

GAMBARAN ETOS KERJA PADA PEDAGANG ETNIS TIONGHOA DI JAKARTA

Stefanus Reinhard

ABSTRACT

The purpose of this study was to see an overview of the work ethic of ethnic Chinese traders, this is due to a reflection of a good work ethic through the inherent characteristics of the ethnic Chinese merchants like never give up, work hard, able to delay gratification, and simplicity. The research method used in this research is descriptive quantitative and perform calculations using SPSS 19.0 for windows.

Descriptive analysis of the results of frequency on the attached table data, was found that the work ethic of ethnic Chinese traders in the category are likely to be low. this is due to other factors that affect the lifestyle, generational differences, type of work, and the influence of the results of the process of assimilation. The questionnaire used is the Multidimensional Work Ethic Profile - Short Form (SF - MWEP) (Meriac et al., 2013). Thus the hypothesis of the study, which reported an overview of a high work ethic on ethnic Chinese merchants in Jakarta is rejected.

Keywords: *Ethnic Chinese, Work Ethic, Traders*

A. LATAR BELAKANG

Pada abad kelima bangsa Cina mendarat di pesisir pantai Jawa Timur. Mereka merantau ke Indonesia dengan misi untuk berdagang, salah satu kegiatan perdagangan mereka adalah memperjual belikan rempah-rempah hingga ke negara lain seperti Hongkong dan Malaka (Masyarakat Cina di Indonesia, 2001). Kemudian melalui kegiatan perdagangan tersebut pada akhirnya bangsa Cina memutuskan untuk menetap di Indonesia dan berasimilasi dengan penduduk setempat, hingga dari proses asimilasi itu bangsa Cina mampu menguasai perdagangan Nusantara (Max, 2012).

Berkaitan dengan hal di atas maka tidak heran jika banyak orang-orang etnis Tionghoa saat ini tersebar hampir diseluruh wilayah negara Indonesia. Kegiatan yang dilakukan oleh para etnis Tionghoa di Indonesia sangat beragam,

salah satunya adalah berdagang. Selain berdagang, ada juga yang menjadi pengusaha, seniman, dokter, politikus yang sukses. Hal itu membuat saat ini hampir 90% perekonomian Indonesia dikuasai oleh warga Tionghoa yang merupakan salah satu etnis di Indonesia (Achsini, 2012).

Khususnya di Jakarta yang merupakan salah satu kota di Indonesia yang sebagian besar etnis Tionghoa yang mata pencahariannya sebagai pedagang. Hampir seluruh sektor perdagangan di wilayah Jakarta dikuasai oleh pedagang etnis Tionghoa, seperti diantaranya kawasan Kali Baru, Pasar Senen, Glodok-Pancoran, Mangga Dua, Pasar Baru, Kampung Cina, Mangga Besar yang merupakan salah satu pusat perbelanjaan pakaian, alat-alat elektronik, kuliner, aksesoris serta percetakan di Jakarta (Siregar, 2013).

Dengan demikian didalam penelitian ini, hanya dibatasi pada pedagang etnis Tionghoa. Hal ini selain dikarenakan keahlian para etnis Tionghoa yang pada umumnya adalah berdagang, ada hal lain yang cukup menarik yaitu karakteristik dari pedagang etnis Tionghoa itu sendiri. Menurut Devianti (2013), letak dari kunci kesuksesan pedagang etnis Tionghoa di Indonesia adalah karakteristik yang mereka miliki seperti kemauan kerja keras, kebiasaan hidup hemat, kemampuan bertahan dalam situasi sulit, rajin, disiplin serta orientasinya pada kepuasan pelanggan meski mendapatkan keuntungan yang sedikit, dan enggan untuk bermalas-malasan. Nilai-nilai tersebut merupakan cerminan dari etos kerja yang baik.

Selain sisi positif yang dikemukakan diatas didapatkan juga sisi negatif dari opini masyarakat mengenai karakteristik pedagang etnis Tionghoa bahwa pedagang etnis Tionghoa itu licik, sombong, dan curang ketika berdagang. Mereka rela melakukan segala cara untuk mendapatkan keuntungan (Biarkan Orang Cina Sukses dan Kaya, 2013).

