

# **ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUSI MASYARAKAT SEKITAR MENJADI TENAGA KERJA DI PONDOK (STUDI PADA PEKERJA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 6 MAGELANG)**

Ahmad Hariri Zadi, Imam Haryadi<sup>1</sup>

([haririzadi687@gmail.com](mailto:haririzadi687@gmail.com), [haryadi@unida.gontor.ac.id](mailto:haryadi@unida.gontor.ac.id))

## **Abstract**

*The purpose of this study is to find out what factors influence the community to become workers in the cottage, and to find out the most influential factors to become workers. This research is a field research, using descriptive qualitative. The population was all 79 employees of PM Gontor Campus 6 Magelang, with a sample of 18 people. Purposive sampling method is used to get data from people who know best. The method of data collection uses the method of observation, interviews, documents, and triangulation. The results of this study show that there are 4 factors that influence the community to become workers in the cottage, namely: Religiosity, Security, Leisure, and social. And the most influential factor is the factor of religiosity. The people who have worked in the hut so that istiqomah works in order to get blessings. Because work does not only seek the life of the world, but also for the hereafter.*

**Keywords:** Labor, Decision to work, Work motivation

## **PENDAHULUAN**

Istilah kerja dalam Islam bukan semata mata untuk mencari rezeki, untuk menghidupi diri dan keluarga, tetapi bekerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya.<sup>2</sup> Menurut update terbaru, UMR kabupaten Magelang adalah Rp 1.882.000 dan untuk kota Magelang Rp

---

<sup>1</sup> Kampus Pusat UNIDA Gontor, Jl. Raya Siman Km. 06, Siman, Ponorogo Jawa Timur, Telp. +62 352 483762 Fax. +62 352 488182.

<sup>2</sup> Anogara, Bhirawa, Motivasi kerja islam dan etos kerja islam studi (karyawan bank jatim syariah cabang Surabaya) *Jurnal Ekonomi*. p.532

1.707.000. Dengan gaji sebesar itu sangat berpengaruh untuk masyarakat untuk menjadi tenaga kerja atau lainnya.<sup>3</sup>

Menurut Teori Motivasi Klasik, Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.<sup>4</sup>

Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan para masyarakat sekitar pondok, yang tetap ingin menjadi tenaga kerja di pondok dengan gaji pebulanya di bawah gaji UMR. Perbedaan gaji yang sangat jauh berbeda, antara gaji UMR dengan gaji tenaga kerja di pondok. Maka pasti ada sesuatu faktor yang sangat berpengaruh untuk menjadi tenaga kerja di pondok.

Menurut hasil observasi sementara kepada tenaga kerja Pondok modern darusslam gontor kampus 6, yang berjumlah 79 karyawan dengan perincian sebagai berikut : karyawan pembangunan 40 orang, pabrik teh 4 orang, konveksi 2 orang, kantin guru 2 orang, tukang cukur 4 orang, laundry pondok 5 orang, yayasan 1 orang dan bksm 2 orang serta dapur umum dan dapur guru 19 orang, dan menrut hasil wawancara sementara kepada karyawan pondok modern, di ketahui ada beberapa faktor yang membuat mereka menjadi tenaga kerja di pondok<sup>5</sup> antara lain:

1. Pengangguran
2. Dekat keluarga (akses jarak).
3. Skill dan Pengalaman dalam bekerja.
4. Akademis.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi masyarakat untuk menjadi tenaga kerja di pondok,

---

<sup>3</sup> BPS kab magelang UMR 2018, (di akses 24 maret 2019, pukul 10.50 wib, dari situs <https://magelang.kab.bps.go.id>)

<sup>4</sup> Frederick Taylor dalam Denny Bagus, Teori Motivasi Kerja, Jurnal Manajemen, hlm. 2

<sup>5</sup> Muhammad Yunus, wawancara kepada staff pembangunan, gontor 6, 8 januari 2019.

dan untuk mengetahui Faktor yang paling berpengaruh untuk menjadi tenaga kerja di pondok.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke daerah obyek penelitian. Sehingga peneliti nantinya akan memperoleh data yang berkaitan dengan faktor apakah yang mempengaruhi masyarakat menjadi tenaga kerja di pondok. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>6</sup>

data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, data primer (Primary Resource) yang meliputi data-data yang didapat dari para tenaga kerja pondok.<sup>7</sup>

