangat dan hemat, tekun dan profesional, efisien dan kreatif, jujur, disiplin dan tanggung jawab, mandiri, rasional serta mempunyai visi yang jauh kedepan, percaya diri namun

mampu bekerja sama dengan orang lain, sederhana, tabah dan ulet, sehat jasmani dan rohani.

Etos kerja adalah pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, untuk eksistensi manusia dalam kehidupan, yang disertai dengan motivasi yang kuat (Anoraga, 2014). Setiap manusia memiliki etos kerja masing-masing sesuai dengan sikap yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, bagi seseorang yang memiliki etos kerja mereka akan mampu bekerja dengan baik dengan giat melakukan pekerjaan yang lebih daripada orang disekitarnya.

Berdasarkan uraian yang dituliskan di atas, maka judul penelitian ini menjadi penting untuk diangkat dengan alasan, penelitian yang menyoroti dan mengkaji etos kerja dari sudut pandang perempuan Madura lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian ditinjau dari sudut pandang pria, pekerja kantoran, berdasarkan agama dan pekerja yang merantau keluar dari pulau Madura. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widowati dkk (2023), di Lampung pada perantau etnis Madura khususnya perantau asal Bangkalan yang bekerja sebagai pedagang sate, hasil dari penelitian ini dilihat dari sudut pandang etika bisnis etos kerja etnis madura yaitu bekerja keras dengan merantau sudah menerapkan etika bisnis dengan baik seperti kejujuran, kesadaran tentang signifikansi sosial kegiatan bisnis, tidak memerlukan sumpah palsu, ramah-tamah, tidak boleh menjelekkan bisnis orang lain, takaran ukur dan timbangan yang benar. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari sudut pandang peneliti melihat bagaimana etos kerja masyarakat Madura terkhusus pada perempuan. Kemudian penelitian ini masih minim yang meneliti mengenai makna etos kerja perempuan Madura. Dalam fenomena yang diangkat, terdapat pandangan dari luar Madura tentang semangat kerja perempuan Madura, kemudian hal ini menarik penulis untuk mengetahui bagaimana makna etos kerja bagi perempuan Madura dalam hal ini perempuan yang bekerja dari beberapa sektor pekerjaan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengungkap lebih lanjut ke dalam bentuk penelitian yang dituangkan

dalam judul “Makna Etos Kerja pada Perempuan Madura”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif fenomenologis yang bertujuan untuk dapat memahami suatu fenomena yang khas dan unik yang dialami individu. Informan pada penelitian ini berjumlah tujuh orang. Pemilihan informan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu dari peneliti sesuai dengan tujuan dari penelitian (Sugiyono, 20014). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur. Tujuan dari metode wawancara semi terstruktur ini untuk menemukan permasalahan secara terbuka, dimana informan diminta pendapat dan ide-idenya. Alat bantu yang digunakan dalam proses wawancara adalah pedoman wawancara dan *audio recorder*.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teori Milles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *verifikasi data*. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Menurut Sugiono (2015), triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara salah satunya triangulasi sumber. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan melakukan wawancara kepada sumber yang berbeda yaitu orang yang dirasa paling tepat/paling dekat dengan informan (*significant others*). Hal ini bertujuan untuk menambah validitas penelitian dengan menyesuaikan hasil wawancara yang diperoleh dari *significant others* yaitu suami informan.

HASIL

Menurut Hornby (dalam Sudaryat, 2009) menjelaskan bahwa makna merupakan apa yang kita artikan atau dimaksudkan oleh kita. Setiap informan memaknai etos kerja adalah sebagai sebuah tanggung jawab dengan bekerja bersama berusaha untuk memenuhi ekonomi keluarga, di mana pada setiap informan berbeda tujuannya dalam bekerja, sesuai jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut berpengaruh terhadap pemaknaan etos kerja. Pemaknaan etos kerja juga didasari oleh latar belakang pendidikan, dimana dalam hasil wawancara terhadap tujuh informan terdapat satu informan (VV) yang berpendidikan lulusan sarjana, sedangkan di keenam informan berpendidikan SD, SMP, SMA. Hal tersebut mempengaruhi bagaimana informan memberikan makna terhadap apa yang dipelajari. Informan VV yang bekerja sebagai karyawan memaknai bekerja sebagai pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow (dalam Sobur, 2003), kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang timbul pada seseorang jika kebutuhan-kebutuhan lainnya telah terpenuhi. Salah satu persyaratan untuk sampai di aktualisasi diri tercapainya kebutuhan-kebutuhan fisiologis, rasa aman, memiliki dan cinta, serta penghargaan, sehingga tidak semua orang bisa mengaktualisasi dirinya. Sedangkan untuk enam informan (HZ, NA, TU, RR, HS, LL) memaknai pekerjaan sebagai tanggung jawab untuk mencari nafkah membantu perekonomian keluarga.