Menurut Miller dkk., (dalam Slabert dan Ukpere, 2011) etos kerja adalah sebuah komitmen terhadap nilai dan pentingnya kerja keras. Behubungan dengan hal tersebut menurut Huntington (dalam Sinamo, 2005) perbedaan budaya dapat mempengaruhi adanya perbedaan etos kerja. Budaya dalam artian perilaku khas suatu kelompok sosial, termasuk nilai-nilainya

Sikap dan nilai-nilai budaya yang melekat pada pedagang etnis Tionghoa mencerminkan ketujuh dimensi dari etos kerja yang disampaikan oleh Miller dkk., (dalam Slabert dan Ukpere, 2011) yang terdiri dari kerja keras, waktu luang, sentralitas kerja, waktu yang terbuang, etika atau moral, kemandirian, dan menunda kepuasan.

Berangkat dari pada hal itu, penelitian kali ini peneliti telah melakukan survei ke beberapa pedagang etnis Tionghoa di Jakarta mengenai etos kerja yang mereka miliki. Hasil survei menunjukkan bahwa lima dari sepuluh etnis Tionghoa di Jakarta memiliki etos kerja yang positif dan lima dari sepuluh lainnya menunjukkan etos kerja yang negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pedagang etnis Tionghoa bervariasi, maka dari itu peneliti ingin melihat lebih jelas bagaimana gambaran etos kerja pada pedagang etnis Tionghoa.

Dengan demikian dalam penelitian ini yang menjadi subjek sasaran adalah seluruh pedagang etnis Tionghoa di Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *The Multi-Dimensional Work Ethic Profile - Short Form* (MWEP-SF) dikembangkan oleh Meriac dkk., (2013) yang mengacu pada teori etos kerja dari Miller, dkk (2001).

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran etos kerja pada pedagang etnis Tionghoa di Jakarta.

C. TINJAUAN TEORI

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Miller dkk., (dalam Ness dkk., 2010) etos kerja adalah sebuah komitmen terhadap nilai dan pentingnya kerja keras. Menurut Harsono dan Santoso (2006) etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Tasmara (dalam Probowati, 2008) menambahkan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu

yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Berbeda hal dengan Sinamo (2005) yang mendefinisikan etos kerja secara umum sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Hal ini didukung oleh Santoso (2013) yang mendefinisikan etos kerja sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani.

Maka berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sebuah komitmen, baik dalam bentuk sikap, perilaku, karakter, etika seseorang dalam bekerja, terhadap nilai dan pentingnya kerja keras sebagai totalitas seseorang untuk meraih hasil yang maksimal (*high performance*).

2. Aspek – Aspek Etos Kerja

Aspek-aspek etos kerja menurut Miller dkk., (dalam Slabert & Ukpere, 2011) adalah sebagai berikut.

- a. Kerja keras, yang merupakan sikap dan sistem keyakinan tentang nilai intrinsik dari kerja keras,
- b. Waktu luang, yang merupakan sistem kepercayaan tentang pentingnya relatif dari waktu luang.
- c. Sentralitas kerja, yang merupakan kepentingan relatif dari pekerjaan dalam kehidupan seseorang.
- d. Waktu yang terbuang, yang merupakan persepsi tentang negativitas sekitar waktu yang tidak produktif.
- e. Etika atau moral, yang merupakan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan agama dan moralitas.

- f. Kemandirian, yang merupakan tingkat kemandirian dari orang lain.
- g. Menunda kepuasan, kemampuan untuk menunda kepuasan kebutuhan.

3. Pedagang Etnis Tionghoa

Sarwiyanto dkk.,(2008) mendefinisikan pedagang sebagai orang yang pekerjaannya menjual barang. Menurut Tjwan (dalam Dharmawan, 2010) menuliskan bahwa terdapat 5 hal yang menjadi karakteristik dari Etnis Tionghoa, yaitu pekerja keras, fleksibel, tahan banting, menghargai waktu dan berani mengambil resiko.

Adapun yang dikemukakan Damsar (dalam, Yunus 2011) membedakan pedagang menurut jalur distribusi barang yang dilakukan, yaitu:

- a. Pedagang distributor (tunggal).

Pedagang yang memegang hak distribusi satu produk dari perusahaan tertentu.

- b. Pedagang partai (besar)

Pedagang yang membeli produk dalam jumlah besar yang dimaksudkan untuk dijual kepada pedagang lainnya seperti grosir.

- c. Pedagang eceran.

Pedagang yang menjual produk langsung kepada konsumen.

D. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian dalam penelitian ini diambil dari populasi pedagang etnis Tionghoa yang berada di wilayah Jakarta yang kebanyakan pedagangnya merupakan pedagang etnis Tionghoa seperti di Mangga dua, Glodok Pancoran, Tanah Abang, ITC Kuningan, dan Pasar Jatinegara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 153 pedagang etnis Tionghoa. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner *The Multidimensional Work Ethic Profile - Short Form (MWEP-SF)* (Meriac dkk., 2013) yang memiliki reliabilitas sebesar 0.77, dengan item sejumlah 28 butir item dan didasari oleh dimensi etos kerja dari teori Miller dkk., (Real dkk., 2010). Berdasarkan hasil

persebaran data kuesioner try out, ditemukan adanya tiga butir item yang gugur karena memiliki validitas dibawah .3, sehingga total keseluruhan item menjadi 25 butir item. Untuk menguji dan menganalisis data penelitian ini menggunakan teknik analisa deskriptif, melalui nilai tingkatan atau klasifikasi dari skor-skor yang diperoleh melalui rata-rata dengan bantuan program *SPSS 19 for windows*.

E. HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan reliabilitas sebesar .8 .884 dengan rentang validitas .300 hingga .653 dari total keseluruhan 25 item.

Tabel 1 Etos Kerja Lama Berdagang Tabulasi Silang

| | | Lama Berdagang | | | | | | Total |
|------------|---------------|----------------|------|-------|------|-------|------|-------|
| | | 2 - 3 | | 4 - 5 | | >5 | | |
| | | Tahun | % | Tahun | % | Tahun | % | |
| Etos Kerja | Sangat Rendah | 4 | 44% | 15 | 46% | 18 | 49% | 37 |
| | Rendah | 7 | | 9 | | 19 | | 35 |
| | Sedang | 9 | 36% | 15 | 29% | 19 | 25% | 43 |
| | Tinggi | 5 | | 13 | | 19 | | 37 |
| | Tinggi Sekali | 0 | 20% | 0 | 25% | 1 | 26% | 1 |
| Total | | 25 | 100% | 52 | 100% | 76 | 100% | 153 |

Jika ditinjau dari seberapa lama mereka berdagang, didapatkan bahwa tidak ada perbedaan etos kerja yang dimana seluruhnya memiliki etos kerja cenderung rendah, dengan persentase 44% untuk lama berdagang dua hingga tiga tahun, 46% untuk lama berdagang empat hingga lima tahun dan 49% untuk lama berdagang diatas lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa lama berdagang tidak mempengaruhi etos kerja seseorang, namun menurut Huntington (dalam Sinamo, 2005) nilai-nilai budaya yang ditanamkan akan mempengaruhi etos kerja seseorang.

Tabel 2 Etos Kerja Jenis Kelamin Tabulasi Silang

| | | Jenis Kelamin | | | | Total |
|------------|---------------|---------------|------|-----------|------|-------|
| | | Laki-laki | % | Perempuan | % | |
| Etos Kerja | Sangat rendah | 14 | 40% | 23 | 54% | 37 |
| | Rendah | 15 | | 20 | | 35 |
| | Sedang | 24 | 33% | 19 | 23% | 43 |
| | Tinggi | 18 | | 19 | | 37 |
| | Tinggi sekali | 1 | 27% | 0 | 23% | 1 |
| Total | | 72 | 100% | 81 | 100% | 153 |

Kendati demikian berdasarkan data olahan SPSS didapati hasil bahwa pria dan wanita memiliki etos kerja yang cenderung rendah dengan persentase sebesar 40% untuk pria dan 54% untuk wanita.

Hal tersebut dikarenakan budaya di Indonesia sendiri masih memandang laki-laki sebagai sesosok pencari nafkah dan perempuan yang mengurus rumah tangga, selain itu hal ini juga menurut menurut Poewardi (2013) dunia kerja masih didominasi oleh pria, masih lebih banyak pria yang menonjol dibandingkan dengan wanita di dunia kerja.