Sumber data sekunder yaitu sumber-sumber yang didapatkan peneliti dari data-data yang berasal dari media cetak baik buku-buku, dan pembahasan terdahulu serta semua aspek yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.<sup>8</sup>

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam metode kualitatif terdapat empat macam teknik pengumpulan data.<sup>9</sup>

Observasi, sebagai teknik pengumpulan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau

---

<sup>6</sup> Robert Bogdan and Steven J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods*, (New York, 1975), p. 4

<sup>7</sup> Surahmad, Winarno, *Pengantar Penelitian-Penelitian Ilmiah Dasar Metoda Teknik*, Edisi 7, (Bandung: Tarsito, 1989), p. 134-163

<sup>8</sup> Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), p. 37

<sup>9</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2014), p. 224-225

wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.<sup>10</sup>

Wawancara, selain dari pengumpulan data dengan cara pengamatan, diperbolehkan juga dengan wawancara. Dalam hal informasi atau keterangan langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.<sup>11</sup> Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.<sup>12</sup>

Dokumen, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misanya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang bebentuk karya misalnya, karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>13</sup>

Triangulasi, Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Teknik ini menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.<sup>14</sup>

### **Profil Singkat Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 6 Magelang**

Darul Qiyam adalah cabang Pondok Modern Darussalam Gontor yang terletak di dusun Gadingsari, desa Mangunsari, kecamatan Sawangan, kabupaten

---

<sup>10</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, jilid 1, (Yogyakarta: Andi, 2002), p. 136

<sup>11</sup> Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, p. 193

<sup>12</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabetha, 2003), p. 78

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, p. 240

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, p. 241

Magelang. Lembaga ini bermula dari tawaran kepada Pondok Modern Gontor untuk mengelola tanah wakaf dan beberapa bangunan dari ibu Qoyumi Kafrawi, pada bulan Pebruari 1999. Wakaf tersebut berupa tanah 2,3 ha. Beserta 1 masjid dan 1 unit rumah. Menanggapi niat baik tersebut, Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor berserta rombongan mengadakan survei ke lokasi tersebut pada tanggal 22-23 Juli 1999 Setelah mempertimbangkan berbagai hal dan memusyawarahkannya dengan berbagai pihak akhirnya Pimpinan Pondok menerima tawaran wakaf tersebut dan akan mengembangkannya menjadi sebuah Pondok Pesantren, hal ini sejalan usulan pada Sidang Badan Wakaf ke – 42 pada tanggal 24 – 25 Juli 1999, di Pondok Modern Darussalam Gontor.<sup>15</sup>

Sampai sekarang luas Pondom Modern Darussalam Gontor Kampus 6 sudah bertambah sekitar 8 hektar, dengan jumlah santri 1121 dan jumlah guru 143 orang. Sebagaimana pondok cabang yang lain, Pondok Modenr Darussalam Gontor Kampus 6 Darul Qiyam terus berupaya mengembangkan segala aspek mengikuti Gontor Pusat. Aktivitas pengajaran senantiasa disesuaikan dan tidak keluar dari nilai, sistem, dan materi yang dikembangkan oleh Gontor Pusat.<sup>16</sup> Dan Universitas darussalam Gontor membuka perkuliahan di Kampus 6 Magelang Mulai Tahun 2009, dengan Prodi Ekonomi Syariah.

## **PEMBAHASAN**

### **Perekonomian dan pekerja Gontor 6**

Semenjak berjalanya waktu, ekonomi di Gontor 6 semakin berkembang dengan bertambahnya unit usaha seperti : pabrik roti, pabrik teh, pabrik ice cream, dan kantin kantin lainya. Pekerjaan pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga kerja tambahan dari masyarakat seperti halnya bantuan dalam pembangunan gedung atau lainya.

---

<sup>15</sup> <http://www.gontor.ac.id/pondok-modern-darul-qiyam-gontor-6>. (diakses Ahad, 31 Maret 2019, jam 10.10 WIB).

<sup>16</sup> Wawancara Dengan Fasha Rodhibillah Furqon

Dengan adanya pondok pesantren gontor 6 menimbulkan aktivitas perekonomian lain akibat adanya pondok sehingga merupakan sumber – sumber pekerjaan baru dari penyerapan tenaga kerja yang di butuhkan oleh pondok, di sebagian unit usaha pondok juga membutuhkan yang namanya tenaga kerja.