Makna etos kerja pada setiap informan. Informan pertama (HZ) yang berprofesi sebagai pedagang, memaknai etos kerja sebagai kemampuan seseorang mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup sebagai bentuk tanggung jawab dan kewajiban yang di dalamnya terdapat semangat kerja. Informan kedua (NA) yang berprofesi sebagai petani, memaknai etos kerja sebagai kemampuan seseorang dalam bekerja mencari uang untuk bertahan hidup yang harus dilakukan dengan maksimal dan semangat. Informan ketiga (TU) yang berprofesi sebagai petani, memaknai etos kerja sebagai kemampuan seseorang dalam mencari nafkah untuk kebutuhan hidup, sebagai bentuk kewajiban, tanggung jawab dan amanah dengan mamapu melakukan semua pekerjaan dengan baik. Informan ke empat (RR) yang berprofesi sebagai pedagang,

memaknai etos kerja sebagai kemampuan seseorang dalam mencari nafkah yang halal untuk kebutuhan hidup dan membantu perekonomian keluarga sebagai bentuk tanggung jawab. Informan ke lima (HS) yang berprofesi sebagai nelayan pencari kerang, memaknai etos kerja sebagai kemampuan seseorang dalam mencari nafkah untuk biaya anak sekolah sebagai bentuk kerja sama dalam keluarga. Informan ke enam (LL) yang berprofesi sebagai guru madrasah, memaknai etos kerja sebagai panggilan hati untuk bekerja dengan mengamalkan, memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dengan suasana hati yang senang dan nyaman. Informan ke tujuh (VV) yang berprofesi sebagai karyawan, memaknai etos kerja sebagai etika kerja yang di dasari oleh tanggung jawab atas pekerjaannya sebagai bentuk ibadah dan aktualisasi diri dalam bekerja.

Dari makna etos kerja ketujuh informan terdapat juga delapan ciri-ciri etos kerja pada perempuan Madura sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Menurut Anoraga (2014), disiplin adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib melalui peraturan yang jelas dan penjabaran tugas sehingga dengan mudah difahami oleh setiap orang. Kedisiplinan tidak hanya menaati sebuah tata tertip atau peraturan saja, akan tetapi kedisiplinan waktu sangat diperlukan dalam bekerja. Dari hasil wawancara terhadap tujuh informan, semuanya menggambarkan memiliki sifat disiplin waktu. Tetapi terdapat perbedaan dalam disiplin waktu sesuai jenis pekerjaan di setiap informan, informan HS yang berprofesi sebagai pedagang menggambarkan disiplin waktu dalam bentuk pintar dalam mengatur waktu, tepat waktu, bisa memilah prioritas pekerjaan, tidak menunda-nunda pekerjaan. Informan NA yang berprofesi sebagai petani, perilaku disiplin waktu muncul dalam bentuk tidak bermalas-malasan, tidak menunda pekerjaan, mengatur waktu dengan baik, mengantisipasi waktu dengan bangun lebih awal. Pada informan TU yang berprofesi sebagai petani, perilaku disiplin waktu muncul dalam bentuk dapat membagi waktu, melakukan pekerjaan lebih awal, mengantisipasi waktu, memiliki strategi waktu, efisien waktu, tidak menunda

pekerjaan, tahu mana prioritas kerja. Pada informan RR yang berprofesi sebagai pedagang, perilaku disiplin waktu muncul dalam bentuk dapat membagi waktu, melakukan pekerjaan lebih awal, mengantisipasi waktu, memiliki strategi waktu, efisien waktu, tidak menunda pekerjaan, tahu mana prioritas kerja. Pada informan HS yang berprofesi sebagai nelayan pencari kerang, perilaku disiplin waktu muncul dalam bentuk belajar mengatur waktu dengan baik, memulai pekerjaan lebih awal, melakukan pekerjaan secara bergantian, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada informan LL yang berprofesi sebagai guru madrasah, perilaku disiplin waktu muncul dalam bentuk pintar dalam membagi waktu, tidak menunda pekerjaan tahu perioritas kerja, antisipasi waktu, menjadwalkan pekerjaan. Pada informan VV yang berprofesi sebagai karyawan, perilaku disiplin muncul dalam bentuk tidak menunda pekerjaan, target waktu, pandai mengatur waktu, estimasi waktu lebih awal, mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan, tidak korupsi waktu. Disiplin waktu kerja diartikan sebagai sikap yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap jam kerja yang meliputi jam kehadiran, kepatuhan pada jam kerja, serta pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar (Hafsari, Wahyuni, Kurniawan, 2018).