Tabel 3 Etos kerja Usia Tabulasi Silang

| | | Usia | | | | | | Total |
|------------|---------------|---------------|------|---------------|------|-----------|------|-------|
| | | 20 - 30 tahun | % | 31 - 40 Tahun | % | >40 Tahun | % | |
| Etos Kerja | Sangat rendah | 17 | 52% | 7 | 39% | 13 | 46% | 37 |
| | Rendah | 17 | | 4 | | 14 | | 35 |
| | Sedang | 18 | 27% | 10 | 36% | 15 | 25% | 43 |
| | Tinggi | 14 | | 7 | | 16 | | 37 |
| | Tinggi sekali | 0 | 21% | 0 | 25% | 1 | 29% | 1 |
| Total | | 66 | 100% | 28 | 100% | 59 | 100% | 153 |

Berdasarkan hasil data menunjukkan bahwa etos kerja pada keseluruhan kategori cenderung rendah, dengan persentase 52% untuk pedagang yang berusia 20 tahun hingga 30 tahun, pedagang yang berusia 31-40 tahun sebesar 39% dan pedagang yang memiliki usia diatas 40 tahun sebesar 46%. Data tersebut menunjukkan bahwa etos kerja para pedagang yang berada pada usia 31 hingga 40 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan kategori usia lainnya. Menurut Hadi (2011) usia 20 hingga 30 tahun merupakan masa seseorang belajar dan mencari pengalaman bekerja, sedangkan usia 30 hingga 40 tahun merupakan masa bekerja keras, karena biasanya dalam usia ini seseorang sudah memiliki cukup pengalaman bekerja, sehingga ia bisa mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ia harapkan.

Tabel 4 Nilai Dimensi Etos Kerja

| NO | Dimensi etos kerja | Persentase | Kategori* |
|----|---------------------|------------|-----------|
| 1 | Sentralitas kerja | 47.7% | Sedang |
| 2 | Menunda kepuasan | 38% | Rendah |
| 3 | Etika atau moral | 41% | Rendah |
| 4 | Kerja keras | 43% | Rendah |
| 5 | Waktu yang terbuang | 45% | Rendah |
| 6 | Kemandirian | 45% | Rendah |
| 7 | Waktu luang | 47% | Rendah |

Berdasarkan nilai etos tiap-tiap dimensi diperoleh urutan dimensi etos kerja etnis Tionghoa yang adalah adalah pertama sentralitas kerja (47.7%), kedua adalah menunda kepuasan (38%), yang ketiga etika atau moral (41%), keempat kerja keras (43%), kelima waktu yang terbuang (45%), keenam kemandirian (45%), dan yang terakhir adalah waktu luang (47%).

Tabel 5 Etos Kerja Pedagang Etnis Tionghoa

| | Jumlah | Persentase |
|----------------------|--------|------------|
| Sangat Rendah (0-99) | 37 | 24.2 |
| Rendah (100 – 103) | 35 | 22.9 |
| Sedang (104-111) | 43 | 28.1 |
| Tinggi (111.5-124) | 37 | 24.2 |
| tinggi sekali (>125) | 1 | .7 |
| Total | 153 | 100.0 |

Berdasarkan data-data pada tabel frekuensi diatas didapatkan bahwa pedagang etnis Tionghoa memiliki etos kerja yang sedang namun cenderung rendah. Hal ini terlihat dari 28.1% pedagang etnis Tionghoa berada pada kategori sedang namun 24.2% dan 22.9% lainnya berada pada kategori rendah hingga sangat rendah.

F. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pedagang etnis Tionghoa memiliki etos kerja yang sedang namun cenderung rendah, hal ini terlihat dalam data tabel frekuensi yang terlampir.

Pada penelitian Slabert dan Ukpere (2011) mengungkapkan etos kerja pada orang Cina lebih tinggi dibandingkan dengan orang Afrika Selatan. Uraian tersebut menunjukkan adanya perbedaan dengan hasil penelitian ini. Hal itu dikarenakan adanya perbedaan budaya, yang dimana kultur sosialis dan komunis di Cina membuat mereka bekerja lebih keras dengan kedisiplinan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Ahmad 2013). Berbeda dengan kondisi di Indonesia selain tidak menganut paham sosialis atau komunis, di Indonesia masih memiliki budaya kerja yang kurang disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat dan suka menunda pekerjaan membuat produktifitas kerja terlihat kurang baik (Mefianto, 2011), sehingga melalui proses asimilasi hal ini mempengaruhi etos kerja etnis Tionghoa.