Pekerja tersebut mendapatkan upah yang berbeda beda dari setiap pekerjanya, dan mereka mempunyai motivasi tersendiri dalam bekerja di pondok, dengan macam macam faktor dari masing masing individu pekerja.

Bisa simpulkan bahwa masyarakat segi pendapatan berbeda beda dan dibawah gaji UMR daerah. Maka ada faktor yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja di pondok.

### **Teori Motivasi kerja Abraham Maslow**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan, yang munculnya tergantung dari kepentingan individu. Dengan ini kebutuhan manusia di klasifikasi menjadi lima kebutuhan yaitu :<sup>17</sup>

#### **1) Kebutuhan Fisiologis**

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal.

#### **2) Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan, termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

#### **3) Kebutuhan Sosial**

---

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Remaja Rosdakarya oktober 2001), p. 93

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

#### 4) Aktualisasi Diri

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi.

#### **Teori Motivasi Kerja Herzberg<sup>18</sup>**

1. Hygiene Factors, yang meliputi : Gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
2. Motivation Factors, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

#### **Teori Motivasi Kerja Muwafik Saleh<sup>19</sup>**

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

##### 1) Taqwa Dalam Bekerja.

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi laranganya, orang yang bertaqwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

##### 2) Ikhlas Dalam Bekerja.

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia di sisi Allah SWT, suatu pekerjaan jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

#### **Tenaga Kerja**

---

<sup>18</sup>Ibid, p. 93

<sup>19</sup>Ibid, p. 93

tenaga kerja merupakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pengertian umum tersebut sesuai dengan pengertian tenaga kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>20</sup>

### **Pengertian Lama Bekerja**

Lama bekerja merupakan jumlah waktu yang telah dicurahkan dalam pekerjaan sehari hari. Lama bekerja dapat meningkatkan ketrampilan pekerjaan baik secara vertikal maupun horizontal. Peningkatan secara vertikal berarti memperdalam sesuatu yang diketahuinya dalam suatu bidang tertentu sedangkan peningkatan secara horizontal adalah memperluas aspek - aspek atau jenis pekerjaan yang diketahuinya. Apabila hal ini betul - betul dikaitkan dengan penggunaannya dalam pekerjaan sehari hari maka dapat disimpulkan akan meningkatkan penghasilan yang diperoleh.<sup>21</sup>

Tenaga kerja yang curahan kerjanya sedikit dalam seminggu cenderung memperoleh hasil yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang bekerja 35 jam per minggu atau lebih. Tetapi apabila jam kerja yang dicurahkan lebih sedikit maka akan mempengaruhi terhadap pendapatan.<sup>22</sup>

### **Permintaan Tenaga Kerja**

Konsep Permintaan Tenaga Kerja Permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa sangat bergantung pada daya beli masyarakat dan kemungkinan ekspor. Sebaliknya, produksi dalam negeri dapat tersaingi oleh barang-barang impor.<sup>23</sup>

Sifat permintaan tenaga kerja adalah derived demand, yang artinya bahwa permintaan tenaga kerja oleh perusahaan sangat tergantung permintaan

---

<sup>20</sup>Sudarsono dalam Teddy Adhadika, Arif Pujiyono, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry pengolahan", *Jurnal Ekonomi*, Vol 3 No 1 tahun 2014 p. 4

<sup>21</sup>Nining Purnamaningsih, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Wanita Bekerja Di Luar Negeri(Studi Kasus Di Kediri)", *Jurnal Ilmiah Berkala Universitas Kadiri*...., p. 17

<sup>22</sup>Ibid p. 17

<sup>23</sup>Andi Wijaya, dkk, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau", *Jurnal Jom FEKON*...., p. 5

masyarakat terhadap hasil produksinya. Sehingga untuk mempertahankan tenaga kerja yang digunakan perusahaan, maka harus dijaga bahwa permintaan masyarakat terhadap produk perusahaan harus tetap stabil dan kalau mungkin meningkat.<sup>24</sup>

### **Upah Dan Upah Minimum**

Upah dalam perspektif konvensional merupakan balas jasa akan faktor produksi, tenaga kerja. Karena, dalam ekonomi konvensional upah termasuk salah satu instrumen dalam distribusi pendapatan selain bunga, sewa dan laba.<sup>25</sup>

