

KK

TPS 14/03

Hrd

e

TESIS

ETOS KERJA BIROKRAT NU

(Studi Fenomenologis di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan)



Hidayat



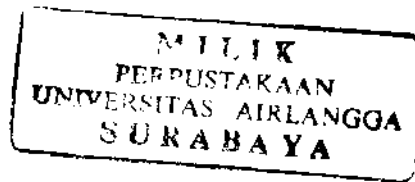
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2002

TESIS

ETOS KERJA BIROKRAT NU

(Studi Fenomenologis di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan)



Hidayat

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

ETOS KERJA BIROKRAT NU

(Studi Fenomenologis di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan)

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister

Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh:

H i d a y a t
NIM : 099913363

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2002

PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

Telah diuji pada :

Tanggal 12 Maret 2002

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Haryadi Soeparto, dr, Dor, M.Sc.

Anggota : 1. Dr. L. Dyson, Drs, MA

2. Sugiri Syarif, dr, MPA

3. Gitadi Tegass S, Drs. M.Si

4. Dr. Imam Syakir, SE

5. Suryanto, Drs. M.Si

Ringkasan

Penelitian ini hendak melihat lebih jauh tentang etos kerja terhadap birokrat NU (Nahdlatul Ulama') di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan teknik *snowball sampling* dengan mengambil sebanyak 19 birokrat. Kreterianya sebagai berikut : (1) Pegawai Negeri Sipil (PNS-Birokrat) di lingkungan Kantor Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Pasuruan Jawa Timur, (2) Beragama Islam dan pengikut ajaran *ahl sunnah wal jama'ah* berafiliasi kepada organisasi Nahdlatul Ulama' (NU), (3) menjadi anggota formal NU (baik secara struktural NU atau memiliki KARTANU-Kartu Tanda Anggota Nahdlatul Ulama'), (4) Telah bekerja di Kantor Pemerintah Daerah Pasuruan minimal 1 (satu) tahun.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Tehnik pengumpulan data berdasarkan metode yang mempunyai relevansi dengan ancangan kualitatif, yaitu observasi partisipan, wawancara dan studi dokumentasi. Adapun langkah-langkah penelitian yang akan diikuti adalah prosedur penelitian kualitatif yang ditawarkan oleh Kirk dan Miller, yaitu *invention, discovery, interpretation* dan *explanation*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum menunjukkan etos kerja yang negatif, walaupun ada beberapa birokrat NU yang memiliki etos kerja positif. Hal ini berkait dengan tingkat pemahaman terhadap nilai-nilai *Ahl sunnah wal-Jama'ah*, khususnya tentang ajaran *Kash* (perolehan) dan nilai-nilai budaya organisasi atau masyarakat. Kedua nilai tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja birokrat NU (mempengaruhi tinggi rendahnya etos

positif dan mampu menyeleksi nilai-nilai budaya organisasi atau masyarakat yang negatif. Birokrat ini menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang disiplin, pekerja keras, tekun, ulet dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian mengarahkan birokrat NU pada peningkatan produktifitas dan kualitas kerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan.

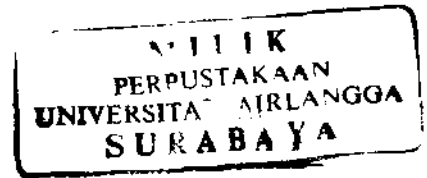
DAFTAR ISI

Sampul Depan	
Sampul Dalam	i
Prasarat Gelar	ii
Persetujuan	iii
Penetapan Panitia	iv
Ucapan Terima Kasih	v
Ringkasan	vii
Abstrak	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Agama Dalam Perspektif Weber	11
2.2 Konsep Tentang Etos Kerja.....	20
2.3 NU dan Ahl Sunnah Wal Jama'ah.....	30
2.4 Birokrasi dan Budaya Masyarakat.....	39
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL	45
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	46
4.1 Lokasi Penelitian.....	46
4.2 Pendekatan Penelitian.....	46
4.3 Sumber Data.....	48
4.4 Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data.....	52
BAB 5 DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....	56
5.1. Gambaran Umum.....	56
5.2. Letak Geografis.....	58
5.3. Keadaan Demografi.....	58
5.4. Keadaan Aparatur Pemerintah.....	60

BAB 6 ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	64
6.1. Persepsi Birokrat NU Tentang Kerja.....	64
6.2. Sikap dan Perilaku Kerja Birokrat NU.....	70
6.3. Sumber Nilai Kerja ; Antara Agama dan Budaya.....	77
BAB 7 PEMBAHASAN.....	84
7.1. Etos Kerja Birokrat NU.....	84
7.2. Birokrat NU dalam Implementasi Nilai-Nilai Aswaja.....	94
BAB 8 KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
8.1 Kesimpulan.....	102
8.2 Implikasi.....	105
8.2.1 Implikasi Teori.....	105
8.2.2 Implikasi Praktis.....	108
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

2.1. Tentang Anggapan Dasar Kerja dan Sikap Terhadap Kerja.....	29
5.1. Keadaan Pegawai Negeri Sipil yang Telah Mengikuti Pendidikan Jabatan di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan.....	61
5.2. Keadaan PNS di Pemda Kabupaten Pasuruan Berdasarkan Agama.....	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia dalam sepanjang sejarah selalu dibayang-bayangi oleh apa yang disebut agama. Bahkan dalam kehidupan sekarangpun *dengan kemajuan teknologi supramodern*- manusia tidak luput dari agama. Agama-agama lahir pada babak sejarah pramodern, sebelum masyarakat dan dunia diwarnai perkembangan pusat ilmu dan teknologi. Jadi agama merupakan kebutuhan dasar manusia. Manusia adalah makhluk religius yang tidak dapat melepaskan diri dari agama.

Makna agama bagi kehidupan manusia memang tidak dapat diingkari. Agama memberi makna pada kehidupan individu dan kelompok, juga memberi harapan tentang kebahagiaan hidup di dunia dan kelanggengan hidup sesudah mati (*ukhrowi*). Agama dapat memberi sarana manusia untuk mengangkat diri dari kehidupan duniawi yang penuh dengan penderitaan, mencapai kemandirian spiritual. Bahkan agama dapat memperkuat norma-norma kelompok, sangsi moral untuk perbuatan dan menjadi dasar persamaan tujuan serta nilai-nilai yang menjadi landasan perkembangan masyarakat

Menurut Malinowski menekankan bahwa fungsi agama tersebut tidak berada jauh dari tiga aspek yang terkandung dalam agama yakni dogma, ritual dan etika.¹

¹ Talcott Parson et Al., *The Theories of Society*, New York - the Free Press, 1965 - 1092

Dogma dilukiskan sebagai narasi panjang berisi aturan-aturan yang memberi afirmasi (penegasan) untuk berperilaku. Ritual adalah merupakan refleksi kesadaran beragama atau perasaan beragama yang selalu berwujud penyembahan/pemujaan. Etika adalah menekankan bagaimana ucapan dan perilaku diselaraskan untuk membangun keseimbangan hubungan dengan individu lain. Sedang menurut kalangan struktural-fungsionalis agama dipandang sebagai institusi yang lain, yang mengemban tugas (fungsi) agar masyarakat berfungsi dengan baik, baik dalam lingkup lokal, regional, nasional maupun mondial.²

Pendekatan manusia terhadap ajaran agamanya menimbulkan paham-paham keagamaan. Paham-paham ini dalam perkembangan historisnya kemudian berkembang menjadi aliran pemikiran keagamaan (*madhab, al-madrasah al-fikriyah*). Aliran keagamaan ini untuk sebagian besarnya menjadi kelompok-kelompok keagamaan (*firqoh*). Bahkan, karena pergesekannya dengan kekuasaan, sebagian menjelma menjadi partai politik (*hizb*) yang memiliki basis teologi sebagai legitimasi gerakannya.

Demikian halnya dalam sejarah ummat Islam. Banyak bermunculan paham-paham keagamaan, madhab, dan firqoh. Bahkan dalam beberapa firqoh terdapat sekte-sekte yang banyak sekali. Masing-masing memiliki corak yang khas dalam mengadakan pendekatan (*approach*) terhadap ajaran Islam³.

² D. Hendropuspito, *Sosiologi Agama*, Jakarta, BPK Gunung Mulia & Kanisius, 1996 : 29

³ Hasan Al-Husaini, *Al-farqah Baina al-Fiqr*, Beirut : Daar al-Kutub al-Ilmiyah, 1985 : 312

Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah (*sunisme-aswaja*) adalah salah satu bagian dari polarisasi tersebut. Ia merupakan paham keagamaan, aliran pemikiran dan bahkan dalam salah satu fase sejarah tertentu menjadi sebuah *firqoh*.⁴ Kehadirannya merupakan reaksi untuk mencari penyelesaian atas berbagai ekstrimitas dalam beragama umat Islam. Oleh karena itu, gagasan Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah mengandung gagasan awal berupa konsistensi untuk menjaga otoritas dan validitas ajaran sesuai yang dibawa oleh nabi Muhammad SAW. Keyakinan itu akhirnya bermunculan klaim kebenaran (*truth claim*) yang menyempurnakan bangunan sunnisme sebagai sebuah *firqoh* baru dalam wacana gerakan umat Islam.

Sepanjang sejarah Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah didukung oleh mayoritas umat Islam. Ia diakui sebagai ideologi berbagai kelompok baik besar maupun kecil diberbagai penjuru dunia Islam. Dewasa ini sedikitnya ada 53 negara yang mayoritas umat Islamnya berfaham sunni, termasuk di Indonesia.⁵ Sebagai sebuah perilaku kelompok, pandangan hidup dan sistem nilai yang dimilikinya, Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah, mengalami pertumbuhan di berbagai kawasan dunia, seperti di semenanjung Arabia, Afrika Utara, Afrika Barat, Afrika Timur, Balkan, Andalusia, Asia Kecil, Asia Tengah, Anak Benua India, Asia Timur dan Asia Tenggara.

Indonesia sebagai bagian dari kawasan Asia Tenggara yang memiliki jumlah umat Islam terbesar dikawasan tersebut, secara proporsional merupakan

⁴ Syafiq Mughni, *Hambali Movement From al-Barbahari to Abu Ja'far al-Hasyimi*, California, 1992 : 112

⁵ Ali Yafie, *Jurnal Taswirul Afkar*, edisi Juni 1997, Jakarta, Lakpesdam & U.FNU : 60.

fenomena sunnisme Asia Tenggara.⁶ Indonesia adalah sebuah negara yang rakyatnya diberikan jaminan kebebasan untuk mengartikulasikan keagamaanya dan mengorganisasikan diri berdasarkan kelompok-kelompok agama. Disinilah Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah sebagai sebuah paham keagamaan mendapat dukungan dari komunitas terbesar penduduk muslim di Indonesia.

Sebagai sebuah negara yang mayoritas beragama Islam berfaham sunni, tetapi dalam realitasnya setiap kelompok menampilkan sunnisme-nya dengan dinamika dan karakternya yang khas. Sebagian dari mereka secara tegas mengidentifikasi diri sebagai pegikut Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah, dan sebagian lainnya menyatakan diri secara tidak tegas, tetapi tetap keberatan bila diidentifikasi diri sebagai kelompok non sunni. Kelompok pertama diwakili oleh kelompok tradisionalis yang antara lain dipresentasikan oleh NU (Nahdlatul Ulama'), sedangkan yang kedua dipresentasikan oleh kalangan modernis yang mengkonsolidasikan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi seperti Muhammadiyah, Persis (Persatuan Islam) dan lain-lain.⁷

NU sebagai organisasi kemasyarakatan (Ormas) keagamaan terbesar di Indonesia yang didirikan tahun 1926 dengan basis tradisonal mendapatkan dukungan terbesar dari komunitas Muslim di Indonesia.⁸ Sebagai organisasi keagamaan Islam terbesar, NU secara konstitusional menegaskan *Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah* sebagai paham keagamaannya. Bahkan, secara historis kelahiran

⁶ Menurut data BPS (Biro Pusat Statistik), Berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 1992, 87 % dari 200 juta jiwa Penduduk Indonesia adalah Muslim).

⁷ Umar Hasyim, *Apakah Anda termasuk Ahlissunnah Waljama'ah ?*, Surabaya, Bina Ilmu, 1978 : 136-137.

⁸ Zamarkasi Dhofir, *Tradisi Pesantren : Study tentang Pamukngan Hidup Kyai*, Jakarta, LP3ES, 1982:32

NU didorong oleh motivasi untuk mempertahankan paham ini. Sebagai sebuah pandangan hidup dan sistem nilai Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah memiliki doktrin yang mengatur seluruh aspek kehidupan pengikutnya. Dalam doktrin Aswaja, disamping mengatur ritual keagamaan (vertikal), doktrin tersebut juga mengatur hubungan secara horizontal, yakni sosial kemasyarakatan-kenegaraan. Doktrin tersebut terbagi dalam beberapa bidang yaitu fiqh, aqidah, tasawuf dan sosial-politik.

Salah satu doktrin yang berkaitan dengan aqidah adalah tentang hal yang mengatur perbuatan manusia yang dalam doktrin Aswaja disebut dengan konsep *kash* (perolehan). Dalam persoalan ini, Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah menganut corak pemikiran yang dikembangkan oleh Abu al-Hasan Ali al-Asy'ari atau dikenal al-Asy'ari (*ajaran Asy'ariyah*). Paham yang dikembangkan oleh al-Asy'ari inilah yang dianut oleh sebagian umat Islam di Indonesia.⁹

Konsep *kash* ini menjelaskan bahwa manusia memperoleh kekuatan dari Tuhan untuk mengupayakan pekerjaannya. Konsep ini merupakan sebuah penolakan pemikiran yang menafikan campur tangan Tuhan dalam perbuatan manusia, tetapi juga menolak pandangan bahwa Tuhanlah yang menentukan keseluruhan perbuatan manusia ini. Sebagaimana diketahui, pertentangan seperti ini terjadi antara paham Qodariyah dan Jabariyah. Manusia menurut konsep "kasb" (*perolehan, acquisition*) bukanlah makhluk tak berdaya seperti kaum Jabari. Tetapi dengan usaha manusia tersebut, tidak berpengaruh apa-apa kepada

⁹ Nurcholis Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Wakaf Paramadina, Jakarta, 2000 : 269

kegiatannya. Maka iapun bukan makhluk bebas menentukan sendiri kegiatannya seperti kaum Qadari. Konsep teori ini merupakan "jalan tengah" antara ketergantungan dan kebebasan manusia.

Konsep "kasb" dalam doktrin Aswaja ini sangat berkaitan dengan etos kerja. Bahkan, menurut Nurcholis Madjid dalam Bukunya *Islam Doktrin dan Peradapan*, doktrin Aswaja ini menjadi rujukan nilai, sikap dan perilaku kebanyakan kaum sunni di Indonesia. Dalam pandangan Nurcholis Madjid, konsep "jalan tengah" ini secara substantif dapatlah disimpulkan bahwa tidak ada halangan bagi kaum sunni untuk untuk mengembangkan etos kerja yang positif dan kuat. Bahkan sesungguhnya, teori kasb tersebut lebih banyak mengakui peran-peran manusia dalam kehidupannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka realitas kultural dan sosiologis tidak dapat dihindari bahwa nilai-nilai doktrin dari *Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah* tentang konsep "kasb" akan berpengaruh terhadap pandangan dan perilaku pengikutnya. Pandangan dan perilaku ini, setidaknya dapat diamati dari 3 (tiga) hal, yaitu anggapan dasar (*basic assumption*) tentang kerja, sikap kerja dan perilaku kerja. Sedangkan anggapan dasar tentang kerja sangat dipengaruhi oleh pandangan manusia tersebut tentang kerja itu sendiri. Kalau pandangan dan sikap terhadap kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat suatu kerja tak berarti bagi kehidupan manusia, apalagi tidak ada pandangan atau sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan atau sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, diperlukan

dorongan atau motivasi. Salah satu motivasi yang turut membentuk pandangan manusia terhadap kerja adalah agama. Disinilah konsep "kasb" yang ditawarkan oleh paham *Ahl al-Sunnah wa-al-Jama'ah* sebagai salah satu paham keagamaan dalam Islam tidak dapat dihindari akan mempengaruhi pandangan dan sikap pengikutnya terhadap kerja.

Konsep "kasb" yang sarat pesan akan pentingnya ikhtiyar manusia untuk memperbaiki kehidupannya, ternyata berbalik dengan realitas di lapangan. Hal ini dibuktikan dengan hasil temuan-temuan penelitian Clifford Gertz di Mojokuto¹⁰, Kediri, Jawa Timur. Salah satu temuannya adalah warga NU diidentifikasi sebagai kelompok kolot dengan kesimpulan sebagai berikut: (1) cenderung menitik beratkan hubungan dengan Tuhan dimana penerimaan rahmat dan berkat sebagai hasil kemurahan-Nya dan sebagai ganjaran untuk keteguhan moral dan suatu pengertian bahwa peruntungan seseorang seluruhnya ditetapkan oleh kehendak Tuhan. (2)memegangi suatu konsep totalistik mengenai peranan agama dalam kehidupan, (3)memiliki kelonggaran untuk membolehkan upacara-upacara non Islam, (4)memberi tekanan pada aspek penyempurnaan langsung agama, untuk memberi tekanan pada pengalaman keagamaan, (5) membenarkan praktek pada kebiasaan dan berdasarkan pelajaran madzab yang terperinci dalam kitab-kitab ulasan keagamaan tradisional. Berdasarkan ciri-ciri inilah, warga NU diidentifikasi sebagai kelompok marginal, anti modern, kelompok sarungan dan lain-lain.

¹⁰ Clifford Gertz, *Abangan, Santri, Priyayi Dalam Masyarakat Jawa*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1981 : 203-204

Berdasarkan deskripsi data diatas, menunjukkan adanya kontradiksi antara doktrin (ajaran) ahl al-sunnah wa-al jama'ah dengan realitas masyarakat pengikutnya. Idealnya, masyarakat (warga) NU dengan doktrin "kusb" yang diyakininya akan mampu mendorong ummatnya, untuk selalu berikhtiyar untuk memperbaiki hidupnya agar terlepas dari belenggu keterbelakangan ekonomi, bukan malah sebaliknya. Hal ini dikuatkan dengan hasil temuan Chairuddin¹¹ dalam tesisnya "Etos Kerja Warga Transmigran Jawa", yang menyatakan bahwa Warga Transmigran NU dari Jawa memiliki etos kerja yang lemah karena pengaruh pandangan keagamaannya yang cenderung *totalistik* (Jabariyah).

Dari diskripsi diatas, menarik untuk dikaji adalah bagaimana sebenarnya perilaku komunitas masyarakat NU sebagai pengikut sunni dengan doktrin *Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah* ketika mereka telah memasuki ranah birokrasi. Di mana seperti kita pahami bahwa birokrasi adalah sebuah organisasi yang melekat dalam keseluruhan sistem organisasi negara. Apakah perilaku (etos kerja) birokrat NU dipengaruhi oleh doktrin aswaja yang diyakininya atau tidak, selanjutnya dapat kita analisis dampak-dampaknya.

Sebagai sebuah sistem organisasi negara, tentu sistem ini berbeda dengan organisasi atau profesi lain. Dimana organisasi birokrasi di Indonesia masih menggambarkan ciri-ciri sebagai berikut : (1) birokrasi berkembang sejalan dengan perkembangan politik dan ekonomi masyarakat, (2) birokrasi tidak dapat sepenuhnya netral secara politik, (3) birokrasi bekerja dalam dua kendala budaya

¹¹Charuddin Shobari, *Etos Kerja Warga Transmigran Jawa, Studi Kasus di Dua Desa*, Universitas Airlangga, Surabaya, 1997 : 112.

yaitu administrasi dan politik. Semua negara yang ada di dunia ini bisa dipastikan pasti menggunakan birokrasi sebagai instrumen penyelenggaraan negara sehari-hari. Singkatnya, dapat dikatakan di sini bahwa birokrasi merupakan pilihan yang paling rasional bagi negara-negara yang ada untuk digunakan sebagai alat yang paling efektif untuk penyelenggaraan negara.

Sebagai kaum birokrat yang melaksanakan fungsi-fungsi kerja yang jelas berdasarkan penalaran, efisiensi, efektifitas, dan terfokus pada pelayanan masyarakat dapat dipastikan dalam pandangan, sikap dan perilaku kerjanya sangat dipengaruhi oleh sistem birokrasi itu sendiri. Tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa nilai-nilai agama yang dianutnyapun secara langsung atau tidak langsung juga akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Ini berarti bahwa birokrat NU tentunya terkait dengan sistem nilai yang selama ini membentuk dirinya, yaitu dontrin *Ahl al-Sunnah Wal Jama'ah*. Kontruksi ideologi tersebut, secara praktis akan turut serta membentuk pandangan, sikap dan perilaku kerja birokrat NU.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Bagaimanakah etos kerja birokrat NU di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan ?
2. Bagaimanakah birokrat NU mengimplementasikan nilai-nilai *Ahl Sunnah wal Jama'ah* dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai birokrat di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendiskripsikan etos kerja birokrat NU di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh doktrin *Ahl Sunnah wal Jama'ah* terhadap etos kerja Birokrat NU di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan ?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memberikan kontribusi akademis yaitu peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang teori sosial agama dan secara khusus kajian terhadap perilaku keberagamaan birokrat yang merupakan fakta sosial.
2. Memberikan kontribusi praktis bagi upaya-upaya pengembangan etos kerja dan etika perilaku birokrat yang bertumpu pada nilai-nilai agama.
3. Memberikan kontribusi subjektif bagi peneliti sendiri dalam rangka menyelesaikan studi guna memperoleh gelar akademis dalam disiplin pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sektor pemerintahan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Agama Dalam Perspektif Weber.

Dalam penelitian ini, peneliti perlu membatasi pemahaman agama dalam perspektif sosiologis. Menurut Ramlan Surbakti, sekurangnya ada 5 (lima) kategori untuk memahami agama yakni, *pertama*, dengan memperlakukan ajaran sebagai fakta sosial (kenyataan empirik yang bersifat material ataupun non material tetapi mengatasi individu untuk kemudian mempertanyakan fungsinya akibat, konsekwensi atau efeknya) terhadap fakta sosial lain, seperti integrasi nasional, demokrasi dan pranata praktek lainnya (*perspektif Durkheimian*). *Kedua*, dengan memahami agama sebagai tindakan sosial, yaitu tindakan yang mempunyai makna (bertujuan) bagi pelakunya tetapi dipengaruhi oleh dan atau mempengaruhi orang lain (*perspektif Weberian*). *Ketiga*, dengan memandang agama sebagai instrumen untuk mencari, mempertahankan dan membenarkan kepentingan ekonomi mereka yang memiliki alat atau sarana produksi atau agama sebagai reproduksi hubungan produksi. *Keempat*, dengan menafsirkan agama sebagai sumber preskripsi tentang masyarakat, negara dan warga. (beserta hubungan ketiganya yang dicita-citakan). *Kelima*, dengan mengkaji agama dari dimensi kekuasaan (*religi-political power*).¹

Dari 5 (lima) kategori diatas, maka peneliti memfokuskan kajiannya pada dimensi yang *Ketiga*, dengan memandang agama sebagai instrumen untuk

¹ Ramlan Surbakti, *Agama Dalam Perspektif Ilmu-Ilmu Sosial*, Makalah Seminar Riset Hubungan Negara dan Agama, semester 3, PPs Unair, Surabaya, 1997 : 12

mencari, mempertahankan dan membenarkan kepentingan ekonomi mereka yang memiliki alat atau sarana produksi atau agama sebagai reproduksi hubungan produksi. Hal ini sejalan dengan pengertian agama yang dikemukakan oleh ilmuwan sosial, Julian Huxley yang mencoba memperjelas makna agama. Dalam pandangannya, realitas keagamaan yang esensial *berupa pengalaman khusus yang berusaha menyatakan dirinya dalam simbol-simbol dan mencari pernyataan intelektualnya dalam ilmu kalam atau teologi* adalah rasa kesucian. Rasa kesucian itu dapat ditukarkan (*interchangable*), atau setidaknya sangat erat hubungannya dengan rasa kebaikan, kebenaran, keadilan, kemuliaan, dan sebagainya yang serba sublim atau serba tinggi.²

Maka dalam penelitian ini, peneliti berarti tidak membuktikan kebenaran suatu agama. Sebab, dalam sosiologi agama sebagai cabang sosiologi pada umumnya adalah mempelajari agama dari pendekatan sosiologis sehingga tidak berwenang untuk membuktikan suatu agama. Agama dalam konteks ini bukan dilihat dari aspek doktrinnya yang bersifat mutlak, tetapi perilaku pemeluk agama, dan segala hal yang terkait dengan perilaku pemeluk agama tersebut. Pertanyaan yang sering mengemuka pada kajian diatas adalah bagaimana sistem nilai suatu agama mempengaruhi perilaku atau pemikiran para pemeluknya. Pada persoalan inilah, penelitian ini akan difokuskan dengan berangkat dari kajian terminologi agama dan dimensi agama diatas.

Penelitian ini bermula dari "hipotesis Etika Protestan" Weber dari hasil penelitiannya terhadap pemeluk agama Kristen Protestan, bahwa *agama*

² Nurcholis Madjid, *Op-Cit*, 122.

(kepercayaan) memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan kapitalisme (*capitalism*). Hipotesis Weber ini dipandang sebagai suatu orientasi ideologis yang cenderung mengarahkan seseorang pada peran wirausaha, dimana kemudian mereka memberi sumbangan pada pertumbuhan ekonomi. Max Weber berusaha menelusuri secara ilmiah bahwa agama merupakan kekuatan kultural yang mempunyai pengaruh penting di lapangan ekonomi masyarakat kapitalis, yaitu adanya kecenderungan yang komprehensif dari pertumbuhan kapitalisme di Eropa Barat.