Selain itu ditemukan juga adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian Yulianti (2010) yang menunjukkan bahwa etnis Tionghoa di depok

memiliki motivasi berwirausaha yang tinggi yang karena adanya kegigihan serta kerja keras, sedangkan dalam penelitian ini pedagang etnis Tionghoa memiliki kerja keras yang cenderung rendah, hal ini terlihat dari nilai dimensi kerja keras yang cenderung rendah. Hasil tersebut terkait dengan sampel pedagang etnis Tionghoa dalam penelitian ini, yang kebanyakan berusia 20 hingga 30 tahun dengan persentase sebesar 43%, berdasarkan hasil wawancara *informal* kebanyakan dari mereka hanya meneruskan usaha dagang orangtuanya dan beberapa ada yang membangun usaha karena mendapatkan modal langsung dari orangtuanya, bukan karena hasil usaha sendiri. Karena Menurut Suharno (2009) perbedaan kerja keras nampak terlihat berbeda antara generasi pertama yang membangun atau merintis usaha dari nol dengan generasi kedua yang meneruskan usaha orangtuanya saja.

Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja etnis Tionghoa sedang cenderung rendah adalah Jenis pekerjaan dalam penelitian ini yang merupakan pedagang, dan sebagian besar merupakan pedagang eceran yang memiliki toko dengan persentase sebesar 68% dari total keseluruhan sampel yang berjumlah 153 orang. Di dalam artikel suara pembaruan (Dua Tahun Sepi Pengunjung, 2013) terpapar bahwa pedagang eceran yang memiliki toko hanya dapat melakukan kegiatan jual beli ketika pembeli datang ke tokonya bukan berusaha untuk berkeliling mencari pembeli, berbeda dengan pedagang eceran yang tidak memiliki toko, mereka akan berkeliling dan berpindah-pindah tempat untuk mencari pembeli, sehingga hal itu akan menunjukkan perbedaan kerja keras yang dimiliki, sehingga menunjukkan hasil yang sedang cenderung rendah.

Berangkat dari hal itu pada dimensi menunda kepuasan yang cenderung rendah menggambarkan bahwa pedagang etnis Tionghoa yang menjadi sampel belum maksimal dalam mengelola keuangan yang dimiliki, hal ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor gaya hidup modern yang cenderung konsumtif. Menurut Kristiana (2013) pada jaman modern ini, gaya hidup masyarakat cenderung menjadi lebih konsumtif untuk membeli barang ataupun komoditas.

Selanjutnya gambaran dimensi etika atau moral yang masuk dalam kategori rendah juga menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi etos kerja

pedagang etnis Tionghoa, dimana etika atau moral yang dimiliki oleh pedagang etnis Tionghoa dipengaruhi oleh paham konfusiasme yang dibawa oleh para imigran tiongkok, namun saat ini budaya tersebut sudah tidak sepenuhnya dianut oleh etnis Tionghoa hal ini dipengaruhi oleh proses asimilasi dengan kebudayaan Indonesia. Karena menurut Susanti (2013) asimilasi dapat menyebabkan terjadinya degradasi suatu kebudayaan tertentu.

G. SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah pedagang etnis Tionghoa memiliki etos kerja sedang namun cenderung rendah, dengan hasil sebanyak 28.1% pedagang etnis Tionghoa berada pada kategori sedang, namun pada data tabel frekuensi yang terlampir cenderung ke arah rendah. Maka hipotesa didalam penelitian ini ditolak. Hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi etos kerja pedagang etnis Tionghoa seperti gaya hidup *modern* yang cenderung konsumtif, jenis pekerjaan, generasi serta proses asimilasi yang mempengaruhi degradasi budaya yang mereka miliki.

H. SARAN

Bagi Pedagang etnis Tionghoa masih berusia muda, untuk meneladani kerja keras para generasi mereka yang sebelumnya, bukan hanya bergantung dari hasil kerja keras dari generasi mereka yang sebelumnya guna meningkatkan kerja keras yang mereka miliki.

Bagi peneliti selanjutnya, lakukan konstruksi alat ukur atau adaptasi kuesioner *The Multidimensional Work Ethic Profile – Short Form (MWEP-SF)* milik Meriac dkk., (2013) guna menyesuaikan dengan budaya di Indonesia. Selain itu lakukan kontrol generasi agar memberikan gambaran yang lebih baik mengenai etos kerja yang dimiliki oleh pedagang etnis Tionghoa.