1. Pekerja Keras

Berdasarkan hasil penelitian dalam bab sebelumnya nampak gambaran perilaku pekerja keras pada semua informan. Kusuma dkk (2011), menyatakan bahwa kerja keras adalah suatu istilah yang melingkupi suatu upaya yang terus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya sampai tuntas. Salah satu sifat etos kerja orang Madura yang secara luas diakui sebab bekerja keras untuk *nyare kasap* (mencari sesuap nasi) juga di kagumi oleh banyak orang (Rifa'i, 2007). Dari hasil wawancara ketujuh informan semuanya memiliki sifat pekerja keras. Pada informan HZ yang berprofesi sebagai pedagang, sifat pekerja keras muncul dalam bentuk melayani, membantu, memaksimalkan kemampuan yang dimiliki, ramah dan memberikan kesan baik terhadap pembeli. Pada informan NA yang berprofesi sebagai

petani, perilaku pekerja keras muncul dalam melakukan pekerjaan apa saja, memanfaatkan untuk bekerja semaksimal mungkin, tidak pernah menolak pekerjaan, mengerahkan seluruh kemampuan. Pada informan TU yang berprofesi sebagai petani, perilaku pekerja keras muncul dalam bentuk pekerja keras dengan berangkat bekerja kesawah sehari dua kali, fokus dengan pekerjaan yang dilakukan, mengorbankan tenaga dengan ikhlas dan sabar. Pada informan RR yang berprofesi sebagai pedagang, perilaku kerja keras muncul dalam bentuk bekerja dari pagi hingga malam, mengerahkan semua tenaga dan kemampuan, tetap bersyukur. Pada informan HS yang berprofesi sebagai nelayan pencari kerang, perilaku pekerja keras muncul dalam bentuk bekerja setiap hari, melakukan pekerjaannya sendiri dengan membawa barang dangannya ke pasar, tidak puas dengan satu pekerjaan dan akan mencari pekerjaan yang lain. Pada informan LL yang berprofesi sebagai guru madrasah, perilaku pekerja keras muncul dalam bentuk memaksimalkan kemampuan, pekerja keras, berinovasi, menambah jam kerja, memberikan lebih tenaga pikiran untuk pekerjaan. Pada informan VV yang berprofesi sebagai karyawan, perilaku pekerja keras muncul dalam bentuk VV sudah bekerja sejak kuliah, melakukan pekerjaan sebaik mungkin, bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan, bekerja sebaik mungkin sesuai arahan atasan, bertanggung jawab dengan pekerjaan.

Menurut Rifa'i (2007) Bagi orang Madura tidak ada pekerjaan yang menghinakan selama itu halal dan di ridhoi Allah sehingga mereka tidak sungkan untuk melakukan pekerjaan apa saja. Dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa dalam bekerja keras ada banyak bentuk di dalamnya, bagi informan pekerjaan apapun di lakukan, dan tidak pernah menolak pekerjaan.

Selama masih punya kekuatan tubuh pada dasarnya mereka pantang untuk mengemis untuk menerima belas kasihan orang lain. Orang Madura seakan-akan tidak mengenal lelah dalam *ækhteyar* (berikhtiar) meskipun harus berjemur di bawah terangan terik matahari yang tidak bersahabat (Rifa'i, 2007). Sama halnya dengan semua informan

mereka rela untuk banting tulang berpanas-panasan demi untuk mencari nafkah membantu perekonomian keluarga. Mereka tidak akan takut bekerja keras untuk menghadapi pekerjaan berat, karena sudah terbiasa bekerja keras, kalau ada kesulitan mereka akan berupaya sekuat tenaga untuk mengatasi masalahnya.

2. Menjaga semangat kerja/ giat bekerja

Menurut Nitisemito (dalam Putri, 2019), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerja dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. berdasarkan wawancara ketujuh informan memiliki sifat giat bekerja dan menjaga semangat saat bekerja. sifat tersebut muncul karena didasari oleh dorongan motivasi, dorongan motivasi tersebut berbeda setiap informan, berikut dorongan atau motivasi yang menjadikan informan giat dan semangat dalam bekerja. dalam hasil penelitian ketujuh informan memiliki semangat dalam bekerja, semangat tersebut berbeda-beda setiap informannya, berikut pembahasan menjaga semangat setiap informan: informan pertama HZ yang berprofesi sebagai pedagang, semangat dalam bekerja karena tanggung jawab sebagai orang tua untuk membiayai anaknya sekolah sehingga HZ harus tetap giat dalam bekerja. Informan ke dua, informan NA yang berprofesi sebagai petani, dorongan untuk giat bekerja adalah NA senang dengan pekerjaan yang dilakukan, selalu ingin bekerja, jika diberi kesehatan tidak ada alasan untuk tidak semangat dan giat saat bekerja. Informan ke tiga, informan TU yang berprofesi sebagai petani, adanya motivasi sebagai dorongan untuk bekerja dengan semangat, melakukan pekerjaan dengan giat dan semangat. Informan ke empat, Informan RR yang berprofesi sebagai pedagang, semangat kerja karena anak sekolah dan tanggung jawab terhadap apa yang sudah RR mulai. Informan ke lima, Informan HS yang berprofesi sebagai nelayan pencari kerang, bekerja dengan semangat untuk biaya sekolah sehingga harus gigih dalam bekerja. informan ke enam, informan LL yang berprofesi sebagai guru madrasah, semangat

bekerja untuk mencerdaskan anak didik dengan giat saat mengajar, tanggung jawab sebagai pendidik menjadi dorongan LL untuk bekerja dengan giat dan semangat. Informan ke tujuh, Informan VV yang berprofesi sebagai karyawan, menyukai pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan senang hati, tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban, semangat kerja karena tanggung jawab.