Hal ini didukung pula oleh beberapa hasil penelitian serupa, yang memperkuat hipotesis Weber diatas. Robert N. Bellah melihat adanya hubungan yang erat antara semangat agama Tokugawa di Jepang terhadap modernisme di Jepang. Peter Gran membahas akar Islam bagi kapitalisme di Mesir. Clifford Geertz ketika melihat motif tindakan ekonomi kaum santri di Pare, Kediri, Jawa Timur dan kalangan bangsawan di Tabanan Bali. D.M.G. Koch, seorang sosialis Belanda, memakai analisa Weber untuk menguraikan munculnya Sarekat Islam (SI) di kalangan pedagang Surakarta. Kuntowijoyo juga menemukan kaitan erat antara hidup keagamaan dan kewiraswastaan dalam masyarakat Tegalarjo, Klaten Jawa, Tengah.

Weber telah menggunakan waktu cukup lama untuk menelaah fenomena pertumbuhan kapitalisme di Eropa Barat. Dalam tesisnya ia menemukan, bahwa mesyarakat Eropa Barat mempunyai rasionalitas yang tinggi. Sikap ini sebagian besar ditentukan oleh keyakinan atas agama seperti yang diungkapkan dalam *The*

Protestan Ethic dan *The Spirit of Capitalism*. Bagian terbesar dari sikap rasionalitas ini cenderung tampak dalam etika protestan, terutama dari aliran Calvin yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan ekonomi kapitalis. Dari kelompok ini pula yang melahirkan sistem kapitalisme yang berkembang hingga sekarang di dunia barat.³ Menurut Weber, perubahan kepada sikap baru dalam kegiatan ekonomi yang secara dramatik menghancurkan tradisionalisme ekonomik yang lama dan berganti secara cepat dalam metode dan evolusi seperti itu tidak akan terjadi tanpa adanya dorongan moral dan agama.⁴

Menurut Weber ada dua doktrin penting yang sangat terkait dengan hal tersebut. *Pertama*, doktrin "panggilan" yang merupakan landasan esensial nilai-nilai baru. *Kedua*, doktrin takdir (*predestination*) yang menjadi sebab munculnya kekuatan kehendak diperlukan untuk mengubahnya menjadi praktek (kegiatan nyata). Dalam dua doktrin ini mengandung maksud bahwa pekerjaan harus dikerjakan secara sungguh-sungguh dan rasa tanggungjawab sebagaimana pendeta Katholik terdorong untuk melaksanakan tugas "panggilan" khusus mereka. Bekerja adalah nilai intrinsik, bukan sekedar konsekuensi dari tuntutan hukum atas diri Adam. Ajaran Calvinis menekankan untuk memilih panggilan, bukan kewajiban untuk menerima ketetapan yang diberikan sejak lahir. Kedua aspek dari doktrin ini, yakni kesungguhan dalam bekerja dan hak serta tugas individu untuk memilih bidang kegiatannya, jelas akan membantu perkembangan ekonomi bila keduanya tidak hanya diajarkan, tetapi dipraktikkan.

³ Bierens De Haan, *Sosiologi Perkembangan dan Metode*, Cet IV, Jakarta, PT. Pembangunan, 1960 : 134-139

⁴ Betty. R. Scharf, *Kajian Sosiologi Agama*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1995 : 178.

Ajaran Calvin menurut teologi Kristen mengandung kepercayaan predestinasi dan inilah menjadi pangkal sumber etika protestan yang dikembangkan oleh Weber. Ahli teologi Kristen menjelaskan sebagai berikut:

“Tak dapat tidak Calvin pun tiba pada masalah lama yang muskil dipecahkan, yaitu bagaimana predestinasi Allah disesuaikan dengan keberdiri-sendirian dan tanggungjawab manusia. Bagi Calvin soal itu lebih sukar lagi, oleh sebab itu ia menghubungkan predestinasi dengan takdir Allah yang am, dan dalam hal itu pun ia berpendapat, bahwa segala perbuatan manusia, juga yang salah, dipimpin oleh Allah. Jikalau begitu, Allahlah pokok dosa?. Dan manusia tidak bertanggungjawab atas perbuatannya?. Kesimpulan demikian ditolak oleh Calvin. Ia mengingatkan orang kepada rahasia wujud dan perbuatan Allah yang tidak dapat difahami oleh akal budi kita.”

Lebih jauh lagi, Weber merumuskan konsep Tuhan sebagaimana ungkapan berikut bahwa :

“Tuhan Yang Maha Esa, Maha Pencipta dan Penguasa Dunia. Akan tetapi sesungguhnya Tuhan itu tidak dapat ditanggapi dengan pemikiran manusia, artinya tidak dapat didekati dengan pemikiran manusia. Tuhan menentukan daripada akhir kehidupan manusia, atau dengan kata lain, sebelum manusia lahir. Tuhan telah menetapkan manusia itu, apakah ia akan dibebaskan atau dikutuk. Kalau demikian halnya, maka tidak ada gunanya manusia untuk membujuk Tuhan agar membuat putusan lain sesudah mati. Tuhan menciptakan alam dan manusia adalah untuk kemegahan Tuhan sendiri. Manusia dengan demikian berkewajiban untuk bekerja bagi kemegahan Tuhan dan menciptakan kerajaan Tuhan di dunia. Pembebasan manusia hanya dapat diperoleh melalui anugrah Tuhan. Dengan demikian penganut agama Protestan menganggap kesenangan adalah merupakan sesuatu yang tidak baik, sebaliknya untuk mengagungkan Tuhan, orang harus berhemat. Semangat Protestan sedemikian ini menurut Weber identik dengan semangat kapitalisme modern yang pada pokoknya menganggap bahwa bekerja keras adalah *calling* atau sesuatu panggilan suci bagi kehidupan manusia. Berlaku hemat dengan cara menggunakan hasil kerjanya tidak untuk bersenang-senang atau untuk upacara-upacara keagamaan. Dunia harus dipelajari secara ilmiah, rasional, hal ini terjadi karena Tuhan sesungguhnya tidak dapat dibujuk untuk mengubah nasib manusia. Spirit Protestan juga

⁵ H. Berkhof dan I.H. Enklaar, *Sejarah Gereja*, Jakarta, BPK Gunung Mulia, 1988 : 172

menganut paham bahwa membuat atau mencari uang dengan jujur adalah merupakan aktifitas yang tidak berdosa”.⁶

Kandungan ajaran Weber ini merupakan etika protestan yang sangat besar pengaruhnya dalam melahirkan semangat berusaha yang gigih dari para pemeluknya terutama kaum Calvinis, sehingga menjadikan industrialis atau kapitalis besar yang sangat penting perannya dalam membangun Eropa dan Amerika. Semangat yang gigih, inilah yang disebut Max Weber sebagai “semangat kapitalisme.” Dari ajaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kaitannya dengan kerja, ajaran Calvinis mengajarkan hal-hal sebagai berikut : (1). Kerja keras, (2) Jujur, (3) hemat, (4) tekun. Untuk mendapatkan kekayaan atau harta sebanyak-banyaknya adalah dengan berusaha keras sehingga menjadi kaya raya, bukan lagi diharamkan, melainkan sebagai *beruf* atau panggilan Tuhan.

Dogma ini ditampilkan oleh para penganut Calvinis sebagai deduksi logis dari kemahakuasaan Tuhan dan perasaan berdosa manusia. Secara adil, semua manusia menerima kutukan abadi, tetapi Tuhan dengan kemahamurahan-Nya, melalui Kristus, telah memilih sejumlah manusia untuk diselamatkan. Namun tidak seorangpun dapat mengetahui ketetapan-ketetapan Tuhan yang menyatakan keselamatan atau kutukan itu. Namun demikian, semua orang harus berjuang untuk menaati perintah-perintah Tuhan dimuka bumi ini, tanpa prasangka dengan kondisi mereka untuk memilih atau menentang. “Tujuan utama manusia adalah mengagungkan Tuhan”, demikian bunyi syahadat Calvinis, dan ini merupakan perintah yang ditujukan kepada semua orang.

⁶ Taufiq Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3ES, 1987 : 3

Dari paparan diatas, pendekatan penting dalam mencermati kaitan antara etika religius Protestan dengan perilaku pemeluknya, adalah faktor motivasional.⁷ Faktor motivasional memberi perhatian pada hubungan-hubungan yang samar dan tidak nampak antara keyakinan kultural dan religius dengan hasil-hasil tingkah laku. Hal ini didukung oleh Milton Singer, bahwa perkembangan ekonomi tidak semata-mata didukung oleh nilai-nilai materialistik, tetapi mungkin disokong oleh sebuah "etika hidup". Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana cara-cara individu (pemeluk calvinisme) memberi makna pada tindakan-tindakannya (perilaku).

Weber menjelaskan bahwa tindakan-tindakan individu (motivasi pribadi) sesungguhnya adalah merupakan kodrat manusia yang berusaha memberi arti tertentu kepada hidupnya. Oleh karena itu, manusia adalah makhluk religius ; bahkan kegiatan-kegiatan ekonomisnya mengandaikan pandangan dunia umum tertentu yang ia pakai untuk membuat kehidupannya dapat dipahami. Dalam analisis Weber kemudian memunculkan konsep Tipe Ideal dalam Protetanisme.

Tipe Ideal ini, memungkinkan untuk melihat sebuah kaitan yang bermakna antara kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai tertentu disatu pihak dan fakta-fakta sosiologis yang teramati dipihak lain. Dari sana terlihat sebuah pertalian pilihan antara pandangan kelompok-kelompok religius yang puritan dan kegiatan para wiraswastawan kapitalis : sukses duniawi yang dikombinasikan dengan hidup hemat (yang melahirkan seorang kapitalis yang efektif). Menurut pandangan religius, ini merupakan manifestasi rahmat dan karunia Allah. Akan

⁷ Robert N. Bellah, *Beyond Belief, Paramadina*, Jakarta, 2000 : 78-79

tetapi, Weber tidak menyatakan bahwa tipe idealnya tentang protetanisme adalah sebuah gambaran lengkap tentang pandangan aliran-aliran protestan pada umumnya ; tetapi penyederhanaan selektif pemahaman tentang Protetanisme.

Menurut Weber : Manusia dalam tindakannya, terdiri atas empat jenis *Tipe Ideal* sebagai berikut : *Pertama*, Tingkah laku manusia *zwekra-tional* atau rasional-tujuan; yaitu tingkah laku manusia cita-cita rasional. Bentuk orientasi ini mencakup perhitungan yang tepat dan pengambilan sarana-sarana yang paling efektif untuk tujuan-tujuan yang dipilih yang dipertimbangkan dengan jelas. Pandangan ini merupakan kerangka pikir yang sangat *utilitarian* atau *instrumentalis*. Kerangka pikir ini logis, ilmiah, dan ekonomis. Kedua, dari jenis tindakan manusia (sosial) adalah tingkah laku *wertrational* atau rasional nilai. Menurut model ini, seorang pelaku terlibat dalam nilai penting yang mutlak atau nilai kegiatan yang bersangkutan. Dia lebih mengejar nilai-nilai daripada perhitungkan sarana-sarana dengan cara yang evaluatif netral. Manusia yang mengatakan kebenaran apa adanya, jelas bertindak secara rasional nilai. Juga semua tingkah laku manusia yang rasional mengandung sebuah unsur rasionalitas-nilai, karena pencarian tujuan-tujuan secara logis dalam segala bentuk mengandaikan bahwa tujuan-tujuan itu dinilai oleh sipelaku.

Ketiga adalah tipe ideal untuk tindakan afektif atau emosional; yaitu tingkah laku yang berada di bawah dominasi perasaan secara langsung. Di sini tidak ada rumusan sadar, nilai-nilai, atau kalkulasi rasional sarana-sarana yang cocok. Tindakan ini sama sekali emosional dan, karena itu, tidak rasional.

Keempat adalah tindakan manusia yang disebut dengan tradisional. Kategori ini mencakup tingkah laku yang berdasarkan kebiasaan yang muncul dari praktek-praktek yang mapan dan menghormati otoritas yang ada. Jenis tingkah laku ini tidak bisa dianggap cukup sebagai tingkah laku yang “dimaksudkan” dan sebagai “tindakan sejati”. Weber juga memperhitungkan intensionalitas sebagai sesuatu yang implisit dan relatif berada dibawah sadar. Dalam segi ini, tindakan tradisional bukannya tidak sama dengan tindakan afektif.⁸

Tesis Weber ini disamping menimbulkan minat, juga kritik secara terus menerus. Penolakan tersebut muncul dari seorang sosiolog *Karl Marx* yang secara prinsip berlawanan dengan hasil tesis ini. Juga, *K. Samuelson* juga meragukan korelasi antara Calvinisme dan kapitalisme. Di tempat yang tampaknya menjadi menjadi pegangan Weber, justru mereka temukan sebab-sebab lain dari perkembangan kapitalisme, dan mereka menambahkan beberapa ukuran untuk menilai berbagai kusus Calvinisme berakar tetapi tidak dibarengi dengan perkembangan kapitalisme, seperti di Skotlandia dan Hongaria. Menyikapi kritik ini, Weber secara khusus mengingatkan bahwa kepercayaan agama tidak dimaksudkan untuk membentuk kapitalisme dari sesuatu yang tidak ada, melainkan memadukan dengan faktor-faktor teknis, politik dan lain-lainnya yang memang sudah mendukung perkembangan tersebut. Disinilah maka pijakan metodologis umumnya bahwa karena semua analisa mengenai persoalan historik

⁸ George Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Alimandan, Jakarta, Rajawali, 1992 : 58. Doyle Paul Johnson, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, Jakarta, Gramedia, 1986 : 220

yang bersifat umum bersifat selektif dalam pemilihan bahan analisisnya, maka tidak ada satu analisispun yang bisa ditampilkan sebagai satu-satunya jawaban yang benar.

2.2 Konsep Tentang Etos Kerja

Perkataan "etos" berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang bermakna watak atau karakter. Secara lengkap etos adalah karakteristik atau sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang individu atau kelompok manusia. Dan dari perkataan ethos terambil pula perkataan "etika" dan etis yang merujuk pada makna akhlaq, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa (*Webster's New Word Dictionary Of American Language, 1980*). Dalam bahas Inggris ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja sangat berkaitan erat dengan budaya kerja.

Etos merupakan sikap kehendak, yang biasanya dihubungkan dengan kata lain, seperti etos sosial, etos press, etos kerja dan lain-lain.⁹ Geertz menyatakan bahwa etos adalah elemen evaluatif dari diri sendiri atau sikap dasar terhadap diri sendiri. Etos seseorang dapat dilihat dari gaya, ciri, kualitas hidupnya, moral, serta gaya estesisnya.¹⁰ Menurut Taufiq Abdullah etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai.¹¹ Sedangkan menurut Max Weber adalah :

⁹ Fans Magnis, *Memaju Etos Pekerjaan yang Bagaimana ?*, Prisma, VII, 11 Desember 1978 : 24.

¹⁰ Clifford Geertz, *The interpretation of Culturs*, New York : Basic Books Inc, 1973 : 126-127.

¹¹ Taufiq R. Abdullah, *Agama : Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3ES, 1987 : 3.

“ Tujuan pribadi manusia bukan kegiatan insidental dalam kehidupan sehari-hari. Kerja harus dilihat sebagai eksistensi hidup yang melekat pada setiap diri manusia. Hidup adalah kerja. Bagi masyarakat kapitalis manusia pekerja di bumi, apapun bentuk pekerjaannya. Etos ini sangat melekat pada aktifitas praktis sehari-hari yang dikenal sebagai sebutan “vocational ethos”. Mereka yang kaya vocational ethics ini akan beruntung karena yang miskin akan mampu mengangkat prestasi hidupnya, dan sebaliknya karena yang miskin vocational ethics ini akan gagal mengangkat prestasi hidupnya di dunia”.¹²

Jadi, etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu kelompok terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat suatu kerja tak berarti bagi kehidupan manusia, apalagi tidak ada pandangan atau sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan atau sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Dengan demikian yang dimaksudkan dengan etos kerja adalah norma dan cara seseorang mempersepsi pekerjaan. Etos kerja merupakan : 1. Dasar motivasi yang terdapat dalam budaya dan agama untuk melaksanakan suatu kerja. 2. Nilai-nilai tertinggi dalam budaya atau agama masyarakat terhadap kerja yang menjadi pendorong jiwa masyarakat untuk melaksanakan kerja. 3. Sikap yang khusus dari suatu masyarakat terhadap kerja yang bisa mendorong cita-citanya untuk melakukan pekerjaan.

¹² Max Weber, *The Sociology of Religion*, Translated By Ephraim Fischhoff, Fifth Printed, Boston: Beacon Press, 1969 : 68-73

Sedangkan etos kerja menurut Taliziduhu Ndraha berkaitan erat dengan budaya kerja. Hadiran etos kerja antara lain berupa produktifitas kerja dan kualitas kerja. Oleh karena itu, etos kerja seseorang dapat diamati melalui 3 (tiga) hal, yaitu anggapan dasar tentang kerja (*basic assumption*), Sikap kerja dan perilaku kerja.

Etos kerja literatur budaya organisasi diawali dengan *basic assumption* (persepsi atau anggapan dasar tentang kerja) tentang sesuatu, dalam hal ini adalah kerja. Persepsi atau anggapan dasar ini akan sangat dipengaruhi oleh nilai (*value*). Nilai merupakan disposisi yang lebih luas dan sifatnya lebih mendasar. Nilai berakar lebih dalam dan karenanya lebih stabil dibandingkan sikap individu. Jadi nilai bersifat lebih mendasar dan stabil sebagai bagian dari ciri kepribadian dan sikap bersifat evaluatif dan berakar pada nilai yang dinut dan terbentuk dalam kaitannya dengan objek.¹² *Basic assumption* ini dapat diidentifikasikan dalam berbagai pernyataan tentang kerja :

1. Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena ia jatuh kedalam dosa, maka ia dihukum : untuk bisa hidup sebentar manusia harus nekerja banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
2. Kerja adalah beban. Bagi orang malas, kerja adalah beban. Juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah.

¹²Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998

3. Kerja adalah kewajiban. Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau uang.
4. Kerja adalah sumber penghasilan. Hal ini jelas, kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya.
5. Kerja adalah kesenangan. Kerja sebagai kesenangan seakan hobi atau sport. Hal ini ada kaitannya dengan *leisure*, sampai pada SDM yang *workaholic*.
6. Kerja adalah gengsi, prestise. Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan struktural misalnya, jauh lebih diidamkan ketimbang jabatan.
7. Kerja adalah aktualisasi diri. Kerja disini dikaitkan dengan peran, cita-cita atau ambisi. Bagi seseorang yang menganut anggapan dasar ini, lebih baik jadi kepala ayam ketimbang ekor sapi.
8. Kerja adalah panggilan jiwa. Kerja disini berkaitan dengan bakat. Dari sini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja.
9. Kerja adalah pengabdian kepada sesama. Kerja dengan tulus tanpa pamrih.
10. Kerja adalah hidup. Hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja.
11. Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan dan bukan kepada manusia. Oleh karena itu orang bekerja penuh *enthusiasm*.
12. Kerja adalah suci. Kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan.



Jika anggapan dasar tentang kerja sudah teridentifikasi, maka pendekatan etos kerja dilakukan menurut peragaan, maka muncullah sikap kerja yang dapat dinilai apakah sikap kerja itu positif atau negatif. Oleh karena itu, berdasarkan anggapan dasar tentang kerja ini, akan muncul sikap kerja sebagai berikut : (Lihat tabel 1)

Menurut E.M. Agus Subekti Doelhadi, bahwa kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian yang dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif. Bertolak dari pandangan tersebut, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, bila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

1. Mempunyai penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja dirasakan sebagai suatu aktifitas yang bernakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus sarana penting dalam mewujudkan cita-cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

1. Kerja dirasakan sebagai suatu yang memberatkan diri.
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
3. kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.

4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.¹²

Kerja sebagai aktifitas manusia mengisi sebagian besar kehidupannya secara maju hajat melekat secara integral dalam kehidupannya, banyak kegiatan fisikpun sulit dipisahkan dari aspek spiritual kehidupan manusia. Apabila manusia selalu berusaha memberi makna kehidupannya dengan pandangan duniannya, maka kerja adalah bagian integral dalam hidup ini.¹³ Ini berarti bahwa kerja manusia tidak lagi semata-mata difahami berupa pelepasan fisik untuk menghasilkan sesuatu, akan tetapi pada kerja melekat faktor spiritual sejak awal peradabannya. Disamping menghasilkan sesuatu, manusia juga dapat mengekspresikan diri dalam melakukan pekerjaannya. Disini kerja berfungsi sebagai simbol yang menunjuk kepada nilai atau makna tertentu.

Kerja (bekerja) dalam kehidupan orang dewasa merupakan suatu yang manusiawi, sebab bagi seorang dewasa dengan bekerja, tidak semata-mata hanya mencari penghasilan yang layak guna menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya. Namun juga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan kemanusiaannya, guna memuliakan pribadinya sebagai manusia. Sehingga seseorang yang tidak bekerja, sebenarnya menjadi tidak lengkap kemanusiaannya. Oleh karena itu seseorang yang tidak bekerja (penganggur) selalu akan menderita dan juga merasa dianggap tidak berguna bagi masyarakat.

¹² E.M. Agus Subekti Doelhadi, *Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*, Media Psikologi Insan, Psikologi Unair Surabaya, 2001 : 27.

¹³ Sartono Kartodirdjo, *Pembangunan Bangsa*, Yagjakarta, Aditya Media, 1994, hal : 105

Apabila dikaitkan dengan pekerjaan, maka kerja (bekerja), mempunyai peran penting bagi manusia, baik itu dalam kaitannya dengan pekerjaan apapun bentuknya, seseorang akan terdorong untuk menyumbangkan sebagian atau seluruh pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya, guna mencapai tujuan yang telah disepakati oleh perusahaan atau organisasi, dimana ia bekerja. Melalui pekerjaan, maka dapat dikatakan seseorang akan menyatakan dirinya secara penuh, sehingga orang lain dapat memandang dan memahami eksistensinya.

Pada sisi lain, apabila tinjauan ini dialihkan untuk menganalisis kehidupan orang-orang yang taraf kehidupannya tidak lagi berada pada taraf “mencari nafkah”, karena persediaan finansialnya sudah herkecukupan, maka kerja (bekerja), sebenarnya mengandung nilai kesenangan (hobi), ataupun sebagai sarana untuk menyalurkan pilihan-pilihan dalam memenuhi kebutuhan egonya.

Kemudian bila ditinjau dari sisi aktifitas yang dilakukan oleh manusia dalam situasi melakukan kerja (bekerja), maka kerja itu sebenarnya menggambarkan kegiatan sosial, yang memungkinkan manusiannya dapat mewujudkan kehidupan sosial dan persahabatan. Disini ditunjukkan, bahwa melalui kerja, individu akan mendapatkan status sosial, terikat dengan individu yang lain serta masyarakat dilingkungannya.

Jadi jelaslah kiranya dengan gambaran diatas, ditunjukkan bahwa hakekat kerja meliputi :

1. Merupakan bagian esensial dari kehidupan manusia, karena akan memberikan isi dan makna kehidupan yang lebih manusiawi.
2. Merupakan sarana untuk menunjukkan eksistensi dirinya.

3. Sebagai media untuk menyalurkan hobi dan kepuasan pribadi (ego individu)
4. Memberikan status sosial bagi individu.

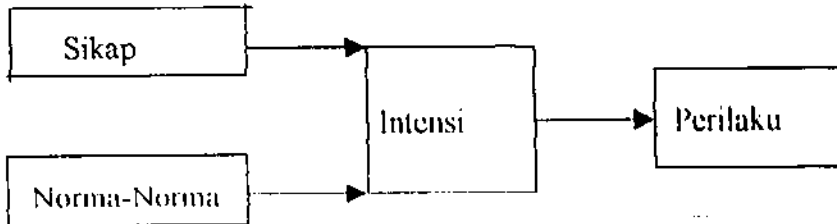
Sedangkan mengenai istilah sikap (*attitude*) diartikan sebagai status mental seseorang. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Secara lebih spesifik, dapat diformulasikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis.¹³ (Lihat Tabel 2.1)

Sedangkan perilaku manusia (*human behavior*) menurut para psikologi sebagai reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks. Menurut Icek Ajzen dan Martin Feishbein mengemukakan bahwa perilaku manusia dapat diprediksikan dengan mengemukakan teorinya yaitu teori Tindakan beralasan (*theory of reasoned action*) dengan mencoba melihat anteseden penyebab perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri), teori ini didasarkan atas asumsi-asumsi : a) bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal, b) bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan c) bahwa secara eksplisit maupun implisit manusia

¹³ Ibid, 7

memperhitungkan implikasi tindakan mereka.¹⁴

Teori ini dirumuskan sebagaimana gambar dibawah ini :



Gambar : Teori Tindakan Beralasan, Sumber : Ajzen & Fishbein, 1980 dalam Brehm & Kassir, 1990 h.444

Maka dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu birokrat NU terhadap kerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan. Dalam pandangan dan sikap ini mengandung unsur evaluatif yang ada kaitannya dengan kerja. Unsur evaluatif tersebut adalah nilai-nilai tertinggi dalam agama yang dianut oleh birokrat NU yaitu nilai-nilai ahlisunah waljama'ah, sehingga menjadi dasar motivasi jiwa birokrat NU untuk melaksanakan kerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan.