Upah minimum adalah upah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan, yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya.<sup>26</sup>

Upah minimum dapat mencegah pekerja dalam pasar monopsoni dari eksplorasi tenaga kerja terutama yang low skilled. Upah minimum dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan mengurangi konsekuensi pengangguran seperti yang diperkirakan teori ekonomi konvensional.<sup>27</sup>

### **Motivasi Tenaga Kerja**

Definisi motiv adalah “Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment”. Motif didefinisikanya sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.<sup>28</sup>

William J. Stantion mendefinisikan bahwa “A motive is a stimulated need which a goal oriented individual seeks to satisfy”. Motif di definisikan sebagai

---

<sup>24</sup>Sumarsono dalam Andi Wijaya, dkk, “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau”, *Jurnal Jom FEKON*...., p. 5

<sup>25</sup>Nurul huda, et al, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*...., p. 208.

<sup>26</sup>Maimun Sholeh, “Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah”, *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, vol 4, no 1, april 2007...., p .69

<sup>27</sup>Maimun Sholeh, “Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah”, *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*...., p. 70

<sup>28</sup>Abraham Sperling dalam Olivier Blanchard, David R Johnson, Makro Ekonomi, (PT Gelora Aksara Pratama), p. 146

kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.<sup>29</sup>

Dalam istilah lain, motivasi sebagai suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya memuaskan keinginan.<sup>30</sup>

### **Motivasi Kerja Dalam Islam**

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan hidup. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul-khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia, baik kebutuhan fisik, psikologis maupun social. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu karena terpenuhi Kebutuhannya.<sup>31</sup>

## **HASIL DAN ANALISA**

Adapun faktor yang memotivasi mereka untuk menjadi pekerja ada berbagai macam faktor.

Adapun faktor pertama adalah faktor Religiusitas, faktor religiusitas terdapat 3 sub variabel, yaitu Niat yang baik dan benar, taqwa dalam bekerja, dan ikhlas dalam bekerja.

Faktor kedua adalah faktor Aman, faktor aman terdapat beberapa sub variabel, yaitu keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan, termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

---

<sup>29</sup>William J Stanton dalam , Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, , p. 93

<sup>30</sup>Koontz dalam Sundring Pantja Djati, "Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*...., p. 26

<sup>31</sup>Ali Hasan, Manajemen Bisnis Syariah, (Pustaka Pelajar, Mei 2009), p. 70-71

Faktor ketiga adalah faktor kenyamanan (harga diri), sub variabel kenyamanan adalah kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran.

Faktor keempat adalah faktor sosial, faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan dengan atasanya ataupun dengan manusia yang ada di sekitarnya. Terdapat sub variabel dari faktor social diantaranya adalah kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan masyarakat sekitar.

Dari berbagai faktor diatas, faktor yang paling berpengaruh adalah faktor Religiusitas.

Adapun faktor faktor yang tidak berpengaruh adalah : faktor Aktualisasi diri, faktor kedua faktor fisiologis, faktor ketiga faktor Hygiene, faktor keempat faktor Motivation

## KESIMPULAN

Seperti yang telah dijelaskan di bab pertama bahwa pembahasan pada penelitian ini bertujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor faktor apa saja yang mempengaruhi masyarakat untuk menjadi tenaga kerja di pondok, dan untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh untuk menjadi tenaga kerja. setelah beberapa teori dan pembahasan, penulis menemukan hasil sebagai berikut: 1). Disimpulkan dari pembahasan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi masyarakat untuk menjadi tenaga kerja adalah faktor religiusitas, faktor aman, faktor kenyamanan, faktor sosial. 2). Disimpulkan dari hasil diatas bahwa faktor yang paling berpengaruh adalah faktor religiusitas.

## Saran

Setelah meneliti pembahasan diatas, penulis ingin menyarankan beberapa masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Disarankan kepada masyarakat yang sudah bekerja di pondok agar istiqomah dalam bekerja agar mendapatkan keberkahan dari pekerjaannya. Dan kepada masyarakat yang bekerja di luar pondok, agar tidak mencari kehidupan dunia semata, tetapi juga untuk akhirat.