Menurut Rahmiani dkk (2017), menyatakan bahwa terdapat etos kerja perempuan yang memiliki semangat kerja yang baik atau tinggi dengan ciri-ciri memiliki jam kerja yang tinggi, para perempuan bekerja berkisar antara 38 sampai 45 jam dalam seminggu. Dari hasil wawancara dengan ketujuh informan mengenai jam kerjanya, dan jumlah hari bekerja dalam seminggu dapat diulas sebagai berikut. Informan pertama HZ bekerja pada pukul 05.00 sampai dengan pukul 17.00 WIB berarti ibu HZ bekerja dalam sehari kurang lebih 12 jam. Kemudian ia beristirahat untuk shalat dan makan siang sekitar 120 menit atau dua jam, maka 10 jam waktu untuk bekerja. jumlah jam kerja yang demikian, apabila dikalikan dengan jumlah hari kerjanya selama 7 hari dalam satu minggu, maka berarti ibu HZ bekerja sebanyak 70 jam dalam seminggu. Informan ke dua NA bekerja pada pukul 06.00 sampai dengan pukul 12.00 WIB berarti ibu HZ bekerja dalam sehari kurang lebih 6 jam. Kemudian ia beristirahat untuk makan sekitar 60 menit atau satu jam, maka masih tersisa 5 jam waktu untuk bekerja. jumlah jam kerja yang demikian apabila dikalikan dengan jumlah hari kerjanya selama 7 hari dalam seminggu, maka berarti NA bekerja sebanyak 35 jam dalam seminggu. Informan ke tiga TU bekerja pada pukul 03.00 sampai 17.00 WIB berarti ibu TU bekerja dalam sehari kurang lebih 14 jam. Kemudian ia beristirahat kurang lebih 4 jam, maka masih tersisa sekitar 10 jam waktu untuk bekerja. jumlah jam tersebut apabila dikalikan dalam satu minggu, maka ibu TU bekerja sebanyak 70 jam dalam seminggu. Informan ke empat RR bekerja sehari dua kali yaitu pada pagi hari pukul 08.00 – 12.00 WIB dan pada sore hari pukul 15.00 – 17.00 WIB berarti ibu RR bekerja kurang lebih 7 jam dalam sehari. Jumlah jam bekerja tersebut apabila

dikalikan dalam jumlah hari selama 7 hari dalam seminggu maka berarti ibu RR bekerja sebanyak 49 jam dalam seminggu. Informan ke lima HS bekerja sehari dua kali yakni pada pukul 05.00 – 08.00 WIB untuk menjual ikan ke pasar, sedangkan pada pukul 13.00 – 16.00 WIB HS bekerja untuk mencari kerang di laut, berarti dalam sehari HS bekerja selama 7 jam dalam sehari. Jumlah jam bekerja tersebut apabila dikalikan dalam jumlah hari selama 7 hari dalam seminggu, maka berarti ibu HS bekerja 49 jam dalam seminggu. Informan ke lima ibu LL bekerja pada pukul 07.00 - 10.00 untuk mengajar TK dan pada pukul 14.00 – 16.00 WIB untuk mengajar madrasah, berarti ibu LL bekerja kurang lebih 6 jam dalam sehari. Jumlah jam bekerja tersebut apabila dikalikan dalam jumlah hari selama 6 hari dalam seminggu maka berarti ibu LL bekerja sebanyak 36 jam dalam seminggu. Informan ke enam ibu VV bekerja pada pukul 08.00 – 16.00 WIB berarti ibu VV bekerja dalam sehari kurang lebih 8 jam. Kemudian ia beristirahat untuk makan siang sekitar 60 menit atau satu jam, maka masih tersisa sekitar 7 jam waktu bekerja. Jumlah jam kerja yang demikian, apabila dikalikan dengan jumlah hari kerjanya selama 5 hari dalam satu minggu, maka berarti VV bekerja sebanyak 35 jam dalam seminggu.

Hasil pembahasan jam bekerja di atas terdapat perbedaan jumlah jam bekerja dalam seminggu dan perbedaan jumlah jam kerja dari profesi yang digeluti dari masing masing informan, pada informan pertama HZ yang bekerja sebagai pedagang sayur ia memiliki jam kerja 70 jam dalam seminggu. Informan ke dua NA yang bekerja sebagai buruh tani ia bekerja 35 jam dalam seminggu. Informan ke tiga TU yang bekerja sebagai pedagang nasi ia memiliki jam kerja 70 jam dalam seminggu. Informan keempat RR yang bekerja sebagai petani memiliki jam kerja 49 jam dalam seminggu. Informan ke lima HS yang bekerja sebagai nelayan pencari kerang dan penjual ikan tangkapan suami bekerja 49 jam dalam seminggu. Informan ke enam LL yang bekerja sebagai guru madrasah dan TK memiliki waktu bekerja 36 jam dalam seminggu. Informan ke tujuh VV yang bekerja sebagai pegawai di salah satu perusahaan di Surabaya yang memiliki waktu