¹⁴ Ibid, 12

Tabel 2.1
Tentang Anggapan Dasar Kerja dan Sikap Terhadap Kerja

No	Anggapan Dasar	Sikap terhadap Pekerjaan
01	Kerja adalah hukuman	Negatif : menolak kerja, kerja adalah siksaan, kerja menakutkan
02	Kerja adalah beban	Negatif : kerja itu berat, karena terpaksa, tidak sanggup menanggungnya
03	Kerja adalah kewajiban	Positif : kerja untuk memenuhi janji, kerja guna memenuhi perintah, jika tidak risikonya besar : Kerja terus
04	Kerja adalah sumber	Positif : Kerja untuk hidup, tidak kerja mati ; kerja apa saja asal halal
05	Kerja adalah kesenangan	Positif : jika menyenangkan Negatif : jika tidak ; pilih-pilih pekerjaan ; kerja membosankan
06	Kerja adalah gengsi	Positif : kerja yang membanggakan Negatif : Pekerjaan itu hina, menjijikkan (walaupun halal), sangat pilih-pilih kerja
07	Kerja adalah aktualisasi diri	Positif : sedia berkorban materi, dengan mengharapkan imbalan spiritual ; pekerjaan menggairahkan. Negatif : jika tidak sesuai dengan harapan kerja terasa membosankan
08	Kerja adalah pengabdian kepada sesama	Positif : tanpa pamrih, berani berkorban
09	Kerja adalah hidup	Positif : hidup adalah kerja, waktu diisi dengan bekerja
10	Kerja adalah ibadah	Positif : bekerja sesuai dengan firman ; bekerja sebagai pernyataan syukur
11	Kerja adalah panggilan jiwa	Positif : sangat selektif memilih pekerjaan, mengabdikan diri pada pekerjaan, profesionalisme, berani berkorban
12	Kerja adalah suci	Positif : kerja tanpa cela, jangan tervermar.

Sumber : Sartono Kartohardjo, Pembangunan Bangsa, Yogyakarta, Aditya Media, 1994, hal : 105

2.1 *Ahl Sunnah Wal Jama'ah dan NU*

2.1.1 *Posisi Ahl Sunnah Wal Jama'ah dalam NU*

Untuk mengetahui bagaimana kedudukan Aswaja dalam NU, telah berikut akan diarahkan untuk melihat lebih dekat dokumen-dokumen resmi organisasi (NU) yang berkaitan dengan posisi Aswaja dalam NU. Dokumen-dokumen dimaksud meliputi Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD-ART) NU serta rumusan-rumusan keputusan organisatoris lainnya yang signifikan dengan maksud diatas.

Motivasi dominan dari berdirinya NU adalah untuk mempertahankan Aswaja. Motivasi ini terefleksikan dalam rumusan tujuan NU yang termuat dalam Anggaran Dasar Nu tahun 1926, yakni : "mengembangkan Islam berlandaskan Ahli Sunnah Wal Jama'ah". Rumusan itu tidak mengalami perubahan –baik secara redaksional maupun subtansial- dan dipedomani sepanjang masa pra kemerdekaan.

Untuk mencapai tujuan itu, diperlukan upaya-upaya sebagai berikut :

Pertama, memperkuat persatuan diantara sesama ulama' penganut madhab. *Kedua*, meneliti dan bersikap selektif terhadap kitab-kitab yang dijadikan referensi dan diajarkan agar sesuai dengan ajaran *Ahli Sunnah wal-Jama'ah*. *Ketiga*, menyebarkan agama Islam yang sesuai dengan ajaran empat madzab. *Keempat*, memperbanyak lembaga pendidikan Islam. *Kelima*, membantu penyelenggaraan aktifitas rumah ibadah dan pesantren serta kesejahteraan anak yatim dan fakir miskin. *Keenam*, mendirikan badan-badan yang bekerja untuk

meningkatkan ekonomi warganya.¹⁴ Tujuan diatas ditegaskan kembali dalam Anggaran Dasar NU hasil Mukhtar ke-20 di Semarang tahun 1979. Kemudian pada Mukhtar ke-27 di Situbondo (1984) menghasilkan keputusan kembali ke khittah-1926. Dalam rumusan khittah tersebut, antara lain dicantumkan dasar-dasar faham keagamaan NU sebagai berikut :

- a. Nahdlatul Ulama' mendasarkan faham keagamaannya pada sumber ajaran Islam : Al-Qur'an, As-Sunnah, Al-Ijma' dan Al-Qiyas.
- b. Dalam memahami, menafsirkan Islam dari sumber-sumbernya tersebut diatas, Nahdlatul Ulama' mengikuti faham *Ahli Sunnah Waljama'ah* dan menggunakan jalan pendekatan (al-Madzab) :
 - 1) Di bidang aqidah, NU mengikuti faham *Ahli Sunnah wal-Jama'ah* yang dipelopori oleh Imam Abu Hasan Al-asy'ari dan Imam Abu Mansur Al-Maturidi.
 - 2) Di Bidang fiqh, NU mengikuti jalan pendekatan (al-Madzab) salah satu madzab dari madzab Abu Hanifah An-Nu'am, Imam Malik bin Anas, Imam Muhammad bin Idris As-Syafi'i dan Imam Ahmad bin Hambal
 - 3) Di Bidang tasawuf mengikuti ajaran antara lain Imam Al-Junaidi Al-bahgdadi dan Imam Al-Ghazali serta Imam-Imam lainnya.¹⁵

¹⁴ Statuen Perkoempoelan Nahdlatuol Oelama' (Pasal 3), Tahun 1926.

¹⁵ Pengurus Besar Nahdlatul Ulama', *Khittah Nahdlatul Ulama'*, Jakarta : Lajnah Ta'lif wan Nasyr (LTN) NU, 1985

4) Dalam dokumen “khittah NU-26”, juga terdapat rumusan tentang sikap kemasyarakatan NU. Ditegaskan bahwa sikap kemasyarakatan ini merupakan bagian dari implementasi dari faham *Ahli Sunnah wal-Jama'ah*. Sikap kemasyarakatan itu bercirikan antara lain : *Pertama*, sikap *Tawasut dan I'tidal*, yaitu sikap moderat yang bercirikan pada sikap hidup yang menjunjung tinggi keharusan berlaku adil dan lurus ditengah –tengah kehidupan bersama. *Kedua*, sikap *Tasamuh*, yaitu sikap toleran terhadap perbedaan pandangan, baik masalah keagamaan, terutama hal-hal yang bersifat *furu'iyah* atau masalah khilafiah, maupun masalah kemasyarakatan dan kebudayaan. *Ketiga*, sikap *Tawazun*, yaitu sikap berimbang dalam berkhidmad kepada Allah SWT., kepada sesama manusia serta kepada lingkungan hidupnya. Sikap ini juga menuntut keselarasan antar kepentingan masa lalu, masa kini dan masa mendatang. *Keempat*, sikap *amar ma'ruf nahi munkar*, yakni selalu memiliki kepekaan untuk mendorong perbuatan baik, berguna dan bermanfaat bagi kehidupan bersama, menolak dan mencegah semua hal yang dapat menjerumuskan serta merendahkan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai kehidupan.¹⁶

Secara keseluruhan paparan diatas menunjukkan eksistensi *Ahl Sunnah wal-Jama'ah* bagi NU. Dengan demikian, dapat diperoleh pengertian bahwa

¹⁶ Ibid.

Aswaja dalam NU diletakkan sebagai landasan, haluan, faham atau aqidah bagi NU. Dari sini dapat dipersepsikan bahwa Aswaja merupakan rujukan utama dalam mencari jawaban-jawaban terhadap problem keagamaan, karena Aswaja adalah landasan, atau dasar keagamaan. Dengan penyebutan Aswaja sebagai landasan bagi NU, maka dapat diperoleh pengertian bahwa Aswaja dalam persepsi umum di NU bersifat doktriner. Karena itu, pola bermadzab yang menjadi ciri NU difahami sebagai kepengikutan terhadap pendapat para ulama' yang diidentifisir sebagai ulama' Aswaja.

Dalam rumusan AD-ART NU, kata Aswaja disebut sebagai faham yang mengandung pengertian bahwa ia merupakan panduan untuk merumuskan ide-ide keagamaan sekaligus sebagai doktrin yang menjadi rujukan untuk mencari jawaban atas persoalan-persoalan keagamaan yang berkembang. Dengan demikian diharapkan dialektika pemikiran keagamaan di NU menjadi lebih dinamis dan kontekstual.

2.1.2. Konsep *Kasb* (Perolehan) dalam Doktrin Aswaja.

Dalam persoalan perbuatan manusia, doktrin Aswaja menempatkan pokok persoalan ini pada doktrin aqidah (*teologi*). Rumusan ide-ide tersebut tertuang dalam konsep *Kasb* yang digagas oleh Al-Asya'ri. Konsep ini merupakan moderasi Aswaja sebagai implikasi dari penggunaan paradigma *al-tawasut* (menengahi), yaitu suatu pola yang mengambil jalan tengah bagi dua pemikiran yang ekstrem : misalnya antara Qodariyah (*free-willism*) di satu sisi dengan Jabariyah (*fatalism*). Disisi yang lain. Pengambilan jalan tengah bagi kedua

ekstrimitas itu juga disertai dengan sikap *al-iqtisad* (moderat) yang tetap memberikan ruang dialog bagi pemikiran yang berbeda.

Dalam teori *kasb* ditegaskan bahwa Aswaja menolak pemikiran yang menafikan campur tangan Tuhan dalam perbuatan manusia, tetapi juga menolak pandangan bahwa Tuhanlah yang menentukan keseluruhan perbuatan manusia ini. Sebagaimana diketahui, pertentangan ini terjadi antara faham Qodariyah dan Jabariyah. Aswaja menawarkan penyelesaian dengan konsep “*kasb*”nya. Konsep ini menjelaskan tentang perilaku manusia berkenaan dengan masalah sampai dimana manusia mampu menentukan sendiri kegiatannya dan sampai dimana ia tidak berdaya dalam penentuan masalah kegiatan itu berhadapan dengan *qodrat* dan *iradat* Tuhan. Menurut konsep ini, manusia memperoleh kekuatan dari Tuhan untuk mengupayakan sendiri pekerjaannya.

Dalam kitab *Jawharat al-Tawhid*, salah satu buku karya Asy’ari dijelaskan konsep *Kash* (perolehan, *acquisition*). Adapun bunyi teks teori tersebut adalah :

Wa 'indana li al-'abdi kash-un kullifa
Wa lam yakun mu'atstsir-an fa 'l-ta'rifa
Fa laysa majbur-an wa la ikhtiyar-on
Wa laysa kull-an yaf 'alu ikhtiyaron
Fa in yutsibna fa bi mahdl-i al-fadl-li
Wa in yu'ad-dzih fa bi mahdl-i al-'adl-i

Artinya :

Bagi kita, hamba (manusia) dibebani *kash*,
 Namun *kash* itu, ketahuilah tidak akan berpengaruh
 Maka manusia tidaklah terpaksa, dan tidak pula bebas,
 Dan tidak pula masing-masing itu berbuat dengan kebebasan
 Jika Dia (Allah) memberi pahala kita maka semata karena murah-Nya,
 Dan jika Dia menyiksa kita maka semata karena adil-Nya

Dari syair tersebut diatas, manusia tetap dibebani kewajiban melakukan kasb melalui ikhtiyarnya, namun hendaknya ia ketahui bahwa usaha itu tak akan mempengaruhi apa-apa kepada kegiatannya. Karena kewajiban usaha atau kasb itu maka manusia bukanlah dalam keadaan tak berdaya seperti kaum Jabari, tetapi karena usahanya toh tidak berpengaruh apa-apa kepada kegiatannya. Maka iapun bukanlah makhluk bebas menentukan sendiri kegiatannya seperti kaum Qodari. Dan jika Allah memberi kita pahala (masuk surga), maka itu hanyalah karena kemurahan-Nya (bukan karena amal perbuatannya), dan jika Ia menyiksa kita (masuk neraka) maka itu hanyalah karena keadilan-Nya (juga bukan karena semata perbuatan kita).

Teori ini dipandang cukup rumit dan dipandang sebagai sebab gejala fatalis pada kaum sunni (pengikut Aswaja). Tetapi kalau kita kaji lebih lanjut, teori kasb ini masih harus digandengkan dengan beberapa ketentuan lebih luas, yang bila ketentuan itu dipegang maka yang terjadi bukanlah kepasifan, tetapi justru keaktifan. Memang kaum sunni memiliki paham predestinasi yang kuat, yang dari satu sisi dapat menimbulkan kesan kepasifan. Mereka percaya bahwa manusia telah ditaqdirkan oleh Tuhan dari zaman permulaan (*azali, all eternity*) tentang nasibnya, termasuk apakah masuk surga dan masuk neraka, sebagaimana yang dilukiskan dalam sebuah syair ini :

*Fawz al-sa'id-i 'indahu fi 'l-azali
Kadza al-syaqiy-u tsumma lam yantaqili*

Artinya :

Keberuntungan seorang yang berbahagia –masuk surga- bagi-Nya sudah sejak zaman azali, begitu pula orang yang sengsara masuk neraka- dan kemudian tidak akan berubah lagi nasib mereka.¹⁷

Walaupun begitu terdapat tanda-tanda di dunia ini bagi setiap orang apakah ia bakal masuk surga atau tidak, yaitu apakah dia lebih banyak berbuat kebaikan atau kejahatan. Dan setiap orang dimudahkan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan taqdirnya. Maka setiap orang tetap diwajibkan berbuat baik, antara lain untuk membuktikan bahwa dia ditaqdirkan oleh Allah bakal masuk surga. Hal ini diuraikan dalam teori lebih luas tentang kasb seperti yang terdapat dalam kitab *sabil al-'Abid*, terjemah bahasa Jawa oleh H. Muhammad Shalih ibn Umar Samarani, sebagai berikut :

Rasulullah s.a.w. bersabda yang artinya :

“Telah kuperintahkan kepada umatku jangan sampai berpegang kepada taqdir. Seorang sahabat menyahut : “Apakah kami tidak boleh berpegang kepada taqdir dan meninggalkan kerja ?”. Rasulullah menjawab : “jangan ! Bekerjalah, sebab setiap orang dimudahkan menuju taqdir dan kepastiannya”. (Dituturkan oleh Bukhori). Kalau taqdirnya sengsara (masuk neraka) maka dia mudah maksiat ; dan jika taqdirnya bahagia (masuk surga) maka dia mudah taat (kepada Allah); kalau taqdirnya kaya, maka mudah usahanya; dan kalau taqdirnya miskin, maka sulit usahanya. Rasulullah s.a.w. bersabda :”mencari rizki yang halal itu wajib bagi setiap orang Islam”. Jadi hadits ini menunjukkan bahwa mencari rizki dengan usaha itu hukumnya wajib, supaya tidak mengemis, sebab mengemis itu haram. Dan wajibnya usaha itu agar jangan sampai merendahkan diri terhadap musuh-musuh Allah dan terhadap kedzaliman, dan jangan sampai menjadi pengabdian kedzaliman”.¹⁸

Atas dasar diatas, dapatlah disimpulkan bahwa sesungguhnya kaum muslimin, khususnya pengikut ajaran sunni dengan *doktrin Ahl al-Sunnah wa-al*

¹⁷ K.H. Muhammad Shalih ibn Umar Samarani, *Sabil al-'Abid Ala Jawharat al-Tawhid*, Oleh Ibrahim Laqolani, terjemah bahasa Jawa (FTP) : 136

¹⁸ Ibid : 136

Jama'ah-nya, tidak pernah kehilangan perspektif ajaran etis dalam kitab suci yang sangat mementingkan kerja atau *praxis*.

Secara rinci ajaran *kasb* dalam nilai-nilai *ahlisunnah wal-jama'ah* mengandung ketentuan sebagai berikut :

- a. Adanya nilai keihlasan dalam bekerja. Ihlas dimaksud menyatunya badan (*body*), pikiran (*mind*) dan hati (*heart*) dalam tugas atau aktifitas seraya mensucikan niat karena Allah semata. Bukan untuk prestise atau mencari keuntungan. Bekerja adalah ibadah kepada Allah SWT., maka ihlas harus terpatri didalam hati tersebut.
- b. Adanya kecintaan terhadap kerja. Cinta dimaksud adalah rasa rindu untuk mendapatkan ketenangan atau kebahagiaan bila bertemu dengan yang didamba. mencintai pekerjaan merupakan keharusan, karena didalamnya kita memperoleh nilai tambah secara materi dan spiritual berupa pengalaman untuk memenuhi hajat kita. Bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan menempati posisi strategis untuk memperbanyak amal saleh. Dengan demikian kebahagiaan dunia dan akhirat tidak mustahil akan kita peroleh. Dengan paradigma yang lebih luas, bekerja yang baik adalah refleksi psikologis dari kecintaan kita pada yang Maha Kuasa.
- c. Adanya *istiqomah* dalam bekerja. *Istiqomah* adalah tetap tekun dengan berpihak kepada yang benar. Karena bekerja adalah ibadah maka kita harus *istiqomah*, tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memperoleh penghasilan. *Istiqomah* dalam arti tetap berpihak pada yang benar sesuai dengan yang diperintahkan oleh agama.

- d. Kesiediaan berkorban. Bekerja sebagai ibadah, maka menuntut kepada manusia untuk berkorban. Pengorbanan dalam waktu, tenaga, pikiran, harta benda, dan perasaan. Ibadah adalah perjuangan atau jihad di jalan Allah. Oleh karena itu, kerelaan berkorban dan keihlasan menerima segala cobaan juga sebagai ibadah.
- e. Membelanjakan harta di jalan yang benar, yaitu mengeluarkan sebagian rizki yang diterima dalam bentuk zakat, infaq, sedekah dan lain-lain. Perbuatan ini tidak lebih dari upaya mensyukuri nikmat Allah yang telah diberikan kepada manusia.

Kerangka berfikir secara filosofis yang islami tentang kerja sebagaimana penjelasan diatas, mengarahkan sesungguhnya bekerja dalam nilai-nilai aswaja adalah mencari keutamaan dan keridlaan Allah SWT. Dengan demikian tujuan bekerja dalam ajaran kash adalah sebagai berikut :

1. Mencari keridlaan Allah SWT.
2. Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh.

Kalau kedua hal tersebut menjadi landasan sekaligus visi bekerja, maka diperlukan aktifitas kerja yang positif diantaranya sebagai berikut :

1. Mencari pekerjaan yang memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang halal.
2. Bekerja harus dilaksanakan dengan kejujuran (dapat dipercaya) untuk mengembangkan usaha.
3. Berusaha mendapatkan mitra kerja yang baik dan mengajak bekerja yang baik juga.

4. Memakai cara-cara yang baik dalam bekerja supaya memperoleh hasil yang baik juga.
5. Setelah memperoleh upah, maka keluarkanlah sebagian rizki yang diperoleh.
6. Bersyukur atas nikmat Allah yang diperoleh dengan menjalankan segala perintah-Nya dan menjahui segala larangan-Nya.

2.4 Birokrasi dan Budaya Masyarakat

Istilah birokrasi selalu diasumsikan sebagai ciri organisasi modern, di sisi lain birokrasi juga dapat diartikan sebagai pemerintahan oleh para pejabat (*rule by officials*).¹⁵ Namun dalam prakteknya birokrasi sering merupakan alat kekuasaan yang efektif. Seorang birokrat dihormati bukan karena wewenang dan keahliannya, melainkan karena kekuasaannya.¹⁶ Sebagaimana konsep Weber yang memecahkan posisi birokrat. Dia melihat birokrat, di satu pihak, sebagai perangkat dan alat elit politik yang pasif, tetapi dalam kesempatan lain, dia mencemaskan para birokrat yang berambisi meraih kekuasaan dan pengaruh diluar ukuran yang semestinya, betapapun pengetahuan spesialis dan keahlian mereka menunjang ambisi tersebut. Hal ini menegaskan bahwa dalam membahas birokrasi lebih ditekankan pada birokrat sebagai orang-orang dalam kepegawaian pemerintah.

¹⁵ Warwick, Donald, A. *Theory Of Public Bureaucracy*, Cambridge, Massachussets, harward University Pres, 1975 : 4

¹⁶ Blau, Peter & Marshall W. Meyer, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Jakarta, Universitas Indonesia, 1987 : 203

Dalam perspektif lain, birokrasi diartikan sebagai personel tetap dalam pemerintahan, dalam hal ini adalah pegawai negeri. Almond dan Powel memberikan definisi bagi birokrasi pemerintahan sebagai :

"..... a group of formally organized offices and duties, linked in a complex grading subordinates to the formal roles makers".¹⁷

(sekumpulan tugas dan jabatan yang terorganisasi secara formal, yang saling berhubungan dalam jenjang yang kompleks dibawah pembuat tugas atau peran formal).

Sementara itu, Lance Catles membuat batasan lebih tegas sebagai orang-orang bergaji yang menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan. Dalam definisi tersebut, Castes lebih lanjut tidak membataskan diri pada sekat-sekat sipil-militer dalam mencermati birokrasi. Sedang konsep birokrasi menurut Thompson (1991) bahwa birokrasi disusun sebagai hierarki otoritas yang terelaborasi, mengutamakan pembagian kerja yang juga telah teramat terperinci.¹⁸ Hal ini senada dengan pendapat Marstein Marx bahwa birokrasi adalah tipe organisasi yang dipergunakan untuk pemerintah modern untuk melaksanakan berbagai tugas yang bersifat spesialisasi, dilakukan dalam sistem administrasi dan khususnya oleh struktur pemerintah.¹⁹

Menurut Weber birokrasi dilambangkan sebagai tahapan lain dari proses rasionalisasi yang membedakan masyarakat modern dengan tradisional. Penataan ekonomi dilakukan secara rasional, efisiensi mewarnai organisasi sosial, warga

¹⁷ Gabriel Almond & Bingham Powell, *Comparative Politics development approach*, Little brown Company, Bombay, Indis, 1966 : 95

¹⁸ Thompson, Michael, Ricard Ellis & Aaron Wildausky, *Cultural Theory*, Boulder, San Francisco & Oxford, Wesview, 1991 : 17

¹⁹ Marx, Faitz Morstein, *The Administration State, An Introduction to Bureaucracy*, Chicago, the University of Chicago Press, 1957 : 2

masyarakat dipersiapkan impersonal (hubungan bersifat formal). Birokrasi ditandai oleh (1) adanya suatu hirarkis yang melibatkan pendelegasian wewenang dari atas kebawah dalam organisasi, (2) adanya posisi jabatan yang masing-masing memiliki tugas dan tanggungjawab yang tegas, (3) adanya aturan, regulasi dan standar formal yang mengatur bekerjanya organisasi dan tingkah laku para anggotanya, dan (4) adanya personil yang secara teknis memenuhi syarat, bekerja atas dasar karir, dengan promosi didasarkan pada kualifikasi dan penampilan.²⁰

Masyarakat modern merupakan masyarakat yang telah menerapkan birokrasi (rasional) oleh karena itu lebih mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan individu atau masyarakat. Respon birokrasi dapat dilihat dari tanggapan terhadap harapan masyarakat dan tanggapan kepentingan negara. Pandangan ini mirip dengan keadaan negara berkembang khususnya Indonesia bahwa badan perwakilan menekankan pada tanggungjawab birokrasi untuk mewakili negara dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Pandangan tersebut menampakkan bias karena pernyataan yang berkembang dalam birokrasi pemerintahan menggambarkan : (1) birokrasi berkembang sejalan dengan perkembangan politik dan ekonomi masyarakat, (2) birokrasi tidak dapat sepenuhnya netral secara politik, (3) birokrasi bekerja dalam dua kendala budaya yaitu administrasi dan politik. Konsep ini lepas dari kajian birokrasi Weber, karena weber lebih menekankan pada birokrasi rasional. Menurut Budiman menjelaskan bahwa jika masyarakat berada dalam posisi struktur jalur transisi

²⁰ Warwick, *Op-cit*, 4

dan sedang bergejolak atau berubah cepat, pandangan organisasi rasional menjadi tidak sesuai. Dalam kondisi ini, pengertian organisasi rasional mungkin tetap ada namun lebih banyak disesuaikan dengan evolusi struktur dan budaya masyarakat, birokrasi ini disebut birokrasi patrimonial yaitu birokrasi didasarkan pada hubungan *patron-client*).²¹

Mengkaji fenomena birokrasi di Indonesia, tentu tidak dapat dilepaskan dari fase sejarah sistem kerajaan dan masa awal kerapian administrasi pemerintah kolonial Belanda masa lalu.²² Dalam birokrasi kerajaan dikenal predikat sentana dan abdi, dalam sentana (kerabat raja) berwenang penuh (dominasi) untuk memenuhi kebutuhan para abdi, sehingga abdi tidak mempunyai kekuasaan untuk menentukan dirinya sendiri. Artinya struktur kekuasaan sangat sentralistis. Pola hubungan dari kedua kelas ini hanya dilakukan satu arah sehingga munculah hubungan *patron-client*.

Budaya birokrasi *patron-client* warisan jaman dulu ditengarahi menjadi inspirasi dan merupakan sumber legitimasi yang berakar kuat dalam kehidupan masyarakat Indonesia., dan ikatan *patron klien* ini membentuk golongan dan jaringan kekeluargaan dan merupakan pengaruh yang sangat menentukan terhadap perilaku kedinasan.

Birokrasi Indonesia juga merefleksikan beberapa aspek budaya masyarakat seperti (1) penghormatan diberikan kepada orang yang lebih tua,

²¹ Budiman, *Pembangunan dan Teknokrat Kita*, Dalam Kritis No. 2/Th. VI oktober 1991, Salatiga : Universitas Kristen Satya Wacana. 1991 . 388

²² Mc Vey, Ruth, *The Biantenstaat*, dalam buku Ben Anderson dan Audrey Kahin (ed), *Interpreting Indonesia Politics : Thirteen Contribution to The Debates : Ithaca Southeast Asia Program*, 1982 : 86-9

merupakan sifat sebagian besar budaya tradisional, dampaknya adalah adanya budaya ewuh pakewuh, (2) cara komunikasi sering menggunakan bahasa lisan, baru kemudian dikukuhkan dalam surat keputusan, (3) birokrasi masih terisolasi dari sektor masyarakat lain, sehingga cenderung bersifat pasif dan lamban dalam pengambilan keputusan.²³ Kondisi lain yang tampak dalam kehidupan birokrasi di Indonesia adalah pemanfaatan hubungan informal dan jaringan berdasarkan latar belakang dan koneksi, sehingga hubungan kekeluargaan termasuk etnik, memiliki peran sangat penting.