2. Disarankan kepada pondok gontor 6 agar memperhatikan faktor yang kurang berpengaruh pada masyarakat untuk menjadi tenaga kerja di pondok.
3. Dan untuk pembaca skripsi ini, apabila menemukan kesalahan dalam tulisan, teori, atau penelitian, mohon di koreksi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bhirawa, Anogara, Motivasi kerja islam dan etos kerja islam studi (karyawan bank jatim syariah cabang Surabaya) *Jurnal Ekonomi*.

Bogdan, Robert and Taylor J Steven, *Introduction to Qualitative Research Methods*. (New York, 1975).

BPS kab magelang UMR 2018, (di akses 24 maret 2019, pukul 10.50 wib, dari situs <https://magelang.kab.bps.go.id>)

Bungin, Burhan M, *penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2009).

Djati Pantja Sundring, “Pengaruh Variabel-Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 1 No 1*.

Djojohadikusumo, Sumitro dalam Rizki Herdian Zenda, Suparno, “Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 2 No 1 Maret 2017*.

Greenberg, Baron dalam Wibowo, *Manajemen Kinerja* Edisi 5 (PT Rajagrafindo Persada Oktober 2016).

Hasan, Ali, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Pustaka Pelajar, Mei 2009).

Hasil observasi unit usaha pondok modern darussalam gontor, 9 januari 2019 jam 10.00 wib

Heller dalam Wibowo, *Manajemen Kinerja* Edisi 5, (PT Rajagrafindo Persada Oktober 2016).

Hidayat, *et al.* 2005 “Peran dan etika kerja islam dalam mempengaruhi motivasi intriksik, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern banten)” *Akmenika : jurnal akuntansi dan menejemen* 12.2.

Sekretaris pimpinan, Pondok modern gontor 6, <http://www.gontor.ac.id/pondok-modern-darul-qiyam-gontor-6>. (diakses Ahad, 31 Maret 2019, jam 10.10 WIB).

Jaribah, Ahmad *Fikih Ekonomi Umar bin Kattab*, (Jeddah : Dar Al Andalus Al Khadra, 2003).

Khaafidh, Muhammad, Poerwono Dwisetia, "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Untuk Bekerja Di Kegiatan Pertanian", *Jurnal of economic, Vol 2 No 2 Tahun 203*.

Lilyawati, Budhi Sri Made, "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Dan Efisiensi Usaha Industri Furniture Kota Denpasar", *E-Jurnal EP Unud, 5 (8)*.

Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya oktober 2001).

Mantra dalam Andi Wijaya, et al, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Riau", *Jurnal Jom FEKON, Vol 1 No 2 Oktober 2014*.

Moleong, J, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002).

Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. (Ghalia Indonesia).

Purnamaningsih, Nining "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Wanita Bekerja Di Luar Negeri(Studi Kasus Di Kediri)", *Jurnal Ilmiah Berkala Universitas Kadiri, Edisi Juni 2011 – September 2011*.

Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).

Simanjuntak dalam Muhammad Khaafidh, Dwisetia Poerwono, "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Untuk Bekerja Di Kegiatan Pertanian", *Jurnal of economic, Vol 2 No 2 Tahun 203*.

Soeratno, and Lincoln arsyad, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, (UPP STIM YKPN).

Sperling, Abraham dalam Olivier Blanchard, David R Johnson, *Makro Ekonomi*, (PT Gelora Aksara Pratama).

Sudarsono dalam Teddy Adhadika, Arif Pujiyono, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industry pengolahan", *Jurnal Ekonomi, Vol 3 No 1 tahun 2014*.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta 2014).

Suhardi, *Pengantar Ekonomi Mikro*, (Penerbit Gava Media 2016).

Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2007).

Surahmad, Winarno. *Pengantar Penelitian-Penelitian Ilmiah Dasar Metoda Teknik*. (Bandung: Tarsito 1989. Edisi 7).

Syaibani, Imam dalam Nurul Huda, *et al*, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*, (Kencana Predana Media Group 2009).

Syarifulloh, Firman, “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga kerja Wanita Indonesia Untuk Bekerja Ke Luar Negri, Studi Kasus di Kabupaten Banyuwangi”, *Jurnal Ilmiah*.

Taylor, Frederick dalam Denny, Bagus, Teori Motivasi Kerja, *Jurnal Manajemen*.

Yunus, Muhammad, wawancara kepada staff pembangunan, gontor 6, 8 januari 2019.