bekerja 35 jam dalam seminggu. Terdapat perbedaan jam kerja pada pekerja sektor formal dan pada sektor informal, pada sektor formal jumlah bekerja jam bekerja antara 35-36 jam dalam seminggu itu karena jumlah hari dalam bekerja yang tidak setiap hari dalam seminggu, pada pekerjaan sektor ini hanya bekerja 5-6 hari dalam seminggu. Sedangkan dalam sektor informal jam kerja berkisar pada 49-70 jam dalam seminggu, yang mana pada sektor ini jumlah hari dalam bekerja adalah satu minggu penuh karena pada pekerja sektor informal ini tidak ada tuntutan peraturan yang dibuat secara tertulis dan kebanyakan pada sektor informal ini pekerjaannya adalah usaha milik keluarga. Pekerjaan sektor informal adalah kegiatan perseorangan atau keluarga yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi (UU Ketenagakerjaan, 2003).

3. Pantang menyerah/ tidak mudah putus asa

Menurut Mohtar (2021), sikap pantang menyerah adalah sikap tidak mudah putus asa atau patah semangat seseorang ketika menghadapi berbagai rintangan demi mencapai tujuan. Dalam wawancara kepada tujuh informan hanya tiga informan yang menunjukkan sifat pantang menyerah yakni ibu NA, ibu NA berprofesi sebagai buruh tani, pantang menyerah ibu NA di munculkan saat NA tidak dapat pekerjaan untuk ke sawah. Kemudian NA tidak segan untuk meminta pekerjaan kepada orang-orang yang memiliki sawah atau bertanya kepada rekan sesama buruh tani. Hal tersebut sama dengan apa yang di jelaskan oleh Rifa'i (2007) bahwa orang Madura tidak sungkan menyingsingkan lengan baju, orang Madura tidak takut mendatangi tempat pekerjaan, ibarat *temon nantang lalab* (timun menantang dilalab). Seperti halnya NA yang tidak sungkan untuk mendatangi pemilik sawah agar NA diajak untuk bekerja bersamanya.

Informan kedua adalah HS, ibu HS adalah seorang istri nelayan dan pencari kerang dan berjualan ikan hasil tangkapan suami. Dalam masa pandemi Covid-19 menjadi dampak yang buruk bagi HS, di mana penjualan ikan HS menurun hingga HS

mengalami kerugian. Dengan sikap pantang menyerah yang dimilikinya HS tidak diam saja berjualan di dalam pasar, HS berkeliling menjajakan ikannya kepada tetangga sekitar pasar dan berkeliling di desanya. Hal tersebut sangat menguntungkan bagi HS ikan yang tadinya tidak laku di jual di pasar kemudian laku ketika di jual keliling desa. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmani dkk (2017), yang menjelaskan bahwa terdapat ciri-ciri etos kerja wanita yaitu mampu melihat peluang dan sekaligus mengeksekusi peluang tersebut untuk menambah penghasilan, bila ada waktu kosong diupayakan untuk mengisinya dengan bekerja yang menghasilkan uang. Mengenai hal tersebut HS selain menjual ikan ia menyempatkan waktu istirahatnya untuk mencari kerang di laut pada sore hari, hal tersebut dilakukan agar waktu istirahatnya dapat dimanfaatkan untuk mencari tambahan uang.

Informan ketiga adalah VV, VV adalah seorang karyawan swasta di salah satu perusahaan di Surabaya. Dari duduk di bangku kuliah VV sudah bekerja sampingan menjadi SPG di salah satu Mall di Surabaya. Hal itu VV lakukan karena uang saku dari orang tua kurang cukup untuk biaya VV kuliah. Di masa kuliah tersebut VV bisa saja untuk meminta lebih uang sakunya, tetapi VV tidak mau merepotkan orang tuanya dan dengan tidak putus asa VV memilih untuk bekerja sambil berkuliah.

Sedangkan empat informan lainnya yang tidak menunjukkan bahwa ia memiliki prilaku pantang menyerah/ tidak mudah putus asa adalah ibu RR, TU, LL, HZ. Ibu RR tidak menggambarkan prilaku tersebut dikarenakan ia mensyukuri segala bentuk resiko dalam bekerja. Ibu LL tidak menggambarkan prilaku tersebut dikarenakan dalam mengajar madrasah ia tidak menganggap resiko sebagai beban kerja ia tetap mengajar dengan sabar dan ikhlas.

4. Jujur/ setulus hati dalam bekerja

Menurut Mustari (2011), jujur adalah suatu prilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap dirinya maupun pihak lain. Dalam hasil

wawancara terdapat lima informan yang memiliki sifat jujur dan setulus hati ketika bekerja.