Praktik birokrasi dalam pemerintahan kadangkala tidak dapat dilepaskan dari nilai budaya masyarakat setempat, seperti dinyatakan Heginbothan tentang birokrasi komprehensif dengan model kognitif merupakan pengintegrasian antara teori organisasi (legal-rasional) dengan pendekatan budaya.²⁴ Birokrasi tersebut bercirikan 3 aspek yaitu : (1) Persepsi tentang tujuan yang melihat misi yang akan dicapai (sesuai atau tidak dengan kebutuhan masyarakat), (2) Persepsi tentang sistem motivasi, insentif, loyalitas, daya tanggap baik pelaksanaan maupun warga masyarakat, (3) Persepsi tentang hubungan organisasi (pemerintah) dengan masyarakat (sebagai penguasa, pengayom, pelayan atau fasilitator).

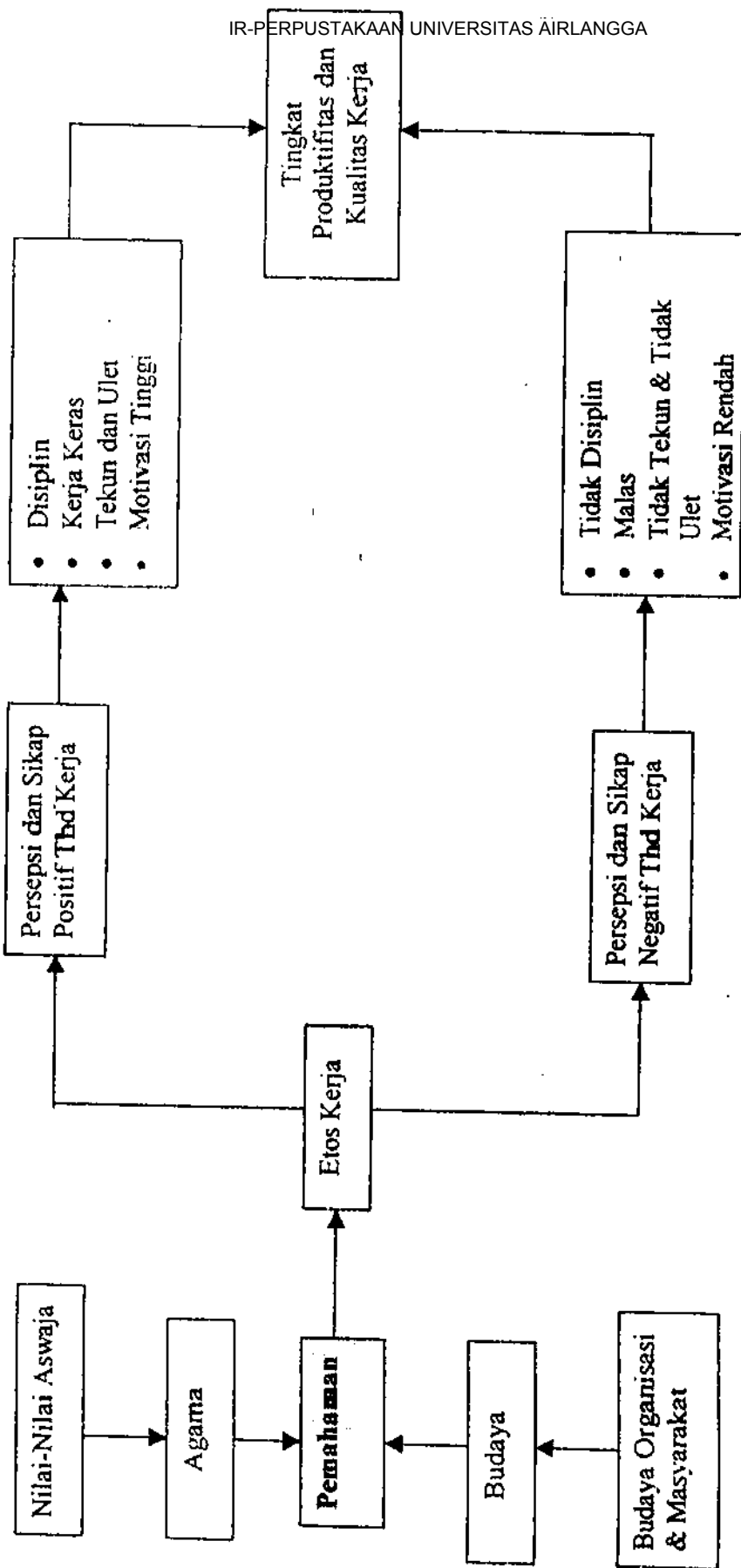
Birokrasi yang berkembang di Indonesia saat ini merupakan birokrasi yang lahir dari rahim masyarakat prismatic, yaitu masyarakat yang menjadi tempat saling berbenturannya nilai-nilai tradisional dan nilai-nilai modern. Sebagai anak kandung masyarakat prismatic, sementara nilai-nilai lama belum

²³ Mac Andrew, Colin & Ichlasul Amal, *Hubungan Pusat Daerah dalam Pembangunan*, Jakarta, Raja Grafindo Jakarta, 1995 : 49

²⁴ Nazrudin Syamsudin, *Integrasi Politik di Indonesia*, Jakarta, Gramedia, 1989 : 232

tercerabut secara tuntas akarnya, sedangkan nilai-nilai baru mulai dikembangkan, birokrasi kita tidak luput dari pergumulan antara dua nilai tersebut. Secara struktural ia memang menampakkan ciri-ciri sebagaimana layaknya birokrasi modern. Namun secara kultural, dibalik struktural modernnya, birokrasi kita masih membawa semangat feodalisme dalam setiap aspek kegiatannya. Nilai-nilai tradisional dalam birokrasi kita yang masih kental saat ini meliputi : orientasi status yang mendorong sikap diskriminatif, budaya petunjuk dan formalisme, korupsi-kolusi, dan nepotisme (hubungan yang didasarkan pada kreteria pribadi dan politik).

BAB 3
KERANGKA KONSEPTUAL



BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian tesis ini dilaksanakan di Kantor Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Pasuruan Propinsi Jawa Timur. Hal ini dilandasi oleh alasan sebagai berikut : *Pertama*, Kabupaten Pasuruan adalah salah satu daerah di Jawa Timur yang mayoritas penduduknya beragama Islam dan berfaham *Ahl sunnah wal Jama'ah* (warga NU-*Nahdliyin*) yang memiliki tingkat fanatisme terhadap NU. *Kedua*, Birokrat di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan adalah mayoritas warga NU dan mayoritas merupakan penduduk asli (warga lokal) daerah Pasuruan. *Ketiga*, Peneliti sudah mengenal beberapa informan kunci di lokasi penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam proses penggalan data.

4.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif ini merupakan prosedur penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses dan makna suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh (holistik), dimana suasana, tempat dan waktu yang berkaitan dengan tindakan itu menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Adapun pemanfaatan metode ini merujuk beberapa pertimbangan :

Pertama, sumber data dan data dalam penelitian ini bersifat alami (natural), artinya bahwa yang diteliti adalah fenomena yang alami atau apa adanya dengan mempertimbangkan konteks dimana fenomena tersebut terjadi. Situasi

lapangan penelitian ini bersifat wajar, sebagaimana adanya, tanpa dimanipulasi, dan tanpa diatur dengan eksperimen atau test.

Kedua, instrumen human. Dalam penelitian ini, peneliti sendiri merupakan instrumen kunci dalam pengambilan data, sehingga dengan empati, peneliti dapat menyesuaikan diri dengan realitas, yang tidak dapat dikerjakan oleh instrumen non-human, mampu menangkap makna, interaksinya bobot nilai, lebih-lebih untuk menghadapi nilai lokal. *Ketiga*, penelitian ini lebih mengfokuskan terhadap proses dan makna proses dari suatu hasil, sehingga pada hakekatnya peneliti berusaha memahami pengertian interpretatif terhadap pemahaman subjektif.¹

Format atau model penelitian ini menggunakan model penelitian diskriptif, yaitu memberikan gambaran pada variabel yang dimaksud pada judul penelitian.² Adapun pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kualitatif atau naturalistik, yaitu suatu penelitian yang mengedepankan data yang bersifat kualitatif dan dalam situasi lapangan yang bersifat wajar, sebagaimana adanya, tanpa dimanipulasi.³ Jadi pendekatan ini mengarah pada pendekatan-pendekatan individu atau sebuah organisasi secara holistik (utuh).

Dalam penelitian diskriptif kualitatif ini tidak dikenal istilah populasi. Metode ini tidak mengenal istilah populasi. Metode ini menggunakan sampling random atau acak, serta tidak menggunakan populasi dan sampel yang banyak. Sampel yang digunakan sedikit dan dipilih menurut tujuan (purpose) penelitian.

¹ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasin, Yogyakarta, 1996 : 108

² Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Rajawali Press, Jakarta, 1989, Cetakan I, 31

³ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistic Kualitatif*, Tarsito, Bandung, 1992, 2

Sebagai gambaran operasional, penulis menggunakan sampel beberapa orang atau personel yang terlibat langsung atau tidak langsung terhadap birokrasi di Kabupaten Pasuruan. Apabila dengan observasi, wawancara dan data yang diperoleh dianggap cukup, maka sampling dianggap cukup pula. Demikian sebaliknya bila dianggap belum cukup, maka pengambilan sampel ditambah lagi hingga data yang diperoleh benar-benar valid, *resible* dan objektif.

Demikian halnya dengan hipotesa, penelitian ini tidak menggunakan hipotesis sebelumnya. Hipotesis lahir sewaktu penelitian dilakukan. Hipotesis dalam hal ini berupa "hunches", yaitu petunjuk yang bersifat sementara, dapat berubah dan berupa pertanyaan yang mengarah pada pengumpulan data.⁴

4.3. Sumber Data.

Sumber data menyangkut di tempat mana dan dari siapa peneliti bisa mendapatkan data. Secara umum, sumber informasi atau sumber data dalam penelitian ini terbagi dua macam :

4.3.1 Sumber data lapangan.

Sumber data ini meliputi pemeluk agama itu sendiri dengan segala aktifitasnya. Sumber data tersebut dapat berupa kata-kata dan tindakan-tindakan pemeluk agama. Pribadi-pribadi ini disebut sebagai sumber langsung dalam penelitian ini (*sumber personal*). Adapun sumber data ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS-Birokrat) di Lingkungan Kantor Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Pasuruan Jawa Timur yang

⁴ Ibid, 28

beragama Islam, warga Nahdlatul Ulama' baik secara kultural maupun struktural (memiliki KARTANU-Kartu Tanda Anggota Nahdlatul Ulama') dan telah bekerja di kantor tersebut minimal 1 (satu) tahun. Dalam menentukan sumber data ini, peneliti mencari informan kunci. Dari informan kunci inilah, kemudian akan dicari informasi selengkapnya dengan cara "snowball sampling" yang dilakukan secara serial atau berurutan. Adapun identitas informan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. IY, Kepala Bagian (Kabag) Kepegawaian, umur 51 tahun, laki-laki, lama kerja di Bagian Kepegawaian Pemda Pasuruan 4 tahun, warga NU, pendidikan S1, berasal dari desa Bangil Pasuruan.
2. TB, Bagian Otonomi Desa (Otdes), umur 48 tahun, laki-laki, lama kerja di Bagian Otonomi Pemda Pasuruan 2 tahun, Pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) NU Gempol Pasuruan, pendidikan S1, berasal dari desa Gempol Pasuruan.
3. AS, Bagian Umum, Umur 34 tahun, laki-laki, lama kerja di Bagian Umum Pemda Pasuruan 4 tahun, warga NU, Pendidikan SLTA, tinggal di desa Winongan Pasuruan.
4. AY, Bagian Hukum, umur 32 tahun, laki-laki, Pengurus Pimpinan Cabang (PC) Ansor Kabupaten Pasuruan, lama kerja di Bagian Hukum 2,5 tahun, pendidikan S1, berasal dari desa Pohjentrek Pasuruan.

5. SM, Bagian Organisasi, umur 41 tahun, laki-laki, lama kerja Bagian Organisasi di Pemda Pasuruan 6 tahun, pendidikan SLTA, warga NU, tinggal di desa Beji Pasuruan.
6. AH, Bagian Perekonomian, 45 tahun, laki-laki, pendidikan S1, warga NU, lama kerja di Bagian Perekonomian Pemda 4 tahun, asal desa Purwodadi Pasuruan.
7. NH, Bagian Keuangan, umur 47 tahun, perempuan, lama kerja di Bagian Keuangan Pemda Pasuruan, 6,5 tahun, pendidikan S1, warga NU, tinggal di Puspo Pasuruan.
8. EP, Bagian Pemberdayaan Perempuan, umur 33 tahun, perempuan, warga NU, lama kerja di Bagian Pemberdayaan Perempuan 3,5 tahun, asal desa Lekok Pasuruan.
9. KM, Bagian Perekonomian dan Investasi, umur 47 tahun, laki-laki, lama kerja di Bagian Perekonomian dan Investasi Pemda Pasuruan, 6,5 tahun, warga NU, asal desa Lumbang Pasuruan.
10. YN, Bagian Perekonomian dan Investasi, umur 33 tahun, perempuan, lama kerja di Bagian Perekonomian dan Investasi Pemda Pasuruan 5 tahun, warga NU, asal desa Wonorejo Pasuruan.
11. HM, Bagian Kesejahteraan, umur 41 tahun, laki-laki, Pengurus Cabang (PC) NU Pasuruan, lama kerja di Bagian Kesejahteraan 3 tahun, pendidikan S1, asal Pasrepan Pasuruan.

12. MS, Bagian Kesejahteraan, umur 36 tahun, laki-laki, warga NU, lama kerja di Bagian Kesejahteraan, Pemda Pasuruan 6 tahun, pendidikan SLTA, asal desa Purwosari Pasuruan.
13. RB, Bagian Pembangunan, Umur 46 tahun, laki-laki, pengurus LKKNU Cabang Pasuruan, lama kerja di Bagian Pembangunan, pendidikan S1, asal desa Gempol Pasuruan.
14. MZ, kepala Bagian (Kabag) Organisasi, umur 43 tahun, laki-laki, lama kerja di Bagian Organisasi 10 tahun, pendidikan S1, asal desa Purwodadi Pasuruan.
15. AD, Bagian Umum, umur 34 tahun, laki-laki, lama kerja di Bagian Umum Pemda Pasuruan 4,5 tahun, asal desa Prigen Pasuruan.
16. UK, Bagian pemberdayaan Perempuan, umur 37 tahun, perempuan, pengurus Pimpinan Anak Cabang (PAC) Muslimat NU, lama kerja di Bagian Pemberdayaan Perempuan 7,5 tahun, pendidikan S1, asal Kota Pasuruan.
17. ZII, Bagian Otdes (Otonomi Desa), umur 42 tahun, laki-laki, lama kerja di Bagian Otdes 1 tahun, pendidikan S1, warga NU, asal Kota Pasuruan.
18. SG, Bagian Umum, umur 29 tahun, laki-laki, pendidikan SLTA, lama kerja di Bagian Umum 2,5 tahun, warga NU, asal desa Winongan Pasuruan.

4.3.2. Sumber data dokumenter.

Yang dimaksud dengan data dokumenter menurut Winarno Surakhmad adalah laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa itu serta ditulis dengan sengaja untuk menyimpan dan meneruskan keterangan mengenai peristiwa itu.⁵

Sumber data yang sengaja ditulis oleh pembuatnya sebagai dokumen sejarah atau dokumen tertulis yang diabadikan. Sumber data tersebut berupa buku, disertasi atau tulisan lainnya yang berguna bagi suatu peninjauan keadaan seseorang yang dijadikan objek penelitian. Sumber data tertulis lainnya adalah dokumen-dokumen *agama* yang dirahasiakan atau dipublikasikan, laporan-laporan catatan ke tanah suci, data statistik, manuskrip, surat-surat, buku harian, catatan case study dan lain-lain yang bisa didapatkan dimanapun berada.

4.4. Tehnik Pengumpulan Data dan Analisis Data ...

Berpijak pada pertimbangan waktu dan dana yang tersedia, maka penelitian ini menerapkan tehnik pengumpulan data berdasarkan metode yang mempunyai relevansi dengan ancangan kualitatif, yaitu observasi partisipan, wawancara dan studi dokumentasi. Adapun penulisan tesis ini bersumber pada penelitian lapangan yang dilakukan sejak tanggal 1 Oktober 2001 s/d 31 Desember 2001.

Dalam rentang waktu tersebut, peneliti mengadakan *prolonged engagement*, artinya peneliti tinggal ditempat penelitian dalam waktu yang cukup dengan tujuan : (1) menumbuhkan kepercayaan pada diri subjek yang diteliti, (2) memahami atau mengalami sendiri kompleksitas yang terjadi di daerah penelitian, dan (3) dapat menghindarkan distorsi akibat kehadiran peneliti dilapangan.

Adapun langkah-langkah penelitian yang akan diikuti adalah prosedur penelitian kualitatif yang ditawarkan oleh Kirk dan Miller, yaitu *invention, discovery, interpretation dan explanation*.⁶

Pertama, *invention* adalah tahapan untuk melakukan serangkaian observasi, yaitu observasi secara menyeluruh terhadap fenomena yang akan diteliti dengan melakukan pelacakan terhadap berbagai penelitian terdahulu dan fenomena lapangan yang akan dikaji untuk memperoleh fokus penelitian. Melalui penemuan fokus penelitian, maka diharapkan pengkajian terhadap permasalahan yang diteliti lebih mendalam, alami, holistik dan sistematis.

Kedua, melakukan serangkaian kerja lapangan, yaitu dengan jalan wawancara dengan orang-orang yang mengenal objek penelitian. Melalui wawancara itu, bisa diketahui dan diputuskan kemungkinan melanjutkan penelitian terhadap fokus tersebut. Sejalan dengan itu, dapat diketahui pula orang-orang yang dapat dihubungi berkaitan dengan penelitian yang diinginkan.

Ketiga, *discovery* adalah tahap penemuan data di lapangan. Sebelum melaksanakan aktifitas pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan penentuan

⁵ Winarno Surakhmad, *Dasar dan Teknik Reserch dengan Methodology Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1989: 125

⁶ Jerome Kirk dan March L. Miller, *Reliability and Validity In Qualitative Research*, California, Sage Publication, 1986 :60

informan kunci. Sebagaimana dijelaskan dimuka, informan kunci dari penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam fokus penelitian.

Untuk menemukan data lapangan akan dipergunakan beberapa tehnik pengumpulan data, yaitu observasi terlibat, yang akan digunakan untuk mendapatkan data yang terkait dengan fenomena yang muncul dipermukaan yang dapat ditangkap melalui penginderaan. Seperti : Observasi yang dimaksud adalah mengamati secara langsung situasi, kejadian, dan rangkaian kejadian yang ada dalam pola tindakan. Percakapan yang terjadi dibiarkan berlangsung alami, namun terekam dalam catatan lapangan, baik melalui *field note* maupun rekaman elektronik. Untuk mendapatkan data lewat tehnik ini, kedekatan dan keberhasilan masuk kedalam komunitas mereka menjadi sangat penting.

Kemudian digunakan juga tehnik wawancara mendalam, untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kegiatan keagamaan. Untuk memudahkan pencapaian tehnik ini, peneliti mendasarkan pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah dikemukakan pada sub bahasan lokasi penelitian. Lebih lanjut peneliti juga menggunakan data dokumenter untuk dipergunakan memperoleh data tentang berbagai hal yang berkaitan. Disamping itu juga dipergunakan untuk mendapatkan informasi dan data-data sekunder yang berhubungan dengan fokus penelitian.

Data-data yang diperoleh melalui tehnik tersebut, kemudian dianalisis secara *interpretatif understanding*, maksudnya adalah dilakukan penafsiran atau pemaknaan data yang sesuai dengan masalah dimuka. Terhadap data yang saling berhubungan untuk mendapatkan kesimpulan sementara, dipakai landasan untuk

mengumpulkan data selanjutnya, lalu dikonfirmasi dengan informan secara terus-menerus secara triangulasi (*Triangulation*). Kesimpulan yang benar dan telah mendapatkan persetujuan dari informan dipertahankan, sedangkan yang ditolak oleh mereka ditinggalkan. Kesimpulan akhir itulah yang ditentukan sebagai temuan lapangan.

Untuk menganalisis data, proses tersebut dilakukan tidak hanya mengumpulkan data selesai dilakukan, namun juga dilakukan pada saat data sedang dikumpulkan di lapangan, sehingga dapat dikatakan analisis dilakukan secara berkesinambungan dengan mengadakan *peer debriefing* dan *member check*, disamping *audit trail* juga diadakan untuk menguji keakuratan data dengan memeriksa kesesuaian antara temuan dengan data yang terhimpun melalui pelacakan terhadap catatan di lapangan, metode pengumpulan data maupun teknik analisis data yang digunakan dengan orang-orang yang lebih kompeten dalam bidangnya. *Member check* akan dilakukan dengan informan untuk menarik simpulan dari informasi yang telah direkam oleh peneliti dengan cara membacakan atau menjelaskan hasil tangkapan peneliti kepada para informan. Sedangkan *peer debriefing* atau *audit trail* dilakukan dengan teman sejawat atau para pakar. Kesemuanya itu dilakukan tidak lain untuk memperoleh data yang kredibel.

BAB 5

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum

Kabupaten Pasuruan adalah salah satu daerah dari 38 Kota/Kabupaten di wilayah Propinsi Jawa Timur. Daerah yang dikenal sebagai daerah *Tapal Kuda* ini merupakan daerah yang strategis untuk mencapai (memasuki) wilayah kota Surabaya (Ibu Kota Propinsi Jawa Timur). Sedang Kantor Pemerintah Daerah Pasuruan berada di Jalan Hayam Wuruk No. 22 Pasuruan Jawa Timur. Lokasi kantor Pemerintah Kabupaten Pasuruan berada ditengah-tengah Kota Pasuruan yang bersebelahan dengan kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pasuruan. Dibagian samping pintu masuk Pemda Pasuruan, tampak Masjid *Al-Abror* yang representatif untuk beribadah pegawai dilingkungan Pemda Kabupaten Pasuruan dan anggota DPRD Kabupaten Pasuruan. Sedang dibagian depan tampak balai pertemuan yang cukup megah, yang bernama "Graha Bina Praja" sebagai awal memasuki kantor Pemda Pasuruan. Sedang semboyan terkenal di Kabupaten Pasuruan adalah "Guna Karya Sarana Bhakti", yang artinya Bekerja (Berkarya) yang manfaat sebagai wujud pengabdian kepada masyarakat.

Sebagaimana daerah lain di Jawa Timur, kegiatan di Kabupaten Pasuruan meliputi beberapa kegiatan. Kegiatan pendidikan yang dicakup adalah kegiatan pendidikan formal, baik dibawah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan maupun diluar Departemen tersebut, yaitu Departemen Agama, Dinas Kesehatan dan Departemen lainnya. Banyaknya sekolah di kabupaten Pasuruan meliputi SD

Negeri 736 sekolah, SD Swasta 21 sekolah, SLTP Negeri 39 sekolah, SLTP Swasta 46 sekolah, SMU Negeri 6 sekolah, dan SMU swasta 18 sekolah.

Kaitannya dengan pelayanan kesehatan tidak terlepas dari ketersediaan sarana dan prasarana kesehatan yang memadai. Jumlah fasilitas kesehatan di Kabupaten Pasuruan terdiri dari 1 rumah sakit pmda dan 1 rumah sakit swasta, 3 rumah bersalin, 8 poliklinik, 13 apotik dan 1 gudang farmasi.

Penduduk Kabupaten Pasuruan mayoritas beragama Islam, dengan jumlah pemeluk 1.211.125 orang. Selanjutnya diikuti oleh pemeluk agama Hindu sejumlah 13.594 orang, Kristen 3.998 orang, katolik 2.232 orang dan Budha 743 orang. Dari jumlah penduduk yang beragama Islam sejumlah 1.211.125 orang, berdasarkan data di Tim Kartanu NU PWNU Jawa Timur 90% adalah warga NU (*Nahdliyin*). Hal ini menunjukkan mayoritas penduduk di Kabupaten Pasuruan adalah warga NU (*Nahdliyin*).

Berkaitan dengan Anggaran Pendapatan Kabupaten Pasuruan meliputi Penerimaan Daerah dan Urusan Kas dan Perhitungan. Secara keseluruhan total realisasi penerimaan daerah tahun 2000 adalah sebesar Rp. 150.518.946.798.18 dan total realisasi anggaran belanja tahun 2000 adalah sebesar Rp. 135.643.762.12

Meskipun nilai tukar rupiah terpuruk. Harga bahan makanan dan upah petani tidak banyak mengalami perubahan, hal ini berarti bahwa kesejahteraan petani dapat dikatakan menurun. Karena kemampuan tukar produksi yang dijual petani lebih kecil jika dibandingkan produk yang dibutuhkan petani dalam memproduksi.

5.2. Letak Geografis

Secara geografis wilayah daerah Kabupaten Pasuruan berada antara $112.30''$ s/d $113.30''$ Bujur Timur dan $7.30''$ s/d $8.30''$ Lintang Selatan. Batas-batas wilayah daerah Kabupaten Pasuruan ini meliputi Utara dibatasi daerah Kabupaten Sidoarjo dan Selat Madura, Batas wilayah Timur adalah Kabupaten Probolinggo, Batas wilayah selatan adalah Kabupaten Malang dan batas barat adalah Kabupaten Mojokerto.

