



**PERSEPSI TENTANG ETOS KERJA
KAITANNYA DENGAN NILAI BUDAYA
MASYARAKAT DI JAWA BARAT**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL KEBUDAYAAN
DIREKTORAT SEJARAH DAN NILAI TRADISIONAL
BAGIAN PROYEK PENGAJIAN DAN PEMBINAAN
NILAI-NILAI BUDAYA JAWA BARAT
1995 / 1996**

Direktorat
Kebudayaan

27

50.2.002.1 ADE p

PERSEPSI TENTANG ETOS KERJA KAITANNYA DENGAN NILAI BUDAYA MASYARAKAT DI JAWA BARAT

TIM PENELITI :

- Drs. Ade M. Kartawinata, M. Phil.
- Drs. Nandang Rusnandar
- Drs. Adeng
- Drs. H. Iwan Roswandi
- Drs. Endang Nurhuda
- Drs. Heru Erwantoro
- Drs. Tito Setiatio

EDITOR :

Drs. Rosyadi



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL KEBUDAYAAN
DIREKTORAT SEJARAH DAN NILAI-NILAI TRADISIONAL
BAGIAN PROYEK PENGAJIAN DAN PEMBINAAN
NILAI-NILAI BUDAYA JAWA BARAT
1995 / 1996**

KATA PENGANTAR

Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya Jawa Barat di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat, dalam tahun anggaran 1995/1996 berkesempatan untuk menerbitkan buku-buku berjudul :

1. WUJUD ARTI DAN FUNGSI PUNCAK-PUNCAK KEBUDAYAAN LAMA DAN ASLI BAGI MASYARAKAT PENDUKUNGNYA DI JAWA BARAT
2. FUNGSI KELUARGA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI JAWA BARAT
3. PERSEPSI TENTANG ETOS KERJA KAITANNYA DENGAN NILAI BUDAYA MASYARAKAT DI JAWA BARAT

Naskah buku-buku tersebut merupakan hasil penelitian dan penulisan tim yang ditunjuk oleh Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya Jawa Barat tahun 1994, yang penulisannya telah dikerjakan sesuai dengan pegangan kerja. Namun demikian, kami menyadari bahwa hasil penelitian yang dibukukan ini masih terasa belum mencapai kesempurnaan. Kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun sangat kami harapkan, sebagai dasar penyempurnaan pada penelitian selanjutnya.

Terwujudnya usaha ini tidak lain berkat adanya kepercayaan dari Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional, Direktorat Jenderal Kebudayaan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak yang terlibat di dalamnya. Untuk itu, kami mengucapkan terima kasih.

Akhir kata, mudah-mudahan penerbitan buku-buku ini bermanfaat dalam usaha menggali serta melestarikan kebudayaan daerah, memperkuat kebudayaan Nasional serta menunjang pembangunan bangsa.



Bandung, Oktober 1995

Ketua Tim Bagian Proyek P2NB

Jawa Barat

Drs. Aam Masduki

NIP. 131925732

KATA PENGANTAR

Persepsi tentang etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat, khususnya di Jawa Barat, suatu penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian "sejauhmana etos kerja masyarakat di Indonesia (Jawa Barat) dalam mendukung keberhasilan pembangunan bila dikaitkan dengan sistem nilai budaya yang berlaku pada masyarakat yang bersangkutan. Dalam hal ini, masyarakat di Kelurahan Andir Kecamatan Baleendah Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat.

Tentunya, penelitian ini dapat dilaksanakan berkat kepercayaan yang dilimpahkan kepada penulis oleh Balai Kajian Sejarah dan Nilai Tradisional Jawa Barat dan Pusat Penelitian Kemasyarakatan dan Kebudayaan Lembaga Penelitian Universitas Padjadjaran, serta tidak kalah pentingnya adalah kesempatan yang diberikan oleh Ketua Jurusan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran, untuk keluangan waktu menyelesaikan penelitian ini. Banyak rintangan yang dihadapi dalam proses penelitian ini, kendala yang terutama adalah persoalan teoritis yang amat terbatas berkaitan dengan topik penelitian ini. Karena itu, tidak mengherankan apabila hasilnya kering dari perbincangan teori bukan itu saja, penulis juga menyadari data yang disajikan masih teramat terbatas, padahal lingkup penelitian ini begitu menarik untuk mengungkapkan etos dari berbagai segi.