Informan NA kejujuran NA saat bekerja adalah tidak curang ketika bekerja, menghindari perbuatan yang tidak baik, menjaga kepercayaan orang lain. Informan RR kejujuran RR saat bekerja dengan mempertahankan cita rasa masakan yang di jual, memilih bahan makanan yang baik, tidak curang dengan menjual makanan basi, tidak mengambil kembalian yang lebih, menghitung ulang kembalian pelanggan. Informan HS kejujuran HS dalam bekerja adalah dengan menjaga kepercayaan pelanggan dengan menjual ikan yang masih segar. Informan LL tidak mengkorupsi waktu, kejujuran untuk menjaga amanah dari wali murid, kejujuran untuk mengajar anak didik dengan baik. Informan VV kejujuran VV dalam bekerja adalah dengan mendisiplinkan kejujuran itu sendiri, melakukan pekerjaan dengan setulus hati, bekerja adalah ibadah.

Hasil dari pembahasan di atas bahwa kejujuran sangat dibutuhkan dalam bekerja, kejujuran juga bisa membuat para informan untuk terus melakukan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi tujuan informan dalam bekerja. menurut Hasibuan kejujuran adalah nilai yang penting dalam bekerja yang dalam pelaksanaannya meliputi melaksanakan tugas-tugas, memenuhi perjanjian baik antara dirinya sendiri dan dengan orang lain.

5. Siap akan resiko

Menurut Dewi (2019), Siap akan resiko adalah bentuk keadaan ketidakpastian tentang suatu keadaan yang akan terjadi nantinya dengan keputusan yang diambil berdasarkan berbagai pertimbangan pada saat ini. Pada hasil wawancara dari tujuh informan terdapat empat informan yang memiliki sikap siap akan menerima resiko.

Pada informan HZ yang berprofesi sebagai pedagang, sifat menerima resiko kerja muncul dalam bentuk menerima resiko untung dan rugi dalam bekerja. Pada informan TU yang berprofesi sebagai petani, siap akan resiko muncul dalam bentuk informan mengetahui resiko gagal dalam bekerja menerima semua hasil yang di dapat. Pada informan RR yang berprofesi sebagai

pedagang, perilaku menerima resiko bekerja muncul dalam bentuk menerima dagangannya sepi, menyadari bahwa berjualan tidak selamanya laku, menerima untung dan rugi. Pada informan HS yang berprofesi sebagai nelayan pencari kerang, perilaku menerima resiko muncul dalam bentuk rasa kecewa dan sedih ketika jualan tidak laku tetapi tetap menerima dan siap akan resiko tersebut.

Sedangkan untuk ketiga informan tidak menggambarkan sikap siap akan menerima resiko, hal tersebut terjadi karena beberpa faktor pekerjaan. Rata-rata pekerjaan informan yang tidak menggambarkan sikap siap akan resiko adalah pekerjaan yang ikut orang lain. Seperti informan NA ia bekerja sebagai buruh tani, informan LL yang bekerja sebagai guru madrasah, informan VV yang bekerja sebagai karyawan. Pekerjaan yang dijalani informan tidaklah usaha milik sendiri yang, jadi mereka bekerja sesuai apa yang diarahkan tidak untuk memikirkan resiko untung dan rugi dalam bekerja. seperti informan NA yang bekerja sebagai buruh tani ia tidak akan memikirkan resiko gagal panen, karena ia hanya sebagai buruh yang dikerjakan untuk menanam padi saja. informan LL yang bekerja sebagai guru madrasah tugas LL hanya untuk mengajari anak didiknya saja, tidak ada hitungan untung dan rugi dalam bekerjanya. Informan VV yang bekerja sebagai karyawan ia hanya bekerja sesuai arahan dari atasan, jika kinerja VV sesuai arahan maka tugas VV sudah terpenuhi.

6. Patuh pada peraturan

Dari hasil analisis data ketujuh informan, pada ciri-ciri patuh pada peraturan keenam informan tidak menggambarkan ciri-ciri tersebut. Hal tersebut terjadi karena tingkat pendidikan para informan. Menurut undang-undang republik Indonesia tahun 2003 tentang pendidikan nasional, pendidikan merupakan suatu usaha kegiatan yang dijalankan dengan sengaja teratur dan berencana untuk mengembangkan diri. Latar belakang pendidikan dari informan adalah pada informan HZ dan TU mereka hanya lulusan SMP, informan HS, RR, NA mereka hanya lulusan SD, dan informan LL lulusan SMA. Tingkat pendidikan informan dapat

membuat informan menjadi kritis terhadap lingkungan sekitar termasuk kepatuhan pada peraturan yang ada.