Secara geologis daerah Kabupaten Pasuruan terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :

1. Daerah Pegunungan dan berbukit, dengan ketinggian antara 180 s/d 3000 m. Daerah ini membentang di bagian selatan dan barat meliputi Kecamatan Lumbang, Puspo, Tosari, Tutur, Purwodadi, Prigen dan Gempol.
2. Daerah dataran rendah dengan ketinggian antara 6 m s/d 91 m. Dataran rendah ini berada di bagian tengah yang merupakan daerah subur.
3. Daerah pantai, dengan ketinggian antara 2 m sampai 8 m diatas permukaan laut. Daerah ini membentang dibagian utara meliputi Kecamatan Nguling, Lekok, Rejoso, Kraton dan Bangil.

5.2. Keadaan Demografi

Jumlah penduduk Kabupaten Pasuruan pertengahan tahun 1.214.208 jiwa, terdiri dari laki-laki 590.251 jiwa dan perempuan 623.957 jiwa, dengan kepadatan penduduk $1.055,41/\text{Km}^2$ dan sex ratio 94,60. Sedangkan jumlah penduduk akhir

tahun 1.222.071 jiwa, terdiri dari laki-laki 1.197.465 jiwa dan perempuan 1.207.841 jiwa dengan kepadatan penduduk 1.062/Km² dan sex ratio 94,87.

Pada dasarnya penduduk di kota Pasuruan dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu : (a) Penduduk yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja, yaitu mereka yang bekerja, yang sementara tidak bekerja, yang sementara tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan. (b) Penduduk bukan angkatan kerja, yaitu mereka yang sekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya.

Secara umum mayoritas penduduk Pasuruan bekerja sebagai petani, Nelayan, kemudian diikuti pegawai pabrik (buruh), Wiraswasta (dagang), Pegawai Negeri sipil (PNS), TNI (Tentara Nasional Indonesia), Pertambangan, dan pensiunan baik PNS maupun TNI.

Sedang kaitannya dengan sarana transportasi, daerah ini memiliki jalan strategis dalam memperlancar kegiatan ekonomi dan mobilitas penduduk dari satu daerah ke daerah lain. Jalan panjang yang ada di wilayah Kabupaten Pasuruan mencapai 178.82 km yang terbagi atas jalan engara 83,31 dan jalan propinsi 95,51 km.

Disamping itu, daerah ini memiliki lebih dari 20 objek wisata, diantaranya Taman Candra Wilwatikta, Candi Jawi, Panorama Gunung Bromo, Kebun Raya Purwodadi, Taman Safari Indonesia II, Wanawisata Kakek Bodo, Finna Golf dan Taman Dayu.

5.4. Keadaan Aparatur Pemda

Secara administrasi pemerintahan, wilayah kabupaten Pasuruan dengan luas 1.474,01 Km² yang terbagi atas 6 wilayah Pembantu Bupati, 24 Wilayah Kecamatan, 341 Wilayah Desa dan 24 Wilayah kelurahan. Kecamatan Kejayan memiliki jumlah Desa/Kelurahan terbanyak, yakni 24 Desa dan 1 Kelurahan. Kecamatan yang memiliki Desa/Kelurahan paling sedikit adalah Kecamatan Puspo, yakni 7 Desa. Sementara bila dilihat dari luasnya, Kecamatan Lumbang memiliki luas terbesar, yaitu 125,55 Km². Kecamatan yang memiliki luas terkecil adalah Kecamatan Pohjentrek, yaitu 11,9 Km². Dari setiap Desa yang ada masih dibagi lagi menjadi Dusun/Lingkungan, RW, dan RT.

Berdasarkan jenis dan tipe Desa/Kelurahan, aspirasi masyarakat di setiap Desa/kelurahan dirumuskan dalam organisasi yang disebut Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD). Setiap Desa/Kelurahan dikategorikan ke Dalam 3 Kategori LKMD, yaitu Kategori I terdiri dari 132 Desa, LKMD kategori II terdiri dari 172 Desa dan LKMD kategori III terdiri 61 Desa.

Sebagai unit terkecil dari pemerintahan, setiap Desa/Kelurahan mempunyai proyek pembangunan desa. Pembangunan desa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Pembangunan tersebut meliputi sarana dan prasarana dari desa bersangkutan. Dana pembangunan desa selain dari swadaya masyarakat, juga bantuan dari pemerintahan pusat.

Berdasarkan laporan rekapitulasi PNS di Pemerintah Kabupaten Pasuruan pada tahun 2001, jumlah pegawai secara keseluruhan adalah 10.859 orang. Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini tersebar di berbagai unit kerja yang meliputi :

Sekretariat Daerah yang memiliki 13 bagian, Dinas Daerah memiliki 18 Dinas dan Lembaga Tehnis Daerah memiliki 10 lembaga.

Pada sekretariat daerah terdiri dari 13 bagian yang meliputi : (1) Sekda, Asisten, Staf Ahli, (2) Bagian Hukum, (3) Bagian Tapem (Tata Pemerintahan), (4) Bagian Otdes (Otonomi Desa), (5) Bagian Perkeonomian dan Investasi, (6) Bagian Administrasi Pembangunan, (7) Bagian Kesejahteraan, (8) Bagian Pemberdayaan Perempuan, (9) Bagian Keuangan, (10) Bagian Umum, (11) Bagian Perlengkapan, (12) Bagian Kepegawaian, (13) Bagian Organisasi.

Jumlah pegawai dilingkungan sekretariat daerah secara keseluruhan berjumlah 247 orang, yang tersebar diberbagai golongan, yaitu golongan I, II, III dan golongan IV, yang terbagi lagi dalam kategori a, b, c dan d. Secara rinci PNS di lingkungan sekretariat daerah dapat digambarkan sebagai berikut : Golongan I (5 orang), Golongan II (134 orang), Golongan III (93 orang) dan golongan IV (15 orang). Sedang keadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Pasuruan berdasarkan pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Keadaan Pegawai Negeri Sipil
Yang Telah Mengikuti Pendidikan Jabatan
Di Pemda Kabupaten Pasuruan

Pendidikan Penjurusan	1995	2000
SEPADA	13 orang	23 orang
SEPALA	8 orang	13 orang
SEPADYA	3 orang	9 orang
SESPA	-	4 orang
Pendidikan Fungsional	43 orang	66 orang
Pendidikan Formal		
S3 (sedang)	-	1 orang
S2 (lulus)	-	4 orang
S2 (sedang)	-	9 orang

Sumber data : Bagian Kepegawaian Setda Pasuruan, 2001

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa dalam kurun 5 (lima) tahun telah terjadi peningkatan kualitas pendidikan pegawai (aparatur pemerintah) baik pendidikan formal, maupun pendidikan fungsional (penjejang). Ini merupakan salah satu bukti bahwa pemerintah daerah berupaya untuk menambah pengetahuan, skill dan profesionalisme staf agar mampu memberikan layanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Sedang keadaan birokrat di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan berdasarkan agama, mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 247 orang yang beragama Islam 93%, kemudian diikuti penganut agama Kristen 3,5%, Hindu 2%, Katolik 1% dan Bhuda 0,5%. Secara rinci dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.2
Kadaan Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah Penganut
01	Islam	231 Orang
02	Hindu	5 Orang
02	Kristen	7 Orang
03	Katolik	3 Orang
04	Budha	1 Orang
05	Aliran Kepercayaan	-
	Total	247 Orang

Sumber data : Bagian Setda Pasuruan, 2001

Berbagai kegiatan ekstra juga dilakukan di Pemda Kabupaten Pasuruan. Disamping kegiatan berdasarkan ketetapan dinas (ketentuan dari pemerintah), juga dilaksanakan kegiatan-kegiatan ekstra, terutama kegiatan bernuansa keagamaan, sebagai upaya peningkatan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Misalnya, pada setiap hari selasa *pahing* selalu diselenggarakan secara rutin

kegiatan *Manakiban, yasinan, tahlilan atau istighosah* (sebagian kegiatan yang lazim dilakukan dilingkungan penganut *ahl sunnah wal-jama'ah*) yang harus diikuti oleh seluruh pegawai di lingkungan Pemda Pasuruan.

Sedang sebagai upaya pembinaan mental, juga diselenggarakan *pengajian rutin* setiap Kamis pagi minggu keempat selama sebulan sekali yang mengundang penceramah (kyai) di sekitar Kota Pasuruan. Disamping itu, dilaksanakan pula kegiatan-kegiatan peringatan hari besar Islam, misalnya Peringatan Maulid Nabi, Isro' Mi'roj, Peringatan Tahun Baru Islam (1 Muharram), dan lain-lain.

Dilihat dari penugasan Pegawai Negeri Sipil sejumlah 247 orang berasal dari PNS otonomi daerah, PNS Pusat DPB Depdagri (Departemen Dalam Negeri) dan DPB Departemen lain, PNS Pusat DPK Depdagri dan DPK Departemen lain dan beberapa pegawai negeri dari TNI (Tentara Nasional Indonesia) yang dikaryakan dan beberapa pegawai harian lepas.

BAB 6

ANALISIS HASIL PENELITIAN

6.1 Persepsi Birokrat NU Tentang Kerja

Etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu kelompok atau bangsa terhadap kerja. Dengan berpijak pada pengertian ini, maka etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap. Pandangan dan Sikap dimaksud adalah aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar penilaian tersebut mengarah pada penilaian *positif dan negatif*.

Berdasar pada pengertian diatas, maka penilaian terhadap kerja dan hasil kerja birokrat NU di Pemerintah Kabupaten Pasuruan menjadi pijakan atau dasar penilaian etos kerja seseorang, apakah penilaian tersebut *negatif* atau *positif*. Dari data lapangan yang diperoleh menunjukkan bahwa penilaian terhadap kerja dan hasil kerja birokrat NU di Kabupaten Pasuruan menggambarkan tingkat etos kerja yang berbeda-beda ada yang *negatif dan ada pula yang positif*.

Masalah mendasar yang berkaitan dengan kerja adalah bagaimana birokrat NU memahami makna dan hakekat kerja bagi kehidupan manusia. Sebab, memahami makna dan hakekat kerja akan menjadi dasar utama bagi orientasi kerja seseorang. Pemahaman yang kurang benar terhadap makna dan hakekat kerja, akan mengarahkan orientasi dan tujuan kerja yang kurang benar. Demikian pula sebaliknya, dengan pemahaman yang benar tentang makna dan hakekat kerja akan mengarahkan pada orientasi kerja yang benar.

Dari data yang diperoleh dilapangan, informan memahami bahwa kerja adalah sesuatu hal yang membebani diri, memberatkan dan bahkan dipandang sebagai hukuman. Sebagaimana yang dinyatakan dengan kalimat sederhana, salah satu informan yang berinisial AS menyatakan :

“Kerja yang saya lakukan sehari-hari mulai berangkat pukul 07.00 Wib sampai dengan pukul 15.00 Wib adalah sangat berat. Kalau bukan karena beban keluarga, tentu kami tidak kerja seperti ini. Apalagi, orang seperti kita adalah bawahan (pegawai rendah). Kerja yang kami lakukan menunggu perintah atasan. Kalau diperintah untuk ke lapangan, yaa kita *munut* saja, kalau tidak ada perintah, ya kita mengerjakan apa yang bisa dikerjakan”.

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa kerja dianggap sebagai suatu yang membebani diri. Beban tersebut terjadi pada dua hal, yaitu beban karena tanggungjawab pekerjaannya terhadap atasan dan beban karena mempunyai tanggungan terhadap keluarga. Beban yang pertama akan berakibat pada suatu sikap negatif, yaitu munculnya sikap-sikap penolakan terhadap kerja dan keterpaksaan dalam bekerja. Sikap-sikap penolakan kerja ini, tentu akan diwujudkan oleh orang tersebut dengan reaksi yang tidak langsung. Misalnya, kerja tersebut dilakukan kalau ada atasan (pimpinan). Bagi seorang seperti AS yang memiliki tingkat golongan rendah (IIB) pada bagian umum, yang terpenting bagaimana pimpinan senang dan pekerjaan tersebut dilakukan semata-mata untuk sekedar memuaskan pimpinan.

Senada dengan pernyataan diatas, menurut informan yang berinisial (SM) yang bekerja dibagian organisasi dan telah bekerja 6 tahun di Pemda Pasuruan, memahami bahwa kerja dilingkungan Pemda Kabupaten Pasuruan dianggap sebagai suatu hal yang menghambat kesenangan seseorang. Bekerja menjadi

tertekan, karena kontrol yang begitu ketat dari atasan. Sehingga, dalam bekerja terasa sangat membosankan dan menjenuhkan. Kerja tidak dapat dinikmati sebagai sebuah aktualisasi diri yang menyenangkan, bahkan terkesan menakutkan. Sebagaimana ungapannya :

“Kerja disini bagi kami menjenuhkan. Tiap pagi ada upacara dan absen, saya kira sudah cukup. Pekerjaannya monoton dan lingkungan tidak menyenangkan. Tidak ada rasa kebersamaan. Persaingan terjadi antar rekan kerja. Sulit kita dapat konsentrasi. Tapi, sebagai abdi kita yaa nurut saja. Yang penting kita selamat. Kalau kita *nggeyel* sanksinya cukup berat. Dari pada nasib kita berbahaya, ya kita harus taat pada pimpinan”.

Bagi (SM) bekerja di Pemda Pasuruan selama 6 tahun merupakan suatu yang harus dijalani, walau terasa berat. Pilihan menjadi pegawai negeri adalah pilihan yang sudah diperhitungkan sebelumnya. Walau begitu, pekerjaan tersebut dari hari-kehari dirasakan amat berat. Bagi (SM) prinsip *sendiko dawuh* akan dapat menyelamatkan posisi dirinya untuk tetap bekerja menjadi PNS.

Berbeda dengan pandangan diatas, (TB) menyatakan bahwa kerja adalah suatu hal yang penting karena menyangkut eksistensi manusia, sebagaimana ungapannya :

“Orang hidup di dunia ini memang harus bekerja. Oleh karena itu, kalau tidak mau bekerja yang jangan hidup. Hidup itukan membutuhkan makan, sandang dan papan. Dan semuanya itu hanya dapat diperoleh dengan bekerja, bukan dengan berpangku tangan dan menunggu rezeki dari langit. Maka orang kalau mau cukup sandang, papan dan pangan maka kuncinya harus bekerja. Dengan kemapanan ini maka secara otomatis manusia akan menjadi mulia. Sebaliknya orang yang hanya menganggur, ia akan selalu menderita dan berarti dia tidak mulia”.

Dari penjelasan diatas, setidaknya dua hal penting yang dinyatakan oleh TB kaitanya dengan makna dan hakekat kerja. *Pertama*, kerja dipahami sebagai

bagian esensial dari kehidupan manusia karena menyangkut nafkah dirinya dan keluarganya. *Kedua*, kerja dipahami sebagai upaya dan sarana untuk menunjukkan eksistensi dirinya.

Bagi (TB) yang bekerja dibagian otonomi desa (otdes) di Pemda Pasuruan, kerja harus dilakukan dengan semangat tinggi, disiplin dan motivasi tinggi. Dari pengamatan (*observasi*) peneliti, memang melihat usia (TB) 48 tahun, yang memasuki usia tua yang ditandai dengan rambut yang sudah memutih, (TB) masih terlihat energik dan gaya bicaranya mencerminkan orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi. Bahkan ia sering protes kepada rekan-rekannya yang masuk kerja tidak disiplin, kerja tanpa target, dan seringkali pulang sebelum jam kerja berakhir.

Oleh karena itu, penilaian kerja bagi (TB) adalah positif karena kerja dipahami sebagai suatu yang luhur bagi eksistensi manusia. Implikasinya, TB selalu berusaha kerja keras dalam menjalankan tugasnya dan selalu komitmen pada aturan dan ketentuan agama (*mau kerja, asal halal*). Apalagi, hasil kerja bagi (TB) untuk memenuhi kebutuhan keluarga (anak dan istri).

Senada dengan (TB), prinsip kerja diatas juga dipegangi oleh (IY). Selaku Kabag Kepegawaian yang telah bekerja menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama 4 tahun, (IY) menjalankan tugasnya dengan baik dan selama ia bekerja menjadi seorang PNS tidak pernah melanggar aturan (Kode Etik). Sehingga karir kerja (IY) selama 4 tahun dinilai cukup baik. Seiring dengan peningkatan karir ini, peningkatan gaji yang berimplikasi pada peningkatan sandang, pangan dan papan semakin baik juga. Apalagi pendapatan keluarga didukung dengan penghasilan

istri (IY) yang bekerja sambil di rumah (*mrucung*). Dengan kemampuan ekonomi ini, maka konsentrasi pekerjaan dan pendidikan anak-anak (IY) jumlah (memiliki 3) menurutnya tidak terbengkalai. Implikasinya, keberadaan (IY) baik dilingkungan kerja (Pemda Pasuruan) dan di rumahnya sangat dihormati (dimuliakan).

Dalam pandangan yang hampir sama, (IY) mengemukakan berbagai hal kaitanya dengan hakikat kerja :

“ Bekerja adalah kewajiban setiap orang. Keberadaan seseorang dinilai dari kerjanya. Kalau kerjanya baik, maka baik jika orang tersebut dimata orang lain. Sebaliknya, jika kerjanya jelek (buruk-jahat), maka jeleklah orang tersebut dimata orang lain. Apapun bentuknya pekerjaan tersebut, misalnya menjadi PNS, petani, buruk pabrik atau pedagang, kalau jalannya benar dan baik, maka akan meningkatkan keberadaan dirinya dihadapan orang lain (lingkungannya). Maka, saya ini termasuk orang yang secara sungguh-sungguh mencurahkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya agar pekerjaan Saya dapat berjalan dengan baik. Saya tidak pernah “setengah-setengah dalam bekerja”, saya selalu *all out* dalam menjalankan tugas saya. Maka teman saya menjadi banyak, dan jarang ada teman yang membenci saya. Orang juga tidak segan-segan meminta bantuan tenaga saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya”.

Dari penjelasan diatas, eksistensi diri menjadi landasan utama bagi (IY) dalam bekerja. Eksistensi diri menjadi sangat penting dipahami oleh (IY), karena IY menyadari akan eksistensi dirinya dalam lingkungan kerja dan di masyarakat. Dalam pengamatan penulis, ia selalu ringan tangan dan banyak teman. Hal ini menunjukkan eksistensi (IY), selalu dinilai baik oleh rekan kerja dan bawahannya. Menurutnya, status sosial seseorang akan ditentukan bagaimana seseorang tersebut melakukan pekerjaannya dalam keseriusan, terutama di tempat kerja.

Lain lagi yang dikemukakan oleh (AY) yang didukung oleh 2 informan lainnya (AH dan NH). Hakikat dan makna kerja dipahami sebagai suatu sarana

untuk menyalurkan kesenangan (hobi). Menurutnya (AY) kerja adalah sarana untuk menyalurkan hobi :

“Hidup saya kan sudah berkecukupan, maka saya bekerja ini sebetulnya hanya sebatas hobi (kesenangan), maka santai sajalah tidak perlu *ngoyo*. Makan sudah cukup, rumah baik dan sandang saya bisa dapat anda lihat sendiri. Maku, supaya tidak *ngganggu*, saya mesti bekerja, hitung-hitung untuk menyalurkan hobi saya”

Dari pengamatan penulis, dapatlah dibenarkan bila kehidupan (AY) cukup mapan. Sebab, selain (AY) menjadi pegawai di Pemda Pasuruan, ia juga memiliki usaha wiraswasta. Jadi, menjadi pegawai negeri bagi (AY) malah dirasakan sebagai “nyambi”. Tetapi, dengan “nyambi” ini tidak berarti (AY) bermalasan dalam bekerja. Ia tetap bekerja sebagai mestinya. Hal ini dikarenakan menyangkut kebutuhan untuk memenuhi kepuasan egonya. Kerja yang dipahami sebagai kesenangan ini, akan menimbulkan dampak positif dan negatif. Bagi (AY) kerja sangat menyenangkan dan sarana aktualisasi diri.

Berbeda dengan apa yang dipahami oleh (EP), bahwa kerja sangat berkaitan dengan keberadaan manusia baik dimata manusia atau Allah SWT. Sebagai seorang birokrat santri (EP) mengatakan :

“Manusia itu kalau mau mulia dihadapan manusia lain dan dimata Allah SWT, maka dia harus bekerja dengan sebaik-baiknya. Seorang yang tidak mau bekerja berarti menyiksa dirinya sendiri. Dalam bahasa agama berarti orang itu dapat disebut *dholim* (menganiaya) diri sendiri. Perbuatan *dholim* ini dilarang oleh agama”.

Pernyataan diatas memberi makna bahwa kerja memiliki nilai ganda, yaitu kemuliaan diri kepada manusia dan dihadapan Allah SWT. Kesadaran akan pentingnya kerja ini, dipahami oleh EP sebagai implikasi dari orang yang mengaku beragama. Sebab, keterkaitan eksistensi dirinya memang selalu berkait

dengan Tuhan pencipta alam semesta ini. Oleh karena itu, kita sebagai manusia harus bekerja keras agar eksistensi kita bisa lebih baik. Hal ini menunjukkan adanya pandangan yang luhur tentang kerja, karena kerja dipahami sebagai upaya untuk mempertahankan eksistensi manusia, terutama dihadapan Tuhan. Oleh sebab itu, pandangan ini menimbulkan sikap yang menghargai kerja dan pada akhirnya dapat menjadi pendorong (motivasi) baginya.

6.2 Sikap dan Perilaku Kerja Birokrat NU

Elemen penting dalam etos kerja adalah adanya penghayatan bahwa kerja adalah suatu proses yang membutuhkan ketekunan, kerja keras, disiplin dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita. Orang yang demikian ini memahami bahwa pekerjaan mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia, pekerjaan apapun bentuknya, seseorang akan tetap terdorong untuk menyumbangkan sebgaiian tenaga, pikiran dan waktu, guna mencapai tujuan yang telah disepakati oleh perusahaan atau organisasi, dimana ia bekerja.

Melalui pekerjaan, seseorang akan dapat menyatakan dirinya secara penuh, sehingga seseorang tersebut akan dapat menyatakan eksistensi dirinya, serta eksistensi masa depannya. Oleh karena itu, seseorang yang demikian ini akan melakukan pekerjaan tersebut dengan semangat yang tinggi, kerja keras, tekun, dan disiplin. Elemen-elemen ini dapat dijadikan standar (patokan) untuk menilai seseorang tentang etos kerjanya. Penilaian apakah etos kerja seseorang tersebut *negatif* atau *positif* dipenparuhi oleh sejauhmana seorang, menunjukkan kerja

kerasnya, kedisiplinannya, ketekunannya dan bagaimana menjadikan pekerjaannya sebagai sarana untuk mewujudkan masa depannya (cita-citanya).

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, dapat dijelaskan bahwa kerja keras, ketekunan, kedisiplinan dan bagaimana seseorang mewujudkan cita-citanya didapatkan data sebagaimana diungkapkan oleh (TB), yang menyampaikan hal berikut :

“ Dalam mengerjakan sesuatu, haruslah dikerjakan secara sungguh-sungguh, tidak boleh tanggung-tanggung. Oleh karena itu, kita harus tekun, disiplin dan ulet. Apalagi kerja kita selalu ada target dalam setiap program. Kalau kita santai-santai bisa jadi kedudukan kita akan digeser dan tentu akan disoroti oleh masyarakat. Ini kan era reformasi, kalau kita santai-santai, tunggu saja. Kita sendiri yang akan merugi”.

Dari pernyataan tersebut diatas, menggambarkan bahwa ada dorongan yang kuat bagi (TB) untuk bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya di Kantor Pemda Pasuruan dengan sungguh-sungguh. Dorongan kerja tersebut berupa adanya target dalam kerja dan kontrol dari masyarakat. Kesungguhan dalam kerja yang ditunjukkan oleh (TB), dimana ia selalu mengerjakan tugas-tugasnya dengan tekun, kerja keras dan disiplin. Sebab hanya dengan ketekunan, kerja keras dan disiplinlah, pekerjaan akan memperoleh hasil yang maksimal.

Hal ini dibuktikan dengan pengamatan peneliti di lapangan. Ketika peneliti mewawancarai (TB) setelah usai shalat dhuhur di masjid “Al-Abror”, ekspresi (TB) menunjukkan seseorang yang energik, tekun dan disiplin. Tepat setelah pukul 13.00 BBWL. (TB) mohon pamit untuk segera kembali ke ruang kantor, karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan. Memang waktu istirahat untuk sholat dan makan siang sudah habis, sehingga TB segera bergegas menuju ke tempat kerjanya.

Hal lain yang diungkapkan oleh (TB), informan lainnya (KM), yang bekerja di Bagian Perekonomian dan Investasi yang mengungkapkan :

“Agama kan memerintahkan kita bekerja ulet dan sabar. Apalagi sabar itu akan dikarunia Tuhan. Maka kita tidak boleh berputus asa sedikitpun dalam menjalankan tugas kita. Mentang-mentang menjadi PNS, santai. Itu berarti tidak boleh. Dimanapun kita bekerja harus ulet dan sabar. Apalagi agama menggariskan : “Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Tuhan dan putus asa adalah perbuatan dosa”.

Dari pernyataan diatas, menunjukkan bahwa (KM) memahami bekerja dimanapun tempatnya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Sebab, kesungguhan dalam bekerja sesungguhnya merupakan perintah dari agama. Dengan mengutip salah satu ayat dari *Al-Qur'an* tentang pentingnya kesungguhan dan kesabaran dalam bekerja, (KM) berusaha penuh untuk bagaimana perintah ajaran agama tersebut dilaksanakan. Meninggalkan kesungguhan dan kesabaran dalam bekerja, berarti ia menentang agama. Menentang perintah agama berarti perbuatan dosa.