DAFTAR PUSTAKA

- Devianti, A. P. (2013).UKM Indonesia VS Pedagang Tionghoa di Indonesia. *Jurnal Akuntansi UNESA*.Vol.1 (2).
- Dharmawan, A. (2010). *Rahasia Sukses PedagangTionghoa*. Yogyakarta: Islamedia Pustaka.
- Meriac, J dkk.,. (2013). Development and Validation of a Short Form for the Multidimensional Work Ethic Profile. *Journal of Vocational Behavior*.Vol.82. 155-164.
- Miller, M.J. W, David.J & Hudspeth, N.(2001). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Intial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 59. 1-39.
- Ness, R. K.V et al.,. (2010). Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?.*Journal of Managerial Issues*.Vol.22 (1).10-34.
- Probowati, A. (2008). *Membangun Sikap dan Etos Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. No.1. 15-26.
- Real, K dkk.,. (2010). More Similiar than Different: Millennials in the U.S. Building Trades. *Journal Business Psychology*. Vol.25. 303-313.
- Santoso, E. J. (2013). *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwiyanto.W & Setiawan. (2008). *Ayo Belajar Ips*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sinamo, J. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sutono & Suroso, I.(2009). Tinjauan Teori Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol .3(2).148-158.
- Slabbert, A & Ukpere, W. I.(2011). A Comparative Analysis of the Chinese and South African Work Ethic. *International Journal of Social Economics*. Vol.38. 734-741.
- Yulianti, D. (2010). Entrepreneurship Motivation on The Chinese Ethnic. *Jurnal Penelitian Fakultas Psikologi*.

Yunus, A. I. (2011). Potret Kehidupan Sosial Ekonomi Pedagang Kaki Lima di Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar: Program Sarjana Universitas Hasanuddin. Diakses melalui <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/148>

Referensi Online

Achsin. (2012, September 25). Hatta: Awas Penjajahan Cina! *Indonesia Today*. Diakses melalui <http://www.itoday.co.id/politik/hatta-awas-penjajahan-cina>

Ahmad, J. (2013, Maret 30). Sistem ekonomi sosialis. Diakses melalui <http://www.fimadani.com/sistem-ekonomi-sosialis/>

Biarkan orang cina sukses dan kaya (n.d). Diakses melalui <http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2013/01/18/biarkan-orang-cina-sukses-kaya-525751.html>.

Dua Tahun Sepi Pengunjung (n.d). Diakses melalui <http://www.beritasatu.com/aktualitas/121962-dua-tahun-sepi-pengunjung-pedagang-pasar-gembrong-menjerit.html>

Hadi, M. (2011, September 27). Menyikapi Usia 40. *Fiksiana*. Diakses melalui <http://fiksi.kompasiana.com/cermin/2011/09/27/menyikapi-usia-40-398908.html>.

Kristiana, R. (2013). Budaya Konsumtif Masyarakat Post-Modern. *Detik news*. Diakses melalui <http://ramadan.detik.com/read/2013/07/09/071037/2296370/1522/>.

Masyarakat Cina di Indonesia (nd). Diakses melalui http://www.seasite.niu.edu/indonesian/budaya_bangsa/Pecinan/Masyarakat_Cina.html.

Max, B. (2012). Sejarah Bangsa Cina Masuk ke Indonesia. *The Crowd Voice Indonesia*. Diakses melalui <http://www.thecrowdvoice.com/post/sejarah-bangsa-cina-masuk-indonesia-3922281.html>.

Mefianto, T. (2011). KKN Lebih Mudah Diatasi Ketimbang Budaya Kerja yang Buruk. *Kompasiana*. Diakses melalui <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/09/08/kkn-lebih-mudah-diatasi-ketimbang-budaya-kerja-yang-buruk-393873.html>

- Poewardi, N. (2013). Jadi Bos para Staf Pria. Diakses melalui <http://www.femina.co.id/isu.wanita/karier/jadi.bos.para.staf.pria/005/001/174>
- Siregar, A. (2012, September 28). Ahok dan Memori Kelam Pecinan. *Kompasiana*. Diakses melalui <http://politik.kompasiana.com/2012/09/27/ahok-dan-memori-kelam-pecinaan-496958.html>.
- Suharno, B. (2009). Tiga Etos Wirausaha untuk Berkesinambungan. *Indonesian Entrepreneur Society*. Diakses melalui <http://komunitaswirausaha.net/2009/10/tiga-ethos-wirausaha-untuk-kesinambungan-bisnis-keluarga/>.
- Susanti, L. (2013). Perhelatan Budaya. *Radar Bangka*. Diakses melalui <http://www.Radarbangka.co.id/rubrik/detail/persepektif/8599/perhelatan-budaya.html>.