Mengapa dari tujuh informan hanya satu informan saja yang menggambarkan sikap patuh pada peraturan karena, dari segi pekerjaan sudah berbeda. Ibu VV bekerja pada pekerjaan sektor formal. Sektor formal adalah kegiatan bekerja yang terikat oleh peraturan dan pemerintah, sedangkan sektor informal adalah kegiatan perseorangan atau keluarga yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi (UU Ketenagakerjaan, 2003). Dari pengertian sektor informal yang tidak terikat pada suatu peraturan pemerintah menjadikan keenam informan tidak menggambarkan bahwa ia memiliki sifat patuh pada peraturan, karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan perseorangan yang dilakukan bersama dengan keluarga tanpa adanya peraturan tertentu.

Menurut Ningsih & Deni (2018), Kepatuhan adalah kerelaan individu untuk melakukan sesuatu yang diharapkan atau diminta oleh pemegang otoritas kekuasaan yang ditandai dengan tunduk, kerelaan, mengalah, membuat suatu keinginan. Pada informan ini perilaku patuh pada peraturan muncul dalam bentuk mentaati peraturan, melakukan pekerjaan sesuai arahan. Dalam ciri-ciri patuh pada peraturan hanya informan VV yang memiliki ciri-ciri tersebut, karena dalam pekerjaan VV yang mana ia sebagai karyawan di suatu perusahaan yang mau tidak mau VV harus menaati segala peraturan yang telah dibuat sedemikian rupa untuk para karyawannya.

Shin (2011) menjelaskan, hakikatnya disiplin bertujuan untuk membentuk perilaku yang teratur dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka banyak perusahaan membuat aturan disiplin yang efektif sehingga para pegawainya memiliki sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi misi organisasi. Ibu VV berpendapat salah satu mengapa ia tetap dipercayai untuk terus bekerja di perusahaan adalah karena ia patuh pada semua peraturan yang ada di perusahaannya. Tidak dapat dipungkiri adanya peraturan disiplin kerja, mampu menata dan mengarahkan orang pada sikap dan perilaku sesuai dengan yang diharapkan, di mana

seseorang tersebut menunjukkan sikap taat, patuh, mau mengikuti perintah, bekerja sesuai standar, mengacu pada orientasi organisasi dan lain sebagainya, yang tentunya tindakan ini menggambarkan bahwa seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi yang cukup baik. Artinya ia akan selalu melekatkan dirinya dengan segala kegiatan organisasi, tanpa terkecuali menjalankan berbagai kebijakan dan aturan yang ditetapkannya, keadaan tersebut di sebut komitmen.

7. Tekun/ulet

Nuryaningsih & Imanah (2011), menjelaskan bahwa ketekunan berarti berdisiplin dalam suatu hal yang terus menerus melakukan usaha langkah demi langkah. Dari hasil wawancara ketujuh informan ada empat informan yang menunjukkan sifat tekun dan ulet. Informan HZ yang berprofesi sebagai pedagang, ketekunannya dalam bekerja adalah ketika HZ berangkat kerja rutin setiap hari pukul 5 pagi. Informan NA yang berprofesi sebagai petani, bentuk tekun dan ulet adalah bekerja setiap hari berturut-turut, kegigihan dalam bekerja, ulet dalam mempertahankan kinerja. Informan RR yang berprofesi sebagai pedagang, bentuk ketekunan walaupun jualan tidak laku atau ada masalah tetap terus berjalan, kecepatan melayani pembeli, tidak mengecewakan pelanggan adalah bentuk keuletan dalam bekerja ibu RR. Informan VV yang berprofesi sebagai karyawan, bentuk ketekunan yang digambarkan adalah dengan konsisten bekerja setiap hari dan melakukan pekerjaan secara rutin. Dalam menjabarkan pekerjaannya perempuan Madura tidak ada rasa kikuk, ragu, atau gugup serta tidak kenal lelah, ia akan melakukan kewajibannya hingga terlaksana semua pekerjaannya (Rifai, 2007).

Menurut Rifai (2007), perempuan Madura adalah seorang pekerja yang *pelak* (berkecukupan). Pekerja *pelak* selalu memusatkan pikirannya menghadapi pekerjaannya, sehingga dengan rajin dan hati senang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Seperti halnya ibu HZ, NA, RR, VV mereka adalah seorang pekerja yang *pelak* dimana mereka mengerjakan pekerjaannya dengan rajin setiap hari di jam yang sama