Dari hasil pengamatan di lapangan, memang (KM) ini benar-benar seorang yang ulet, sabar dan tekun. Warga Limbang Pasuruan yang telah bekerja 4.5 tahun ini berusaha mengaktualisasikan dirinya secara sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, dari laporan kerja mingguan yang dibuat oleh (KM) mencerminkan adanya ketekunan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Berbeda dengan apa yang dipahami dan dilakukan oleh (MS). Pria yang berusia 36 tahun, yang bekerja di Bagian Kesejahteraan ini menyampaikan hal sebagai berikut :

“ Menjadi pegawai negeri itu kan semuanya sudah jelas. Gaji pasti diterima tiap bulan. Dengan gaji yang hanya cukup untuk makan sebulan dengan pasangan, mengapa harus *ngoyo*. Kalau kita mau jujur, antara yang kerja ulet dan

teknun dengan yang tidak, kan gajinya sama kan ? Apalagi yang harus diperjuangkan ? Jadi, menjadi PNS itu, bekerja biasa-biasa sajalah !”

Demikianlah pernyataan (MS) yang ditunjukkan dengan ekspresi tanpa beban, jujur dan polos. Bagi (MS) menjadi pegawai negeri di kantor Pemda adalah pilihan pekerjaan yang paling “enak”. Kepastian “status” PNS menjadi pemahaman bahwa bagaimanapun pekerjaan itu dilakukan, tidak akan merubah status kepegawaiannya. Kerja dengan kualitas yang bagaimanapun, gajinya tetap sama. Sehingga, keuletan dan ketekunan menjadi hal yang tidak penting dalam menjalankan tugas keseharian.

Terhadap sikap ini, ternyata informan lain sebanyak 4 orang juga pandangan yang sama tentang status kepegawaiannya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh (RB) :

“Manusia itu sudah ditetapkan nasibnya oleh Allah SWT. Jadi kerja itu tidak perlu “ngoyo”. Menjadi pegawai negeri (PNS) adalah sebagai taqdir dari yang maha kuasa. Maka sebagai orang yang percaya terhadap taqdir, yaa harus menerima kenyataan ini dan dilakukan apa adanya. Biarlah hidup ini mengalir apa adanya. *Manungso amung sudermo nglakoni*. Maka tidak perlu neko-neko”.

Dari pernyataan tersebut, menggambarkan bahwa pemahaman (RB) tentang kerja dilandasi oleh nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai falsafah Jawa. Nilai-nilai ini menjadi rujukan bagi (RB) dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai birokrat. Tetapi, nilai-nilai agama tersebut dipahami dengan tidak sempurna. Pada akhirnya, ada ketidak seimbangan antara pemahaman *taqdir* dengan *ikhtiyar* (usaha).

Pandangan tersebut diatas, berimplikasi pada lemahnya etos kerja (RB). Kerja dilakukan dengan tidak disiplin, santai (*tidak ngoyo*) dan tidak sabaran. Sebab, ia

beranggapan bahwa semua yang dikerjakan oleh manusia sudah tidak ada lagi manfaatnya, karena ketetapan Allah, sudah ditentukan sejak semula.

Berdasarkan data di lapangan, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan birokrat NU Kabupaten Pasuruan cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan birokrat dalam ketika masuk dan pulang kerja. Di Pemda Pasuruan ditetapkan jam kerja hari senin sampai hari jum'at mulai pukul 07.00 s/d 15.00 BBWI. Namun dalam prakteknya dalam setiap waktu jam kerja rata-rata berubah menjadi pukul 08.00 s/d 14.00 BBWI. Pada waktu upacara dilaksanakan, banyak pegawai yang masih berada di luar halaman, karena terlambat dan dilarang masuk, sehingga ia terpaksa tidak ikut upacara dengan berbagai alasan, misalnya menganggap upacara tidak penting, ada kesibukan, rumah jauh dan lain-lain. Bahkan, hal ini dilakukan dengan sengaja untuk menghindari upacara dan tanpa beban. Sebaliknya, pada waktu jam pulang kerja, para birokrat cepat-cepat ingin bergegas pulang, walaupun jam kerja belum selesai.

Secara umum birokrat NU masih menunjukkan tingkat disiplin kerja yang cukup rendah. Ketaatan birokrat NU dalam mematuhi ketentuan atau peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan di Pemda Pasuruan menggambarkan tingkat ketaatan yang rendah, terutama mematuhi jam kerja. Misalnya, di Pemda Pasuruan ditetapkan satuan hari kerja orang (HKO) adalah 8 (delapan) jam sehari. Tetapi realitasnya satuan hari kerja orang rata-rata kurang dari 8 jam. Pengurangan jam kerja ini dilakukan pada awal-awal jam kerja dan akhir jam kerja (berangkat telat, tetapi pulang cepat).

Kaitannya dengan kerja menjadi sarana penting dalam mewujudkan cita-cita, rata-rata informan memiliki sikap optimisme tentang masa depannya. Kerja adalah upaya menyiapkan masa depan. Misalnya, seseorang bercita-cita memiliki mobil, rumah, meningkatkan karir dan lain-lain. Maka orang tersebut harus bekerja untuk mengumpulkan uangnya untuk membeli mobil, rumah atau yang lainnya. Walaupun demikian, ada juga birokrat yang memang, tidak punya harapan atau cita-cita tentang masa depannya dan memiliki sikap optimisme yang tinggi.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh (ZR) :

“Orang hidup tentu harus punya harapan atau cita-cita. Maka untuk merealisasikan cita-cita tersebut, orang harus bekerja keras. Siapa yang tidak bangga, karir dapat naik, kalau rumah bisa lebih bagus dari sekarang, anak dapat sukses semuanya, pensiun tidak *stress*. Kalau sekarang orang tuanya menjadi “PNS rendahan”, siapa tahu anak kita menjadi Bupati atau gubernur”.

Dari pernyataan diatas, menunjukkan bahwa (ZR) bagaimanapun kondisinya, tetap memiliki cita-cita atau harapan masa depan, baik terhadap dirinya atau keluarganya. Karir, rumah bagus, anak-anak sukses, masa pensiun dapat dijalani dengan tenang adalah sebuah harapan yang umum (wajar) terjadi pada setiap orang. Hal itu tersebut menggambarkan bahwa menjadi PNS tidak berarti punahnya harapan masa depan. Apalagi, harapan tersebut masih dapat digantungkan kepada anak-anaknya. Maka, dengan cita-cita tersebut, akan mendorong ZR untuk bagaimana bekerja dengan sebaik-baiknya agar rancangan masa depannya dapat terrealisasi.

Hal serupa juga disampaikan oleh (SG), pria berusia 29 tahun yang bekerja di Bagian Umum selama 2,5 tahun ini juga memiliki konsep masa depan, sebagaimana pernyataannya :

“Orang yang tidak punya cita-cita, lebih baik mati sekarang. Hidup kok *gelundung* apa adanya, hal itu tidak boleh. Apalagi ajaran agama menegaskan, hari ini harus lebih baik dari pada hari esok. Kalau hari ini, tidak lebih baik dari hari kemarin, berarti orang tersebut merugi (*pailit*). Orang yang mengerti agama, mesti ia punya cita-cita. Bagi saya, dengan kerja menjadi PNS, bagaimana nasib anak-anak dapat lebih baik dan sukses”.

Pandangan diatas adalah gejala umum yang terjadi di masyarakat. Manusia bekerja tentu memiliki tujuan, harapan atau cita-cita tentang masa depan. Tetapi, bagi (SG) cita-cita tersebut, bukan ditujukan kepada harapan dirinya secara langsung, misalnya keinginan-keinginan pribadi seperti mobil, tetapi cita-cita tersebut tertuju bagaimana dengan gaji yang ia terima menjadi PNS dapat mendidik anaknya dengan sebaik-baiknya, sehingga nasib anaknya akan lebih baik dari dirinya.

Hal ini berarti perilaku kerja selalu berkaitan dengan adanya dorongan-dorongan kebutuhan maupun keinginan-keinginan serta harapan-harapan yang dialami oleh individu. Namun, berdasarkan data diatas keinginan atau harapan tersebut berbeda-beda antara individu satu dengan yang lainnya, ada yang jangka pendek (kepentingan materi) dan ada pula yang jangka panjang (pendidikan anak atau bahkan kepentingan akhirat). Dengan perbedaan tersebut, akan mencerminkan suatu sikap dan perilaku kerja yang berbeda-beda pula.

6.3 Sumber Nilai Kerja : Antara Agama dan Budaya

Dasar atau sumber yang melandasi pandangan dan sikap terhadap kerja terdapat dalam agama dan budaya, baik budaya organisasi atau masyarakat. Nilai-nilai agama dan budaya tersebut menjadi pendorong jiwa seseorang atau kelompok masyarakat terhadap kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan bagi seseorang pengetahuan dan pemahaman yang cukup terhadap nilai-nilai agama atau budaya tersebut. Dengan dasar atau sumber yang khusus inilah, seseorang akan terlihat ciri, gaya, kualitas hidupnya, moral, serta estetisnya, sehingga seseorang akan terlihat apakah etos kerjanya tinggi atau rendah.

Berdasarkan data di lapangan, birokrat NU memiliki pandangan dan sikap terhadap kerja yang mendasarkan pada *nilai-nilai ahl sunnah wal jama'ah* dan nilai-nilai budaya organisasi (birokrasi) dan budaya masyarakat. Tetapi, kecenderungan pandangan dan sikap kerjanya lebih kuat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya (*culture*) organisasi (birokrasi), misalnya tentang orientasi kerja pada status (mitos kerja kantoran), budaya petunjuk dan formalisme dan feodalisme. Sedangkan, kaitannya aswaja sebagai sumber nilai, lebih mengarah kepada penerapan (implementasi) nilai-nilai *Jabariyah* yang sesungguhnya bertentangan dengan nilai-nilai aswaja.

Deviasi ajaran *ahl sunnah wal jama'ah* berupa anggapan bahwa kerja yang dilakukan oleh manusia adalah semata-mata ketetapan Allah, yang tidak terkait dengan *ikhtiyar* manusia. Manusia hanya sebatas menjalani dan melakukan ketetapan Allah, tanpa dapat merubahnya. Sehingga kerja tidak perlu dilakukan

dengan kerja keras, disiplin dan tekun. Sebab, ketekunan dan kedisiplinan tidak akan dapat merubah nasibnya. Sebagaimana yang dinyatakan oleh informan RB :

“Manusia itu sudah ditetapkan nasibnya oleh Allah SWT, termasuk kerja. Jadi kerja itu tidak perlu *ngoyo*”. Menjadi pegawai negeri (PNS) adalah sebagai taqdir dari yang Maha Kuasa. Maka sebagai orang yang percaya terhadap taqdir, yaa harus menerima kenyataan ini dan dilakukan apa adanya. Biarlah hidup ini mengalir apa adanya. *Manungso amung sadermo nglakoni*. Maka tidak perlu neko-neko”.

Dari pernyataan tersebut, menggambarkan bahwa pemahaman (RB) tentang kerja dilandasi oleh nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai falsafah Jawa. Penyerahan diri secara mutlak kepada nasib dianggapnya merupakan realisasi dari nilai-nilai agama (nilai-nilai aswaja). Padahal, nilai-nilai aswaja menentang adanya sikap yang pasrah *bongkoan*, dan tanpa melakukan ikhtiyar untuk merubah nasib dirinya. Hal ini berarti telah terjadi pemahaman kurang benar terhadap nilai-nilai aswaja tersebut. Pada akhirnya, terjadi ketidakseimbangan antara pemahaman *taqdir* dengan *ikhtiyar* (usaha).

Pandangan tersebut diatas, berimplikasi pada lemahnya etos kerja (RB). Kerja dilakukan dengan tidak disiplin dan santai (*tidak ngoyo*). Sebab, ia beranggapan bahwa semua yang dikerjakan oleh manusia sudah tidak ada lagi manfaatnya, karena ketetapan Allah, sudah ditentukan sejak semula (sejak zaman *azali*). Jadi hidup di dunia sebatas *nglakoni*, termasuk menjadi birokrat

Walaupun dengan sikap terhadap kerja yang dialami oleh dua subjek penelitian diatas sama, namun memiliki alasan yang berbeda mengapa kerja tidak perlu *ngoyo*. Informan pertama beralasan karena kerja dianggapnya sebagai taaqdir yang harus diterima apa adanya, sedang informan kedua beanggapan

bahwa karena memang pekerjaan di kantor tidak selalu ada dan kerja dipahami sebagai perintah (petunjuk).

Kerja tidak perlu *ngoyo* juga dialami oleh SG dalam menjalankan tugasnya sebagai birokrat, walaupun dengan alasan yang berbeda. Sebagaimana untkapannya :

“Kerja menjadi pegawai negeri itu merupakan pilihan paling “enak”. Apalagi setiap hari tidak mesti ada pekerjaan. Kadang-kadang kita pernah selama sehari penuh tidak bekerja. Pekerjaan kita kan menunggu perintah. Kalau pimpinan memberi perintah, ya kita lakukan dan tidak perlu *ngoyo*. *Alon-alon asal kelakok, dan gremet-gremet asal selamat*”.

Pendapat SG diatas, adalah sebuah realitas yang sudah lazim terjadi di birokrasi pada umumnya. PNS adalah sebagai pilihan pekerjaan yang “enak” mungkin ada benarnya. Karena, memang realitasnya pekerjaan di kantor itu, tidak selalu ada setiap hari, tetapi gaji (sebagai imbalan dari pekerjaannya), tidak pernah berkurang sedikitpun setiap bulannya hanya karena tidak ada pekerjaan. Kalaupun ada pekerjaan kuantitas dan kualitas pekerjaannya, sangat rendah. Prinsip kerja menurutnya adalah *alon alon asal klakon, gremet gremet asal slamet* (pelan-pelan asal dikerjakan, pelan-pelan asal selamat).

Hal senada juga diungkapkan oleh (MS). Pria yang berusia 36 tahun, yang bekerja di Bagian Kesejahteraan ini menyampaikan hal sebagai berikut :

“ Menjadi pegawai negeri itu kan semuanya sudah jelas. Gaji pasti diterima tiap bulan. Dengan gaji yang hanya cukup untuk makan sebulan dengan pas-pasan, mengapa harus *ngoyo*. Kalau kita mau jujur, antara yang kerja ulet dan tekun dengan yang tidak, kan gajinya sama kan ? Apalagi yang harus diperjuangkan ?. Jadi, menjadi PNS itu, bekerja biasa-biasa sajalah ! ”

Demikianlah pernyataan (MS) yang ditunjukkan dengan ekspresi tanpa beban, jujur dan polos. Bagi (MS) menjadi pegawai negeri di kantor Pemda adalah

pilihan pekerjaan yang paling “enak”. Kepastian “status” PNS menjadi pemahaman bahwa bagaimanapun pekerjaan itu dilakukan, tidak akan merubah status kepegawaiannya. Dia menganggap bahwa kerja “kantoran” memang punya gengsi tersendiri. Kerja dengan kualitas yang bagaimanapun, gajinya tetap sama. Sehingga, keuletan dan ketekunan menjadi hal yang tidak penting dalam menjalankan tugas keseharian.

Selain hal diatas, menurut pengamatan di lapangan, pegawai-pegawai di Pemda Kabupaten Pasuruan menampakkan kecenderungan yang memang mengarah pada persepsi bahwa kerja adalah perintah (budaya petunjuk dan formalisme). Prinsip “ABS” (Asal Bapak Senang), cukup kental mewarnai sikap dan perilaku para birokrat. Misalnya, pada suatu saat, pimpinan di salah satu bidang meninggalkan tempat kerjanya karena ada tugas di luar kantor, para birokrat tersebut menampakkan kerja yang “ogah-ogahan”. Bahkan, ada sebagian yang mengantuk, menonton TV dan “ngrumpi” dengan rekan kerjanya.

Ketika hal tersebut ditanyakan kepada salah satu informan, mengapa rekan-rekannya tidak bekerja dan hanya menonton TV, informan berinisial (YS) menjawab dengan terus terang :

“ Kami menganggur karena hari ini tidak pekerjaan yang ditugaskan pada kami, apalagi pimpinan hari ini tidak ada di Kantor. Biasanya, kalau pimpinan keluar kantor, pulanginya agak lama. Yaa, dari pada mengerjakan tugas, kuatir salah, yaa nunggu saja. Masak orang bekerja kok terus menerus, santailah. Apalagi acara TV, lagi ada telenovela”.

Dari pernyataan tersebut, menegaskan bahwa kerja adalah kewajiban guna memenuhi kebutuhan perintah (petunjuk-formalisme). Disini berarti eksistensi pimpinan di ruang kantor dan uang, sangat dominan dalam mendorong pegawai di

Pemda Pasuruan untuk bekerja. Akibatnya tentu kerja dianggapnya sebagai beban, sehingga kerja adalah memberatkan dan terpaksa. Implikasinya orang tersebut akan selalu merasa tidak sanggup untuk menanggung beban kerja tersebut.

Walaupun demikian, birokrat NU juga ada yang menunjukkan pandangan dan sikap kerja yang bersumber pada nilai-nilai *Ahl Sunnah wal Jama'ah*. Terutama pandangan dan sikap yang menganggap bahwa kerja adalah ibadah. Menurut pandangan informan di lokasi penelitian, sebagaimana yang dinyatakan oleh (HM), menyatakan :

“Bekerja menjadi PNS seperti yang saya lakukan sekarang adalah pengabdian kepada Allah SWT. Sebab, kita diberi panca indera dan akal adalah untuk menyembah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, sebagai bentuk syukur kita kepada Allah, maka kita harus bekerja. Orang yang menganggur berarti ia tidak mensyukuri nikmat Allah”.

Dalam pandangan HM, bekerja menjadi PNS seperti yang ia lakukan sekarang adalah dalam rangka *ibadah* kepada Allah. Sebagai seorang yang aktif di NU, HM memahami bahwa pandangan ia adalah realisasi dari nilai-nilai aswaja yang harus diimplementasikan dalam kehidupan, terutama pekerjaannya. HM yang pernah mengenyam pendidikan pesantren selama 4 (empat) tahun semasa mudanya meyakini bahwa dengan bekerja tulus *ikhlas* rahmat dan nikmat Allah akan selalu menyertainya. Oleh karena itu, ia bekerja selalu merasa, bahwa pekerjaannya akan dimintai pertanggungjawaban dari Allah SWT.

Senada dengan pandangan informan diatas, IY sebagai seorang birokrat santri, yang telah bekerja 3 tahun di Pemda Pasuruan menyatakan bahwa kerja dipahami sebagai pernyataan syukur atas karunia dan nikmat yang diberikan oleh Allah

SWT. Dengan bekerja berarti seseorang tersebut telah memuliakan nama Tuhan dan bukan kepada manusia. Oleh karena itu, orang bekerja harus penuh semangat.

Sebagaimana dinyatakan :

“Allah menciptakan manusia di muka bumi ini untuk beribadah. Maka setiap aktifitas keseharian kita harus bermakna ibadah. Sehingga pekerjaan kita, tidak semata-mata karena manusia. Hidup ini harus disyukuri, bentuk syukurnya adalah dengan cara bekerja. Oleh karena itu, bekerja landasannya adalah keihlasan. Keihlasan ini berarti setiap kegiatan kita dilakukan hanya untuk mencari ridla Allah, tidak ridla yang lain. Kita diberi mata, telinga dan panca indera lainnya, yaa harus disyukuri. Bentuk syukurnya adalah dengan memanfaatkan seluruh panca indera kita untuk bekerja. Tentu, bekerja harus melewati jalan yang baik dan halal”.

Dari pernyataan diatas, mengandung beberapa makna penting kaitannya kerja sebagai sarana ibadah. *Pertama*, adanya pernyataan rasa syukur atas karunia yang diberikan kepada Allah. *Kedua*, keihlasan dalam bekerja untuk semata-mata mencari ridla Allah. Kedua landasan tersebut, sesungguhnya merupakan inti dari makna kerja sebagai sarana ibadah. Pernyataan syukur dengan berbentuk tindakan berupa kerja dalam pandangan agama adalah sebaik-baik bentuk syukur. Sedangkan implikasi dari bentuk syukur ini adalah akan mendorong seseorang untuk selalu bekerja. Semakin tinggi wujud syukur seorang, maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimilikinya.

Sedangkan, keihlasan dalam bekerja akan mendorong seseorang untuk selalu mengharap keridlaan dari seluruh aktifitas kerjanya semata-mata hanya untuk Allah. Implikasi dari pandangan ini akan mengarahkan perilaku seorang pada upaya mengarahkan segala aktifitasnya kepada hal-hal yang positif dan menghindarkan hal-hal yang dilarang oleh Allah SWT. Misalnya, perilaku “ABS”, KKN, tidak amanah dan tidak jujur dan lain sebagainya.

Dalam pandangan nilai-nilai *aswaja*, ibadah berarti segala perbuatan yang dilakukan semata-mata hanya mencari *ridla* Allah, baik berupa perkataan maupun perbuatan, baik yang dhahir maupun yang batin. Jadi, perbuatan yang dilakukan dengan niat yang bersih dan suci dengan *keikhlasan* yang penuh semata-mata mengharap ridla Allah, maka sudah bernilai ibadah. Seperti, bertani, berdagang, belajar maupun menjadi pegawai di lingkungan pemerintahan (birokrat).

Oleh karena itu, pekerjaan dalam konsep *aswaja* adalah suatu berkat Allah yang harus disyukuri dan diterima dengan suka cita. Sebagai pemberian dan kesempatan yang diberikan oleh Tuhan, maka ia harus melakukannya di dalam do'a dan minta pertolongan kepada Tuhan. Dengan keyakinan tersebut, kita bukan saja mempunyai kekuatan baru dan tidak perlu merasa lelah, akan tetapi juga optimisme dan kepastian akan memperoleh hasil yang diharapkan. Dalam pandangan ini berarti dalam diri manusia yang bekerja harus ada keseimbangan antara *ikhtiyar* dan do'a.

BAB 7

PEMBAHASAN

7.1. Etos Kerja Birokrat NU

Etos kerja birokrat NU di Pemda Kabupaten Pasuruan, berdasarkan data-data dan analisa peneliti secara umum menunjukkan tingkat etos kerja yang *negatif*, walaupun ada juga yang memiliki etos kerja yang *positif*. Hal ini didasarkan atas pandangan dan sikap yang dimiliki oleh birokrat NU terhadap hal-hal yang berkait dengan penilaian birokrat NU di Pemda Kabupaten Pasuruan terhadap Kerja.

Sebagaimana, yang digambarkan oleh Agus Subekti Doelhadi bahwa tanda-tanda individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang positif bila menunjukkan hal-hal sebagai berikut ; (1) mempunyai penilaian yang positif terhadap kerja, (2) menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktifitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati suatu proses yang membutuhkan ketekunan, keuletan, kedisiplinan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita dan, (5) kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah memiliki tanda-tanda yang sebaliknya, yaitu (1) Kerja dirasakan sebagai suatu yang memberatkan diri, (2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh

kesenangan, dan (4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, (5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.¹

Berdasarkan hasil identifikasi dan pengamatan peneliti terhadap subjek penelitian yang terdiri dari 18 birokrat NU di Pemda Pasuruan, bahwa penilaian birokrat NU di Pemda Kabupaten Pasuruan terhadap kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut : *Pertama*, penilaian positif meliputi ; (a) adanya penilaian yang positif terhadap kerja dan hasil kerja, (b) kerja harus dilakukan dengan ketekunan, kerja keras, disiplin dan kerja dijadikan sebagai sarana mencapai masa depan, serta (c) menganggap kerja sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan *kedua* adalah penilaian yang negatif meliputi ; (a) kerja dirasakan sebagai suatu beban dan kurang menghargai hasil kerja (b) kerja dianggap penghambat dalam memperoleh kesenangan dan (c) kerja dianggap semata-mata hanya sebagai rutinitas hidup.

Dari hasil identifikasi dan pengamatan peneliti terhadap subjek penelitian yang memiliki etos kerja yang *positif*, memahami bahwa hakekat dan makna kerja bagi manusia, merupakan bagian esensial dari kehidupan manusia, karena akan memberikan isi dan makna kehidupan yang lebih manusiawi.

Kerja dipahami akan memberikan isi dan makna kehidupan yang lebih manusiawi ini adalah bahwa dengan bekerja tidaklah semata-mata hanya mencari penghasilan semata yang layak guna menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun juga dilakukan untuk memenuhi tuntutan kemanusiaannya, guna memuliakan pribadinya sebagai manusia. Sehingga seorang yang tidak bekerja, sebenarnya

¹ E.M. Agus S. Doelhadi, *Op-Cit*, hal 30
TESIS

menjadi tidak lengkap kemanusiaannya. Sebagaimana yang digambarkan oleh TB, EP dan IY, yang secara tegas menganggap bahwa kalau seseorang tidak bekerja (menganggur), maka eksistensi dirinya dihadapan keluarga, masyarakat dan Allah akan terhina. Karena itu, seorang yang tidak bekerja selalu akan menderita, sebab dirinya merasa seperti tidak dimanusiakan dan juga merasa dianggap tidak berguna bagi masyarakat.

Hal ini berarti, TB, EP dan IY mempertimbangkan dengan sungguh-sungguh implikasi dirinya sebagai birokrat bagi eksistensi dirinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Kemuliaan diri dihadapan keluarga, masyarakat dan Tuhan adalah sikap-sikap rasional dan harus diupayakan melalui kerja dengan sikap kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan yang dianggapnya sebagai amanah tersebut. Sebagaimana yang digambarkan oleh Icek Ajzen dan Martin Feishbein dalam teorinya, yaitu teori Tindakan berhalasan (*theory of reasoned action*) dengan mencoba melihat anteseden penyebab perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri), teori ini didasarkan atas asumsi-asumsi : a) bahwa manusia umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal, b) bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada, dan c) bahwa secara eksplisit maupun implisit manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka.²

Implikasi dari sikap terhadap makna dan hakekat kerja yang positif tersebut adalah adanya kerja keras, disiplin dan ketekunan dalam bekerja. Sebab, dengan kerja keras dan tekun akan diperoleh kebutuhan yang layak bagi dirinya,

² Syailuddin Anwar, *Op-cit*, hal 12

keluarganya dan tuntutan kemanusiaanya, baik dilingkungan sosial maupun dihadapan Sang Pencipta. Hal ini dibuktikan oleh TB, IY, EP dan KM yang selalu menunjukkan sikap kerja tekun, ulet, selau bekerja keras.

Disampin itu, ketekunan, disiplin, kerja keras dan ulet birokrat NU di Pemda Kabupaten pasuruan merupakan cerminan dari semangat beragama mereka. Sebab, untuk mendapatkan keamanan religius, sosial, ekonomi adalah dengan bekerja keras sebagaimana ajaran *kash* dalam konsep Aswaja.

Dalam konsep *kash* (kerja) dalam ajaran *Ahlisunanh Wal Jama'ah*, hakekat kerja adalah suatu usaha (ikhtiyar) agar derajat kemanusiaan yang dimiliki oleh manusia tersebut tidak rendah (terhina). Oleh karena itu, wajibnya usaha itu bertujuan agar manusia jangan sampai merendahkan diri dengan jalan mengemis (meminta-minta). Hal ini dikuatkan dengan hadits Nabi yang menyatakan : *Al-yadul 'ulya khoirum minal yadisufli*, Artinya : "Tangan diatas lebih baik dari pada tangan dibawah". Hal ini menunjukkan, ketegasan nilai aswaja yang melarang manusia menghinakan diri dengan menadahkan tangan dan mengandalkan pemberian orang lain tanpa mau berikhtiyar. Pada hadits yang lain menyatakan : *Khoirun Naas Yan Fanhum Naas*, artinya : "sebaik-baik manusia adalah yang memberi manfaat kepada orang lain".

Sebab, eksistensi manusia di muka bumi ini, sebuah realita yang tidak terelakkan. Oleh karena itu kehidupan di dunia ini harus dijalani, tidak boleh dihindari. Hal ini tidak lain, agar eksistensi manusia di muka bumi ini dapat bermakna dan mempunyai nilai bagi dirinya, lingkungannya dan allah SWT.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT. dalam ajaran Islam adalah sebagai *khalifatullah fil ard* (pemimpin di muka bumi). Sebagai pemimpin di muka bumi, maka eksistensi manusia menjadi sangatlah penting. Bagaimana merencanakan, mengelola, memelihara dan memanfaatkan isi bumi ini, sangatlah bergantung kepada manusia. Jika manusia mampu mengolahnya, maka tentu kemanfaatan potensi alam ini akan menjadi kemakmuran bagi seluruh ummat manusia. Sebaliknya, bila manusia tidak mampu mengolah alam ini, maka tentu kerusakan dan kehancuran akan terjadi. Dasar inilah dalam aswaja, tidak boleh diabaikan oleh siapapun yang bekerja di muka bumi ini.

Oleh karena itu, konsep kerja dalam ajaran aswaja adalah ibadah. Secara umum dalam agama Islam dijelaskan bahwa tujuan utama manusia diciptakan Allah SWT adalah semata-mata untuk beribadah kepada-Nya. Ibadah diartikan sebagai bentuk pengabdian secara tulus ihlas kepada Tuhan untuk mencari ridla Allah SWT. Hal semacam ini sudah merupakan wacana agama yang sudah tidak bisa diperdebatkan lagi karena memang sumber utama agama Islam -- alqur'an -- mengajarkan demikian. Doktrin agama semacam ini bisa dimaknai bahwa segala aktivitas kehidupan yang melingkup manusia harus diartikan sebagai ibadah. Yaitu bahwa segala bentuk aktivitas diartikan sebagai sarana perwujudan pengabdian dia kepada Tuhan.

Dalam perspektif agama semacam ini, bekerja sebagai salah satu bentuk kegiatan manusia bisa diartikan sebagai sarana ibadah. Bekerja semata-mata diartikan sebagai usaha manusia untuk menunjukkan bahwa dirinya telah mengabdikan

kepada Tuhan. Jadi apabila manusia tidak bekerja, maka dapat diartikan bahwa manusia itu kurang memiliki pengabdian pada Tuhan.

Bekerja yang diyakini sebagai sarana ibadah, akan menimbulkan dampak positif yang lebih luas. Dampak itu bisa berupa yang secara langsung manusia nikmati ketika hidup di dunia, yakni dengan terpenuhinya kebutuhan hidupnya sehari-hari, maupun dampak positif yang akan manusia terima pada hari akhir nanti, yaitu kenikmatan atau pahala di surga. Dalam perspektif ajaran aswaja bahwa dampak yang berupa terpenuhinya kebutuhan hidup manusia didunia merupakan pertanda bahwa amal ibadahnya yang berupa kerja telah diterima oleh Tuhan.

Dalam pemahaman agama yang mengartikan kerja sebagai sarana ibadah akan memiliki arti positif bagi pekerjaan itu sendiri. Sebab ketika manusia memiliki pandangan semacam ini maka dia akan berpikir dua kali untuk tidak jujur dalam bekerja. Ketidak jujuran dalam bekerja akan dapat mengurangi makna kerja sebagai sarana ibadah itu sendiri. Dengan demikian ajaran kaum Calvinis sudah termuat dalam pandangan agama yang semacam ini.

Dalam persepektif Aswaja, kerja dinilai sebuah ibadah. Dalam hal ini, kerja termasuk *ibadah mahallah* (ibadah yang tidak ditentukan dalam Al-Qur'an dan Hadits). Oleh akrena itu, kerja dapat bernilai ibadah jika dilandasi oleh 4 (empat) hal, yaitu (1) ikhlas, adalah menyatunya tindakan, pikiran dan hati dalam tugas atau aktifitas seraya menyucikan niat karena Allah semata. Bukan untuk prestise atau mencari keuntungan. Bekerja adalah ibadah kepada Allah SWT, maka ikhlas harus terpatri didalam kerja tersebut.(2) Cinta, yaitu kerja menjadi

sebuah refleksi dari kecintaan kepada yang Maha kuasa. (3) Istiqomah, yaitu tekun dengan berpihak kepada yang benar. Karena bekerja adalah ibadah maka harus istiqomah, tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memperoleh penghasilan. (4) Sedia berkorban, yaitu kesiapan untuk mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, harta benda, perasaan untuk mencapai ridla Allah. (4) membelanjakan harta di jalan yang benar sebagai bentuk pernyataan syukur atas nikmat Allah SWT.

Jadi, etos kerja dalam Islam merupakan manifestasi kepercayaan seorang muslim bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah. Dalam ungkapan lain, etos kerja dalam dalam pandangan birokrat NU di Pemda Pasuruan adalah cara pandang yang diyakini bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya semata, atau untuk menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh (karya produktif), yang karenanya memiliki nilai ibadah yang sangat luhur.

Disamping fenomena sebagaimana diatas, birokrat NU di Pemda Kabupaten Pasuruan sebagian juga menunjukkan etos kerja yang *negatif*. Hal ini didasarkan pada penilaian birokrat NU terhadap makna dan hakekat kerja, hasil kerja, proses kerja dan anggapan bahwa kerja bukanlah sebagai suatu ibadah. Penilaian ini, berakibat bahwa kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, sehingga kerja dilakukan dengan motivasi yang rendah dan sama sekali tidak punya harapan tentang masa depannya.

Sebagaimana yang digambarkan oleh AS dan SM, bahwa menjadi aparatur pemerintah adalah pekerjaan yang membebani dan menghambat kesenangan.

Sebab, yang dirasakan oleh kedua informan tersebut, kerja di birokrasi dianggap sebagai sebuah keterpaksaan dan membosankan. Kuantitas kerja dirasakan sangat monoton. Kerja menunggu perintah dari atasan. Pada akhirnya, orientasi kerja hanya sebatas pemenuhan kebutuhan dirinya, keluarga dan kepuasan atasan.

Sikap-sikap tersebut akan lebih banyak berimplikasi negatif terhadap perilaku kerjanya. Akibat negatif yang jelas-jelas terjadi pada SM dan AM adalah menganggap bahwa kerja adalah siksaan dan menakutkan, kerja itu berat dan seringkali mengeluh karena tidak sanggup menanggungnya. Pada akhirnya, kerja dilakukan dengan keterpaksaan dan beban yang sangat tinggi. Prinsip "asal bapak senang" (ABS) dan "asal keluarga senang" (ABK) selalu melandasi sikap dan perilaku kerjanya.

Sikap-sikap demikian adalah suatu sikap emosional, dimana kerja didasarkan pada landasan perasaan. Sikap demikian menurut Weber adalah tindakan afektif atau emosional, yaitu tingkah laku yang berada di bawah dominasi perasaan secara langsung. Di sini tidak ada rumusan sadar, nilai-nilai, atau kalkulasi rasional sarana-sarana yang cocok. Tindakan ini sama sekali emosional dan, karena itu, tidak rasional.

Sikap-sikap tersebut muncul karena dischahkan oleh berbagai hal. *Pertama*, karena ketidakpahamannya terhadap makna dan hakekat kerja. Kerja hanya dipahami sebagai sarana untuk pemenuhan kesenangan dirinya semata, bukan tuntutan kemanusiaannya. Oleh karena itu, kerja dipahami sebagai suatu hal yang tidak berarti bagi kehidupan dirinya. Ketika pemenuhan kebutuhan fisik terpenuhi

dan kepuasan pimpinan terpenuhi, maka pekerjaan tersebut dianggapnya cukup (selesai).

Hal ini merupakan gejala umum yang terjadi di masyarakat, terutama dikalangan birokrat. Sebagaimana digambarkan oleh Sebagaimana digambarkan oleh Koentjoroningrat³, bahwa mental petani Jawa yaitu tentang hakekat hidup dan kerja mereka tidak dapat berspekulasi. Apabila mereka ditanya tentang hal itu, mereka terheran dan akhirnya mengajukan jawaban yaitu manusia bekerja keras untuk dapat makan.

Kerja bagi sebagian birokrat NU di Pemda Pasuruan hanya dipahami sebagai sebuah makna yang hanya mengandung sesuatu. Akibatnya kerjanya sendiri tidak bernilai positif. Banyak birokrat NU yang terpaksa bekerja dan melihatnya sebagai beban hidup. Godaan untuk bermalas-malasan muncul. Bahkan kalau perlu mencuri waktu dan kurang sabar menunggu hari *weekend*. Muncullah manipulasi kerja dan rekayasa kerja.

Sikap ini berarti mempunyai latar belakang, yakni pengabdian yang salah terhadap makna kerja. Sebagaimana yang digambarkan oleh Oandji Anoraga⁴, dalam bukunya Psikologi Kerja bahwa yang dirasakan bukanlah pernyataan diri selaku manusia, melainkan sesuatu tujuan lain yang ada di luar bidang kerjanya sendiri. Patahnya semangat kerja muncul karena kerja dianggap sebagai sarana saja untuk mencari nafkah, ingin lekas kaya, ambisi, gengsi, status sosial, dan sebagainya.

³ Koentjoroningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta, 1987 : 28

⁴ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Reneka Cipta, Jakarta, 1998 : 33

Kedua, pemahaman bahwa kerja adalah rutinitas hidup. Pandangan ini berawal dari persepsi bahwa kerja adalah kewajiban bawaan yang tidak dipungkiri lagi. Pandangan ini memberi legitimasi bahwa siapapun (termasuk birokrat) tidak akan dapat merubah nasib manusia hidup di dunia ini. Nasib manusia sudah ditetapkan sejak semula, maka siapapun tidak kuasa merubahnya, walaupun dengan kerja keras sekalipun.

Disamping hal tersebut di atas, pemahaman birokrat NU tentang mitos kerja “kantoran” yang nyaman, tenang, penuh harapan hari tua menjadi hal yang sulit dihindarkan. Pada akhirnya kerja hanya dipahami sebatas kedudukan, derajat dan status sosial semata. Pemahaman yang demikian berakibat matinya daya kreatifitas birokrat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kerja hanya dilaksanakan sebagaimana petunjuk dan juklak.

Hal di atas diperparah oleh sistem birokrasi di Pemda Pasuruan yang masih menerapkan hubungan *patron-client*, sebagai warisan budaya Jawa. Dimana dalam birokrasi kerajaan dikenal predikat sentana dan abdi, dalam sentana (kerabat raja) berwenang penuh (dominasi) untuk memenuhi kebutuhan para abdi sehingga abdi tidak mempunyai kekuasaan untuk menentukan dirinya sendiri. Artinya struktur kekuasaan sangat sentralistis. Pola hubungan dari kedua kelas ini hanya dilakukan satu arah.

Dengan demikian, sesungguhnya walaupun secara struktural birokrasi di Pemda Pasuruan menampakkan ciri-ciri sebagaimana layaknya birokrasi modern, namun secara struktural, dibalik struktur modernnya, masih membawa semangat

nilai-nilai tradisional. Misalnya, kerja yang hanya berorientasi pada status (mitos kerja kantor), budaya petunjuk (formalisme) dan feodalisme.

Implikasi dari pandangan dan sikap kerja yang bersandar pada tradisi-tradisi organisasi (masyarakat) yang negatif dan emosional dalam memberikan makna dan hakekat kerja, maka akan memunculkan sikap dan perilaku kerja yang menganggap bahwa kerja tidak butuh ketekunan, kedisiplinan, dan tidak perlu *ngoyo*. Sebagaimana sikap yang ditunjukkan oleh MS dan RB, bahwa ulet, tekun dan kerja keras adalah hal yang sia-sia dalam kerja di birokrasi. Dengan gaji yang sudah pasti didapatkan setiap bulan (yang tidak ada kaitannya dengan kualitas kerja), rendahnya sanksi dan kontrol kerja dan kerja hanya mengandalkan rutinitas dan formalitas, turut serta mendorong sikap-sikap kerja yang tidak profesional, tidak disiplin, tidak tekun dan tidak punya harapan tentang masa depannya.

7.2. Nilai Aswaja dan Etos Kerja Birokrat NU

Sebagai organisasi keagamaan Islam terbesar di Indonesia, NU secara konstitusional menegaskan *Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah* sebagai paham keagamaannya. Sebagai sebuah pandangan hidup dan sistem nilai *Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah* memiliki doktrin yang mengatur seluruh aspek kehidupan pengikutnya. Dalam doktrin Aswaja, disamping mengatur ritual keagamaan (vertikal), doktrin tersebut juga mengatur hubungan secara horizontal, yakni sosial kemasyarakatan-kenegaraan. Doktrin tersebut terbagi dalam beberapa bidang yaitu fiqh, aqidah, tasawuf dan sosial politik.

Salah satu doktrin yang berkaitan dengan aqidah adalah tentang hal yang mengatur perbuatan manusia yang dalam doktrin Aswaja disebut dengan konsep *kasb* (perolehan). Dalam persoalan ini, *Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah* menganut corak pemikiran yang dikembangkan oleh Abu al-Hasan Ali al-Asy'ari atau dikenal al-Asy'ari (*ajaran Asy'ariyah*). Faham yang dikembangkan oleh al-Asy'ari inilah yang dianut oleh sebagian besar ummat Islam di Indonesia.

Konsep "kasb" ini menjelaskan bahwa manusia memperoleh kekuatan dari Tuhan untuk mengupayakan pekerjaannya. Konsep ini merupakan sebuah penolakan pemikiran yang menafikan campur tangan Tuhan dalam perbuatan manusia, tetapi juga menolak pandangan bahwa Tuhanlah yang menentukan keseluruhan perbuatan manusia ini. Sebagaimana diketahui, pertentangan seperti ini terjadi antara faham Qodariyah dan Jabariyah. Manusia menurut konsep "kasb" (*perolehan, acquisition*) bukanlah makhluk tak berdaya seperti kaum Jabari. Tetapi dengan usaha manusia tersebut, tidak berpengaruh apa-apa kepada kegiatannya. Maka iapun bukan makhluk bebas menentukan sendiri kegiatannya seperti kaum Qodari. Konsep teori ini merupakan "jalan tengah" antara ketergantungan dan kebebasan manusia.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka realitas kultural dan sosiologis tidak dapat dihindari bahwa nilai-nilai doktrin dari *Ahl al-Sunnah wa al-Jama'ah* tentang konsep "kasb" akan berpengaruh terhadap pandangan dan sikap pengikutnya. Pandangan dan sikap ini, setidaknya dapat diamati dari 3 (tiga) hal, yaitu penilaian birokrat NU tentang makna dan hakekat kerja, penilaian terhadap

hasil dan proses kerja, serta penilaian tentang bentuk kerja, apakah dipahami sebagai ibadah atau rutinitas belaka.

Persepsi tentang makna dan hakekat kerja, penilaian terhadap proses kerja dan penilaian tentang bentuk kerja dipahami sebagai ibadah atau rutinitas belaka, sangat mempengaruhi *negatif* atau *positifnya* etos kerja seseorang. Sedangkan yang turut membentuk pandangan manusia terhadap kerja adalah agama. Disinilah konsep "kasb" yang ditawarkan oleh paham *Ahl al-Sunnah wa-al-Jama'ah* sebagai salah satu paham keagamaan dalam Islam tidak dapat dihindari akan mempengaruhi pandangan dan sikap pengikutnya terhadap kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lokasi penelitian, *nilai-nilai ahli sunnah wal-jama'ah* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja birokrat NU di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan, disamping faktor budaya. Hal ini berarti persepsi tentang kerja birokrat NU di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh sejauh mana pemahaman terhadap *nilai-nilai ahli sunnah wal-jama'ah*.

Pemahaman birokrat NU di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan terhadap nilai-nilai *ahli sunnah wal jama'ah*, khususnya terhadap ajaran *kasb* secara umum masih menunjukkan deviasi (penyimpangan). Penyimpangan ini secara umum disebabkan oleh pemahaman yang kurang atau tidak benar terhadap nilai-nilai aswaja. Birokrat NU yang memiliki pemahaman yang benar terhadap nilai-nilai aswaja, maka ia akan memahami tentang kerja secara benar sesuai ajaran yang tertuang dalam *nilai-nilai ahli sunnah wal jama'ah*. Pemahaman terhadap nilai-nilai (norma-norma) yang benar ini mengarahkan seseorang pada sikap dan

prilaku yang benar pula. Sebagaimana yang digambarkan oleh *Icek Ajzen* dan *Martin Feishbein* bahwa perilaku seseorang muncul karena ada intensi yang didasarkan atas sikap dan norma-norma.

Hal ini sejalan dengan apa yang dipaparkan oleh Nurcholis Madjid dalam Bukunya *Islam Doktrin dan Peradapan*, bahwa doktrin Aswaja ini menjadi rujukan nilai, sikap dan perilaku kebanyakan kaum sunni di Indonesia. Dalam pandangan Nurcholis Madjid, konsep "jalan tengah" ini secara substantif dapatlah disimpulkan bahwa tidak ada halangan bagi kaum sunni untuk untuk mengembangkan etos kerja yang *positif* dan kuat. Bahkan sesungguhnya, teori kash tersebut lebih banyak mengakui peran-peran manusia dalam kehidupannya

Dari data yang diperoleh oleh peneliti, secara umum menunjukkan bahwa perilaku kerja birokrat NU di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan yang memiliki pemahaman yang benar terhadap ajaran aswaja menunjukkan etos kerja yang *positif*. Perilaku kerjanya dapat diidentifikasi sebagai berikut : pekerja keras, disiplin, tekun dan ulet, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Birokrat NU dikatakan memiliki etos kerja yang *positif*, secara umum memiliki pandangan terhadap kerja sebagai berikut : (1) memiliki penilaian yang *positif* terhadap hasil kerjanya, (2) menempatkan pandangan tentang kerjanya, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, kerja keras, kedisiplinan dan sarana mewujudkan masa depan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan pemahaman birokrat NU terhadap nilai-nilai aswaja yang kurang atau tidak benar, maka ia akan mempersepsi tentang kerjasecara kurang benar atau

bahkan salah. Sehingga pemahaman ini mengarahkan pada etos kerja birokrat NU yang *negatif*.

Pemahaman terhadap nilai-nilai aswaja birokrat NU di Kabupaten Pasuruan, secara umum masih menunjukkan pemahaman terhadap nilai-nilai aswaja kurang atau bahkan tidak benar. Rendahnya pemahaman berakibat pada penyempitan makna aswaja. Bagi birokrat NU yang tidak memahami secara cukup (benar) terhadap nilai-nilai aswaja, secara umum diakibatkan oleh kurangnya pendidikan baik di pendidikan formal, informal maupun nonformal tentang nilai-nilai aswaja. Kurangnya pendidikan ini bagi birokrat NU terhadap nilai-nilai aswaja, berimplikasi pada penyempitan dan atau penyimpangan makna aswaja.

Warga NU yang demikian ini, menampilkan ciri-ciri : menjadi warga NU karena faktor *genetik* (keturunan), dan memiliki tingkat *taqlid* (mengikuti apa yang diajarkan guru/kyai-nya, tanpa *reserve*). Sebagaimana hasil identifikasi Laode Ida⁵ mengkaitakan identitas tradisional bagi NU dengan : *pertama*, konsistensinya untuk mengembangkan ajaran fiqh scholastik empat madzab fiqh. Sehingga kalangan NU dikenal sebagai pendukung setia *taqlid* dan tidak apresiatif terhadap *ijtihad*. *Kedua*, metode pendidikannya konservatif, kolot dan jumud, sehingga dipandang tidak mampu mengakomodasi perkembangan dunia modern. *Ketiga*, pola hubungan struktural internal komunitas NU yang bersifat subordinatif, dimana peran kyai ditonjolkan dengan menempatkannya pada strata atas lengkap dengan berbagai legitimasinya.

Dengan pemahaman yang kurang atau tidak benar terhadap nilai-nilai aswaja, birokrat NU tidak memiliki kemampuan membedakan antara nilai-nilai aswaja dengan nilai-nilai budaya (kultur-mitos) Jawa, serta kurang memiliki tingkat selektifitas terhadap nilai budaya yang negatif. Sehingga pemahaman tentang ajaran *kash-* dalam nilai-nilai asawaja lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya Jawa. Bahkan, dalam berbagai kasus nilai-nilai Jawa lebih kental dari pada nilai-nilai *aswaja*-nya.

Apalagi, nilai-nilai aswaja sendiri belum dipahami sebagai rujukan dalam menghadapi problem-problem aktual, terutama kaitannya dengan pekerjaan keseharian birokrat. Pada akhirnya, rujukan problem-problem itu didasarkan pada prinsip-prinsip falsafah budaya Jawa. Misalnya, *ono awan ono pangan - ono bengi ono rizki - ono dino Ono upo, alon-alon asal klako - gremet-gremet asal slamet*, *sendiko dawuh*, sehingga nilai-nilai aswaja tidak lagi menjadi sumber motifasi kerjanya. Implikasinya perilaku kerja birokrat NU sebagian besar adalah tidak disiplin, malas, tidak tekun, dan motivasi kerja rendah.

Disamping itu, akibat yang lain adalah munculnya pemahaman birokrat NU terhadap ajaran aswaja yang mengarah pada *totalistik* (jabariyah), dimana ajaran ini menunjukkan sikap-sikap kepasrahan yang tinggi. Sikap ini mengarah pada *fatalisme* yaitu Tuhanlah yang menentukan keseluruhan perbuatan manusia, yang sesungguhnya ditentang oleh ajaran aswaja yang dikembangkan oleh imam Al-Asy'ari.

³ Laode Ida, *Pergulatan Gerakan dan Identitas NU*, dalam *Jurnal Ulumul Qur'an*, No. 5, Vol VI (Jakarta :LSAF & PPM, 1996) : 15

Dalam faham jabariyah ditegaskan bahwa perbuatan manusia itu ditentukan sejak semula oleh kehendak Tuhan. Dengan demikian posisi manusia dalam paham ini tidak memiliki kebebasan dan inisiatif sendiri, tetapi terikat pada kehendak mutlak Tuhan. Oleh karena itu faham *jabariyah* ini menjelaskan bahwa manusia tidak memiliki kemerdekaan atau kebebasan dalam menentukan kehendak dan perbuatannya. Manusia dalam paham ini benar melakukan perbuatan, tetapi perbuatan tersebut dalam keadaan terpaksa dan tidak bernilai.

Berdasarkan hasil identifikasi di lokasi penelitian, menunjukkan bahwa sikap dan perilaku *jabariyah* birokrat NU, misalnya menganggap bahwa *bahagia dan sengsara (celaka) manungso wis dipesti marang pengeran*" (bahagia dan celaka sudah ditentukan oleh Tuhan), *urip among sadermo nglakoni, urip ora perlu ngoyo-sebab wus ditaqdir marang pengeran, sendiko dawuh, urip ora perlu ngoyo* dan lain-lain adalah persepsi tentang kerja yang didasarkan pada falsafah budaya Jawa atau nilai-nilai jabariyah.

Disamping itu, birokrat NU juga memahami sebuah ajaran : bahwa dunia adalah penjara bagi orang muslim dan surga bagi orang kafir. Sedangkan akhirat adalah surga bagi orang muslim dan penjara bagi orang kafir. Pemahaman ini jelas-jelas memperlemah etos kerja orang muslim (warga NU), sebab dunia dianggap hal yang tidak penting dan sengsarapun harus diterima. Akibatnya tidak ada upaya (ikhtiyar) untuk memperbaiki diri, sebab nasibnya manusia yang beriman kepada Allah di dunia ini memang ditaqdirkan sengsara.