mereka berangkat bekerja setiap hari bekerja dengan hati yang senang sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Adapula tiga informan yang tidak menggambarkan ciri-ciri tekun/ ulet yakni ibu TU yang berprofesi sebagai petani, HS yang berprofesi sebagai nelayan pencari kerang, dan LL yang berprofesi sebagai guru madrasah. Mereka tidak menggambarkan perilaku tekun/ulet karena mereka tidak melakukan pekerjaannya di jam yang sama setiap harinya. Karena pekerjaan mereka jalani adalah usaha sendiri yakni pekerjaan informal. Pekerjaan informal adalah kegiatan perseorangan atau keluarga yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi (UU Ketenagakerjaan, 2003). Ibu TU dan HS bekerja pada pekerjaan informal yang mana ia melaksanakan usahanya sendiri sehingga tidak ada peraturan-peraturan yang membuat mereka harus bekerja pada jam yang sudah ditentukan. Ibu LL mengajar madrasah di yayasan milik keluarga yang dijalankan oleh orang tua ibu LL sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini difokuskan pada etos kerja perempuan Madura. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada setiap informan memiliki makan etos kerja menurutnya masing-masing, dan dari semua makna etos kerja terdapat tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa etos kerja pada perempuan Madura adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat tiga ciri-ciri etos kerja pada perempuan Madura yang dominan yaitu (a) disiplin waktu, (b) pekerja keras, (c) menjaga semangat kerja/ giat bekerja. Dan ciri-ciri pendukung yaitu (a) patang menyerah/ tidak mudah putus asa, (b) jujur/ setulus hati dalam bekerja, (c) siap akan resiko, (d) patuh pada peraturan, (e) tekun/ulet.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Sasmita Ayu Ida dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Hindu dan Pengetahuan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi dengan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Pemoderasi pada Industri Kecil dan Menengah di Kota Denpasar. *Jurnal Juima*. 9(2): 1-7. Diunduh dari <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/download/548/516> pada tanggal 12 juni 2022
- Faraby, Muhammad Erysa. (2016). Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura. *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*. 3(1): 21-38. Diunduh dari <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/article/view/3095> tanggal 13 juni 2021
- Ginting, Desmon. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hafsari, Aprilia Rosa & Wahyuni, Ida & Kurniawan, Bina. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Waktu Pendistribusian BBM Pada Awak Mobil Tangki di PT.X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6(4): 268-277. Diunduh dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/download/21427/19910> pada tanggal 3 juni 2022
- Irmawan & Wahyuni, Sri. (2017). Semangat Kerja dan Kontribusi Buruh Gendong Perempuan dalam Mensejahterakan Keluarga di Yogyakarta. *Sosio Konsepsia*. 6(03): 319-339. Diunduh dari file:///C:/Users/user/Downloads/irmawani,+Irmawan+dan+Sri+Wahyuni.pdf tanggal 09 September 2021.
- Kusuma, Cahaya Vivian dkk. (2018). Analisis Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Dalam Pembuatan Dompot Punch Zaman Now. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SD*. 6(1): 88-95. Diunduh dari <https://eprints.umm.ac.id/45183/20/Febrianshari%20Kusuma%20Jayanti%20Ekowati%20Prasetya%20Widhiy>

- anti%20Suwandayani%20-%20Nilai%20Karakter%20Pendidikan.pdf pada tanggal 8 April 2022.
- Mustari, Mohamad. (2011). *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan Karakter*. Laksbang Preesindo. Yogyakarta.
- Ningsih, Ropika & Deni, Rahma. (2018). Hubungan Pengetahuan dengan Kepatuhan Diet Pada Pasien Diabetes Melitus Tipe II di Poliklinik Penyakit Dalam RSUD Dr. Achmad Mochtar Kota Bukittinggi. *Nursing Journal of STIKES Insan Cendekia Medika Jombang*. 15(1):12-20. Diunduh dari <https://www.journal.digilib.stikesicm-jbg.ac.id/index.php/jip/article/download/438/362> pada tanggal 21 juni 2022
- Putri, Ni Made Dewi Kansa. (2019). Peran Semangat Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan Bali. *Jurnal Widya Manajemen*. 1(2):60-75. Diunduh dari <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/download/356/297> pada tanggal 3 juni 2022
- Rahmaniar. (2017). Etos Kerja Wanita Pekerja Rotan di Desa Baru Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan Kalimantan Tengah. *Jurnal Of Islamic & Social Studies*. 3(2): 205-224. Diunduh dari http://dx.doi.org/10.30983.islam_realitas.v3i2.407 pada tanggal 20 mei 2021
- Rifa'i, Mien Ahmad. (2007). *Manusia Madura*. Yogyakarta: Nuansa Aksara.
- Shin, J. C. (2011). Teaching and research nexuses across faculty career stage, ability and affiliated discipline in a South Korean research university. *Studies in Higher Education*, 36(4), 485-503.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryat, Yayat. (2009). *Psikolinguistik*. Jakarta: JPBD Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tuwu, Darmin. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Jurnal Al Izzah*. 13(1): 1978-9726. Diunduh dari <https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/viewFile/872/785> pada tanggal 30 Mei 2021
- Widowati, Tri Wahyuni dkk. (2023). Etos Kerja Pedagang Etnis Madura Perantau Di Pasar Natar Ditinjau Dari Etika Bisnis. *Jurnal ilmiah ekonomi bisnis*. 11(1): 685-689. Diunduh dari <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/3304/2927>
- Zulaihah, Sitti. (2022). Orang Madura di Yogyakarta (studi tentang sejarah migrasi penjual sate Madura di Yogyakarta). *Heritage: Journal of Social Studies*. 1(2): 125-148. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/335478-orang-madura-di-yogyakarta-studi-tentang-5c90f26b.pdf> tanggal 09 September 2021 pada tanggal 09 September 2021