Sikap-sikap ini justru menghalangi bagi kaum sunni untuk mengembangkan etos kerja yang *positif* dan kuat. Sehingga perilaku kerja birokrat NU di Pemda

Pasuruan secara umum juga menunjukkan sikap dan perilaku yang tidak disiplin, malas, tidak tekun, ABS (asal bapak senang), tidak profesional, dan memiliki motivasi kerja rendah.

BAB 7**KESIMPULAN DAN IMPLIKASI****7.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang berjudul "Etos Kerja Birokrat NU" (Studi Fenomenologis di Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan) dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Birokrat di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan adalah mayoritas pengikut ajaran *ahl Sunnah wal Jama'ah*, yang berafiliasi pada organisasi Nahdlatul Ulama' (NU). Hal ini dapat diidentifikasi dari : (1) menjadikan ajaran ahl sunnah wal jama'ah sebagai rujukan pandangan dan sikap dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai birokrat, (2) tradisi *amaliyah* dan *ubudiyah*-nya mencerminkan implementasi dari ajaran nilai-nilai *Ahl Sunnah wal-Jama'ah*. Misalnya, adanya kegiatan *tahlihan, sema'an al-Qur'an, manakiban* yang secara rutin dilaksanakan oleh birokrat NU di Pemda Pasuruan, 2) Memiliki Kartu Tanda Nahdlatul Ulama' (KTNU) sebagai bukti formal atas status keanggotaannya sebagai anggota Nahdlatul Ulama'.
2. Etos kerja birokrat NU di Pemda Pasuruan, secara umum menunjukkan tingkat etos kerja yang *negatif*, walaupun ada beberapa birokrat NU juga memiliki etos kerja yang *positif*. Birokrat NU yang memiliki etos kerja yang negatif dapat diidentifikasi sebagai birokrat yang kurang dan bahkan tidak memiliki pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif dan benar terhadap nilai-nilai agama (doktrin *Ahl Sunnah wal Jama'ah*, khususnya ajaran *kash*).

Sehingga terjadi deviasi makna dan implementasi aswaja. Pada akhirnya mengarahkan pada persepsi dan sikap kerja sebagai berikut :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri dan merupakan keterpaksaan, kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerjanya, kerja dihayati sebagai rutinitas hidup semata, kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan. Akibatnya munculah sikap dan perilaku kerja yang tidak disiplin, malas, tidak tekun dan motivasi kerja rendah
- b. Pemahaman birokrat NU terhadap ajaran aswaja cenderung ke arah *fatalisme* (dalam teologi Islam dikenal dengan *Aliran Jabariyah*). Bahwa perbuatan manusia ditentukan sejak semula oleh Kahendak Tuhan. Dengan demikian posisi manusia dalam paham ini tidak memiliki kebebasan dan inisiatif sendiri, tetapi terikat pada kehendak mutlak Tuhan. Hal tersebut jelas bertentangan dengan substansi nilai-nilai ideologi Aswaja lebih bersifat "moderat" ; berada ditengah antara ideologi *fatalism* (jabbariyah) dan *free-willism* (qodariyah). Implikasi dari pemahaman yang tidak benar ini adalah, nilai-nilai Aswaja yang sebenarnya menjadi spirit (dorongan) pada etos kerja seseorang, justru melemahkan etos kerja seseorang.
- c. Birokrat NU memiliki kecenderungan masih berpegang pada nilai-nilai budaya organisasi (birokrasi) dan budaya masyarakat, yang sesungguhnya nilai-nilai tersebut negatif. Misalnya orientasi pada status (mitos kerja kantoran), budaya petunjuk dan formalisme, dan

feodalisme. Pandangan dan sikap ini justru memperlemah etos kerja birokrat NU, sehingga tingkat produktifitas dan kualitas kerja menjadi rendah.

3. Birokrasi di Pemda Kabupaten Pasuruan, walaupun secara struktural menampakkan ciri-ciri sebagaimana layaknya birokrasi modern, namun kultur tradisonal masih sangat kental mewarnai perilaku birokrasi dan birokrat. Pandangan, sikap dan perilaku kerja masih didasarkan pada nilai-nilai budaya Jawa, misalnya : *alon-alon asal klakon-gremet-gremet asal slamet* (kerja dilakukan dengan pelan-pelan, asal terlaksana), *manungso amung sadermo nglakoni* (manusia sekedar menjalankan), *prinsip ono dino ono rupo* (ada hari, ada nasi), *enak lan sengsorone manungso wis dipesti dening sing kuoso* (hidup enak dan sengsara sudah ditetapkan Tuhan).
4. Birokrat NU yang memiliki etos kerja yang positif, dapat diidentifikasi sebagai birokrat yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang benar terhadap nilai-nilai *ahl sunnah wal jama'ah* –khususnya ajaran tentang *kash*. Dengan pengetahuan dan pemahaman yang benar, birokrat NU dapat mempersepsi dan memiliki sikap secara benar pula terhadap kerja yang ia lakukan sebagai birokrat.
5. Birokrat NU yang memiliki pandangan dan sikap kerja yang *positif*, memiliki tanda-tanda : a. mempunyai penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia, b. menempatkan kerja sebagai suatu hal yang luhur dan bermakna bagi eksistensi manusia, c. kerja dihayati sebagai suatu proses

yang membutuhkan ketekunan, kedisiplinan, kerja keras dan merupakan sarana meraih cita-cita, d. Kerja dipahami sebagai bentuk ibadah. Sehingga sikap dan perilaku kerja yang muncul adalah disiplin, tekun dan ulet, kerja keras dan motivasi kerja tinggi. Dengan pandangan dan sikap yang benar ini perilaku kerja birokrat NU mengarah kepada kerja keras, disiplin, tekun dan ulet, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

8.2. Implikasi

8.2.1 Implikasi Teoritis

Agama merupakan kebutuhan dasar manusia. Manusia adalah makhluk religius yang tidak dapat melepaskan diri dari agama. Oleh karena itu, sistem nilai suatu agama mempengaruhi sikap dan perilaku atau pemikiran para pemeluknya. Pertanyaan yang sering mengemuka adalah bagaimana sistem nilai itu berpengaruh pada sikap dan perilaku pemeluknya ?

Berangkat dari tesis Weber dalam *The Protestant Ethic* dan *The Spirit of Capitalism* bahwa sesungguhnya pengaruh nilai etika protestan sangat terkait oleh dua hal, *Pertama*, adanya doktrin “panggilan” yang merupakan landasan idil baru. *Kedua*, doktrin taqdir (*predestination*) yang merupakan kekuatan yang mengubah menjadi praktek. Dua hal inilah, ajaran etika protestan dapat menjadi spirit dan nilai intrinsik kepada umatnya untuk sungguh-sungguh bekerja.

Dalam konsepsi ajaran agama Islam, sesungguhnya kedua nilai dalam etika protestan tersebut ada dalam doktrin-doktrin ajaran agama Islam. Kerja dalam konsepsi Islam adalah kewajiban (panggilan) dari Allah SWT. , sedang

taqdir (*predestination*) juga dibahas secara detail dalam Islam. Tetapi, penerapan kedua ajaran ini dalam praktek kehidupan sehari-hari masih lemah. Terbukti, bahwa etos kerja ummat muslim di Indonesia sekarang sangat lemah.

Dalam kasus implementasi nilai-nilai *Ahli Sunnah wal-Jama'ah*, substansi nilai-nilai yang positif terhadap etos kerja bagi pemeluknya, menjadi terbalik. Dimana dalam berbagai hasil penelitian di lapangan, justru warga NU sebagai pengikut ajaran nilai-nilai aswaja menunjukkan kecenderungan etos kerja yang *negatif*. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai ajaran se-ideal apapun, kalau tidak diikuti oleh metodologi yang baik, akan menimbulkan deviasi dalam pemahaman dan aktualisasinya. Akibat lanjutan dari pada itu, adalah terkesannya dinamika keagamaan yang statis disebabkan berbagai kesulitan untuk mengkontekstualisasikan ajaran agama dalam perkembangan zaman yang begitu cepat.

Sebagaimana ditunjukkan oleh beberapa hasil penelitian yang menguatkan alasan tersebut, misalnya oleh Gert¹ yang telah meneliti di Mojokuto tentang santri yang diharapkan tampil sebagai kelas menengah. Kemudian Caste² dalam bukunya "Religion Politics and Economic Behavior in Java" The Kudus Cigaretts Industry, yang menyatakan bahwa kegagalan para pengusaha santri, baik secara ekonomi maupun politik. Kuntowidjojo³ mengatakan para pengusaha Islam di Batur Klaten bukan dari golongan reformis melainkan dari golongan ortodoks.

¹ Clifford Gertz, *Penjuju dan Rujak, Perubahan Sosial dan Modernisasi Ekonomi di Dua Kota Indonesia*, Terjemahan S. Soepomo Jakarta, Gramedia, 1997: 159

² Lance, Caste, *Religion, Politics and Economic Behavior in Java, The Kudus Cigarette Industry*, Yale University, 1967 :93)

³ Kuntowidjojo, *Economic and Religion Attitudes of Interpreneurs in a Village Industry: Notes on the Community of Batur*, Trans Mitsuo Nakamura, Indonesia, 1971 :47-56.

Juga dikemukakan oleh Sigel⁴ bahwa keberhasilan para pengusaha Aceh terletak pada kemampuan mengendalikan hawa nafsu dan mempergunakan akal mereka. Hasil penelitian Chairuddin Shobari⁵ tentang "Etos Kerja Warga Transmigrasi Jawa (Studi Kasus di Dua Desa) yang menyatakan bahwa lemahnya etos kerja warga transmigran salah satunya disebabkan oleh pemahaman warga transmigran yang mayoritas warga NU terhadap nilai-nilai aswaja.

Dari beberapa temuan tersebut, memang secara jelas menunjukkan dua hal pokok kaitannya dengan doktrin panggilan dan doktrin taqdir mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja seseorang. Tetapi, dalam berbagai kasus pula menunjukkan adanya kesulitan implementasi (mengkontekstualisasikan) nilai-nilai tersebut, ketika berhadapan dengan nilai-nilai budaya (*cultur*) dan sosial masyarakat. Oleh karena itu, penciptaan metodologi sebagai upaya transformasi nilai, kontekstualisasi nilai-nilai ajaran agama dengan budaya dan sosial menjadi sangatlah penting.

Dalam konteks inilah, bagaimana agama mengupayakan mengkontekstualisasi ajarannya dengan tradisi-tradisi lokal guna menciptakan bangunan-bangunan tradisi keagamaan yang sakral. Tradisi-tradisi keagamaan inilah yang selanjutnya menjadi salah satu hal yang sangat dihargai sebagai suatu bagian integral dari agama.

Birokrasi Indonesia, sebagai sebuah lembaga publik sampai saat ini diakui belum menjadikan nilai-nilai agama sebagai panduan (basis) moral dalam setiap

⁴ James, T Siegel, *The Rape of Good*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1969 : 199-256.

⁵ Chairuddin Shobari, *Etos Kerja Warga Transmigran Jawa*, Pascasarjana Unair, Surabaya, 1997: 121.

perilaku aparaturnya. Bahkan, ada kecenderungan nilai-nilai budaya dari budaya masyarakat tradisional yang bertentangan dengan nilai-nilai agama, masih kental mewarnai pandangan, sikap dan perilaku birokrat di Indonesia, misalnya konfesionalisme, nepotisme, favoritisme, relasi patron-klien, korupsi, kelainan dan penghindaran tanggungjawab dan lain-lain.⁶

Birokrat di Indonesia, memahami bahwa birokrasi adalah sebuah otoritas jabatan untuk kepentingan ekonomi politik semata.⁷ Sehingga, model birokrasi di Indonesia berkecenderungan menolak determinan moral sebagai alat kontrol birokrasi. Akibatnya, birokrasi di Indonesia menjadi "cacat etos kerja" dan birokrasi terjangkit penyakit (patologi) etos kerja yang sangat memprihatinkan. Sebagaimana hasil identifikasi Sondang P. Siagian⁸, yaitu berkaitan dengan (1) persepsi, perilaku dan gaya manajerial, (2) kurangnya pengetahuan dan ketrampilan, (3) tindakan birokrasi yang melanggar hukum, (3) situasi internal dalam berbagai instansi pemerintahan, (4) perilaku disfungsi, sudah pada taraf yang memprihatinkan.

8.2.2 Implikasi Praktis

Masalah etos kerja telah menjadi salah satu pembicaraan yang ramai dimasyarakat kita. Pembicaraan tidak jarang dalam suasana kuatir bahwa jika kita sebagai bangsa tidak bisa menumbuhkan etos kerja yang baik, maka kemungkinan

⁶ J.G Jabra & O P Dwivedi, *Public Service Accountability : A Comparative Perspective*, Kumarian Pers, Inc., 1989 :25.

⁷ Yahya A. Muhaimin, *Bisnis dan Politik :Kebijaksanaan Ekonomi Indonesia 1950-1980*, LP3ES, Jakarta, 1990 : 9

⁸ Sondang P. Siagian, *Patologi Birokrasi : Analisis, Identifikasi dan Terapinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994 : 35-145

besar bangsa kita akan tertinggal oleh bangsa-bangsa lain. Bahkan sudah terdengar ramalan yang bernada pesimis bahwa jika kita tidak berhasil menjadi negara maju, maka dalam waktu sekitar seperempat abad yang akan datang, ketika seluruh bangsa Asia Timur telah menjadi negara industri, Indonesia akan menjadi tidak lebih daripada pada "back yard" (halaman belakang kawasan ini).

Bangsa Indonesia saat ini menderita kelemahan etos kerja. Sebagaimana dikutip majalah konservatif *Reader's Digest* menjelaskan bahwa faktor utama penyebab lemahnya etos kerja yang cacat dan korupsi yang gawat (*Indonesia has lousy work ethic and serious corruption*). Sebagai Bangsa Muslim (*Muslim Nation*), baik secara kultural dan sosiologis, realitas diatas adalah yang memilukan. Oleh karena itu, kaum Muslim Indonesia dengan ajaran Islamnya adalah yang pertama-tama bertanggungjawab atas usaha pembinaan dan pengembangan etos kerja nasional.

Birokrasi sebagai salah satu institusi negara yang berorientasi pada layanan publik, saat ini saat ini masih mengalami "cacat etos kerja". Bahkan birokrasi Indonesia menolak determinan moral sebagai alat kontrol dalam birokrasi. Sebagaimana hasil dari penelitian ini, bahwa nilai-nilai ajaran Islam (tentang *kash-kerja*) yang berimplikasi pada sikap dan perilaku kerja birokrat NU, belum menjadi ruh dari pandangan, sikap dan perilaku birokrat dalam menjalankan kewajibannya. Oleh karena berkaitan dengan upaya membangun birokrasi yang memiliki etos kerja yang tinggi diharapkan

1. Pemerintah untuk selalu meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur birokrasi, sebagai upaya peningkatan fungsi layanan publik secara maksimal.
2. Pemerintah harus terkonsentrasi pada upaya membangun sebuah struktur yang memuat mekanisme pengawasan yang efektif untuk mengontrol kinerja aparatur pemerintah, dengan mekanisme kontrol internal dan eksternal. Mekanisme eksternal meliputi kontrol politik (*political control*), lembaga-lembaga hukum (*legal and judicial control*), komisi yang menampung pengaduan dari publik (*public complaints commission*), media massa (*mass media*) dan lain-lain. Sedang kontrol internal meliputi : etika perilaku (*ethical conduct*), otoritas undang-undang (*statutory authorities*) Peranan para administrator (*the role of administrators*) dan lain-lain.
3. Pemerintah diharapkan melakukan upaya-upaya pembinaan yang terkonsentrasi pada peningkatan moral (etika) melalui kegiatan-kegiatan keagamaan (*religious*) di lingkungan birokrasi. Hal ini penting dilakukan sebagai upaya penanaman nilai-nilai ajaran agama, sehingga nilai-nilai ajaran agama tersebut benar-benar menjadi spirit (motivasi) sikap dan perilaku kerja aparatur pemerintah (birokrat) dalam menjalankan tugas-tugasnya .

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Yafie, *Jurnal Taswirul Afkar*, edisi Juni 1997, Jakarta, Lakpesdam & LTNU, Tahun 1997
- Andree Feillard, *NU Vis-Vis Negara, Pencarian Isi, Bentuk dan Makna*, LkiS, Yogyakarta, 1999
- Blau, Peter & Marshall W. Meyer, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, Jakarta, Universitas Indonesia, 1987
- Bierens De Haan, *Sosiologi Perkembangan dan Metode*, Cet IV, Jakarta, PT. Pembangunan, 1960
- Betty. R. Scharf, *Kajian Sosiologi Agama*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1995
- Budiman, *Pembangunan dan Teknokrat Kita*, Dalam Kritis No. 2/Th. VI Oktober 1991, Salatiga : Universitas Kristen Satya Wacana, 1991
- Chairuddin Shobari, *Etos Kerja Warga Transmigran Jawa*, Pascasarjana Unair, Surabaya, 1997
- Clifford Geertz, *The Interpretation of Culturs*, New York : Basic Books Inc, 1973
- Clifford Gertz, *Penjaja dan Raja, Perubahan Sosial dan Modrnisasi Ekonomi di Dua Kota Indonesia*, Terjemahan S. Soepomo, Jakarta, Gramedia, 1997
- Doyle Paul Johnson, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*, Jakarta, Gramedia, 1986
- D. Hendropuspito, *Sosiologi Agama*, Jakarta-Yogyakarta, BPK Gunung Mulia & Kanisius, 1996
- E.M. Agus Subekti Doelhadi, *Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*, Media Psikologi Insan, Psikologi Unair Surabaya, 2001.
- Fans Magnis, *Menuju Etos Pekerjaan yang Bagaimana ?*, Prisma, VII, 1978
- George Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Alimandan, Jakarta, Rajawali, 1992
- Greg Barton and Greg Fealy, *Tradisionalisme Radikal, Persinggungan Nahdlatul Ulama-Negara*, LkiS Yogyakarta, 1997
- H. Berkhof dan I.H. Enklaar, *Sejarah Gereja*, BPK Gunung Mulia, Jakarta, 1988

- H.A. Hasyim Muzadi, *Membangun NU Pasca Gus Dur*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 1999
- Jerome Kirk dan March L. Miller, *Reliability and Validity In Qualitative Research*, California, Sage Publication, 1986
- J.G.Jabra & O.P.Dwivedi, *Public service Accountability : A Comparative Perspective*, Kumarian Pers, Inc., 1989
- James, T Siegel, *The Rope of Good, Berkeley and Los Angeles*, University of California Press, 1969
- Kuntowidjojo, *Economic and Religion Attitudes of Interpreneurs in a Village Industry: Notes on the Community of Batur*, Trans Mitsuo Nakamura, Indonesia, 1971
- Koentjoroningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta, 1987
- Laode Ida, *Pergulatan Gerakan dan Identitas NU*, Dalam Jurnal Ulumul Qur'an, No. 5, Vol VI (Jakarta :LSAF & PPM, 1996)
- Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 1994
- Lance, Caste, Religion, *Politics and Economic Behavior in Java*, The kodus Cigarete Industry, Yale University, 1967
- M. Dhavamony, *Fenomenologi Agama*, Jakarta, 1997
- Max Weber, *The Sosiology of Relegion*, Translated by Ephraim Fischhoff, Fifth Printed, Boston : Beacon Press, 1969
- Muhammad Shalih Ibn Umar Samarani, *Sabil al-'Abul 'Alu Jawharat al-Tawhid*, Oleh Ibrahim Laqolani, Terjemaah Bahasa Jawa (TTP).
- Marx, Faizt Morstein, *The Administration State, An Introduction to Bureaucracy*, Chicago, The University of Chicago Press, 1957
- Me Vey, Ruth, *The Bumbtenstaat*, dalam buku Ben Anderson dan Audrey Kahin (ed), *Interpreting Indonesia Politics : Thirteen Contribution to The Debates : Ithaca Southeast Asia Program*, 1982
- Mac Andrew, Colin & Ichlasul Amal, *Hubungan Pusat Daerah dalam Pembangunan*, Jakarta, Raja Grafindo Jakarta, 1995
- Nazarudin Syamsudin, *Integrasi Politik di Indonesia*, Jakarta, Gramedia, 1989

- Nazarudin Syamsudin, *Integrasi Politik di Indonesia*, Jakarta, Gramedia, 1989
- Nasution, *Metode Penelitian naturalistic Kualitatif*, Tarsito, Bandung, 1992
- Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rake Sarasin, Yogja, 1996
- Nurcholis Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Wakaf Paramadina, Jakarta, 2000
- Pengurus Besar Nahdlatul Ulama', *Khittah Nahdlatul Ulama'*, Jakarta : Lajnah Ta'li' wan Nasyr (LTN) NU, 1985.
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Reneka Cipta, Jakarta, 1998
- Robert Bogdan dan Steven J. Taylor, *Introduction to Qualitative Research Methods*, New York, Charles Schibner and Son, 1975
- Ramlan Surbakti, *Agama Dalam Perspektif Ilmu-Ilmu Sosial*, Makalah Seminar Riset Hubungan Negara dan Agama, semester 3, PPs Unair, Surabaya, 1997
- Robert N. Bellah, *Beyond Belief*, Paramadina, Jakarta, 2000
- Sanapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Rajawali Press, Jakarta, 1989
- Syafiq Mughni, *Hambali Movement From al-Barbahari to Abu Ja'far al-Hasyimi*, California, 1992
- Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998
- Sondang P. Siagian, *Patologi Birokrasi : Analisis, Identifikasi dan Terapinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994
- Sartono Kartodirdjo, *Pembangunan Bangsa*, Yogyakarta, Aditya Media, 1994
- Statuen Perkoempoelan Nahdlatul Ulama' (Pasal 3), Tahun 1926.
- Taufiq Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3ES, 1987
- Talcott Parsons et. Al., *The Theories of Society*, New York : the Free Pres, 1965
- Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1999

- Thompson, Michael, Ricard Ellis & Aaron Wildausky, *Cultural Theory*, Boulder, San Francisco & Oxford, Wesvieu, 1991
- Umar Hasyim, *Apakah Anda termasuk Ahlisunnah Waljama'ah ?*, Surabaya, Bina Ilmu, 1978
- Winarno Surakhmad, *Dasar dan Tehnik Reserch dengan methodology Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1989
- Warwick, Donald, *A Theory Of Public Bureaucracy*, Cambridge, Massachussets, harward University Pres, 1975
- Yahya A. Muhaimin, *Bisnis dan politik :Kebijaksanaan Ekonomi Indonesia 1950-1980*, LP3ES, Jakarta, 1990
- Zamarkasi Dhofir, *Tradisi Pesantren : Study tentang Pandangan Hidup Kyai*, Jakarta, LP3ES, 1982

Daftar Pedoman Pertanyaan

Umum

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan terakhir :
 Agama :
 Kerja di bagian :
 Lama Kerja :

Khusus

1. Berapa lama Bapak/Ibu bekerja menjadi PNS di Pemda Pasuruan ?
2. Pada bagian apa bapak/Ibu bekerja di Pemda Pasuruan ?
3. Mengapa Bapak/Ibu memilih bekerja menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) ?
4. Bagaimana perasaan Bapak/Ibu bekerja menjadi Pegawai Negeri Sipil ?
Jika senang, mengapa ?/Jika tidak senang, mengapa ?
5. Bagaimana Bapak/Ibu menjalankan pekerjaan di Pemda Pasuruan ini ?
6. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu tentang kerja itu ?
7. Bagaimana cara menilai hasil pekerjaan yang telah Bapak/Ibu lakukan ?
8. Apa yang Bapak/Ibu lakukan sebelum dan setelah melakukan pekerjaan ?
9. Apakah kerja itu sebagai suatu hal yang mesti dilakukan dan suatu hal yang luhur bagi Bapak/Ibu ? Jika, ya mengapa ?/Jika, tidak mengapa ?
10. Adakah makna kerja bagi Bapak/Ibu selama menjadi PNS ? Jika ada, apa makna tersebut ? / Jika Tidak, mengapa ?
11. Menurut pandangan Bapak/Ibu apakah kerja itu termasuk ibadah ?
Mengapa ?
12. Kepada siapa biasanya Bapak/Ibu bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang Bapak/Ibu lakukan ?
13. Bagaimana Bapak/Ibu mengerjakan tugas-tugas rutinitas di Pemda Pasuruan apakah dengan santai atau kerja keras ? Mengapa ?

14. Apakah bekerja keras itu perintah agama atau bukan ? mengapa ?
15. Bagaimanakah jika bapak/Ibu mendapatkan kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas di Kantor ?
16. Apakah ketekunan /keuletan itu diajarkan dalam agama ?
17. Bagaimanakah cara Bapak/Ibu mengatur gaji untuk keperluan Bapak/Ibu di rumah ?
18. Bagaimanakah tindakan ibu jika diperintahkan untuk membelanjakan sesuatu untuk kepentingan kantor ? berhemat atau boros ?
19. Apakah sikap hemat itu dibenarkan dalam agama ?
20. Pada pukul berapa Bapak/Ibu biasanya masuk dan pulang kantor ?
21. Pernahkan Bapak/Ibu terlambat/absen masuk kantor ? Berapa kali ? Mengapa Bapak/Ibu lakukan ?
22. Jika terlambat masuk kantor apa yang Bapak/Ibu lakukan ?
23. Apakah memanfaatkan waktu itu penting bagi Bapak/Ibu ?
24. Jika ada waktu kosong di kantor, apa yang Bapak/Ibu lakukan ?
25. Apakah menghargai waktu itu diperintahkan oleh agama atau tidak ?
26. Jika waktu istirahat siang, apa yang Bapak/Ibu lakukan ?
27. Pernahkan Bapak/Ibu ke luar kantor di waktu jam kerja ? Mengapa ?
28. Bagaimanakah cara bapak/Ibu merancang kehidupan masa depan ?
29. Apakah persiapan atau rencana Bapak/Ibu jika memasuki masa pensiun ?