Namun demikian, semoga dari kekeringan teori dan data yang tersaji ini masih dapat memberikan informasi tentang bagaimana persepsi mengenai etos kerja dikaitkan dengan nilai budaya yang berlatarbelakang kebudayaan Sunda, walaupun itu teramat terbatas. Untuk kesempurnaan penyajian hasil penelitian, alangkah bijaksananya kritik dan tegur sapa dilayangkan kepada penulis.

Dalam kesempatan inipun, terima kasih penulis ucapkan kepada Kepala Balai Kajian Sejarah dan Nilai Tradisional Jawa Barat dan Kepala Pusat Penelitian Kemasyarakatan dan Kebudayaan Lembaga Penelitian Universitas Padjdjaran yang telah melimpahkan kesempatan kepada penulis untuk terlibat dalam penelitian ini. Terima

kasih penulis ucapkan pula kepada masyarakat dan aparat yang berwenang di Kelurahan Andir, juga kepada tim peneliti ini. Terima kasih serupa penulis ucapkan kepada Ketua Jurusan Antropologi, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Unpad, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk terlibat dalam penelitian ini. Namun demikian, di atas segalanya tanggung jawab penulisan ini sepenuhnya berada pada pihak penulis.

Bandung, Desember 1994

Penulis

PERPUSTAKAAN KEBUDAYAAN	
TGL. TERIMA	-
TGL. CATAT	11 - 8 - 2004
NO. INDUK	2109 / 2004
NO. CLASS	-
KOPI KE :	1

**SAMBUTAN KEPALA KANWIL
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROVINSI JAWA BARAT**

Sebagaimana kita ketahui, bahwa kebudayaan yang ada di Indonesia sangat banyak corak dan ragamnya. Keanekaragaman itu merupakan suatu kesatuan yang utuh dalam wadah kebudayaan nasional, sesuai dengan falsafah hidup bangsa Indonesia yang menjelma dalam nilai-nilai luhur Pancasila (Bhineka Tunggal Ika).

Untuk melestarikan warisan nilai-nilai budaya luhur bangsa kita, perlu adanya usaha pemeliharaan kemurnian atau keaslian budaya jangsan sampai terbawa oleh arus kebudayaan asing.

Adanya usaha yang telah dan sedang dilaksanakan oleh Direktorat Sejarah Nilai Tradisional, Ditjen Kebudayaan melalui Bagian Poyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya Jawa Barat dengan cara melakukan penelitian dan pencetakan naskah hasil penelitian kebudayaan daerah, merupakan langkah yang tepat dalam rangka menggali, melestarikan dan mengembangkan nilai-nilai budaya luhur bangsa Indonesia.

Saya menyambut dengan gembira atas kepercayaan yang diberikan Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional, Ditjen kebudayaan kepada Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nila Budaya Jawa Barat, dalam tahun anggaran 1995/1996 untuk menerbitkan 3 buah buku yang berjudul :

1. WUJUD ARTI DAN FUNGSI PUNCAK-PUNCAK KEBUDAYAAN LAMA DAN ASLI BAGI MASYARAKAT PENDUKUNGNYA DI JAWA BARAT
2. FUNGSI KELUARGA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI JAWA BARAT
3. PERSEPSI TENTANG ETOS KERJA KAITANNYA DENGAN NILAI BUDAYA MASYARAKAT DI JAWA BARAT

Naskah ini merupakan suatu pemulaan dan masih dalam tahap pencatatan, yang mungkin perlu disempurnakan pada waktu yang

akan datang. Namun demikian, saya mengharapkan dengan terbitnya buku ini akan dapat melengkapi kepustakaan juga bermanfaat bagi kepentingan pembangunan bangsa dan negara, khususnya pembangunan kebudayaan.

Akhirnya, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proyek ini.

Bandung, Oktober 1995

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
Kantor Wilayah Provinsi Jawa Barat

Kepala,



DRS. H.S Yusupadi
NIP. 130143600

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah	6
1.3 Tujuan	6
1.4 Metode Penelitian	7
1.5 Lokasi Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA : DARI TESIS WEBER KE PANDANGAN ORANG SUNDA SEPERTI TERCERMIN DALAM TRADISI LISAN DAN SASTRA SUNDA	10
BAB III GAMBARAN UMUM : ANDIR - BALE ENDAH KERAMAIAAN JALUR LINTASAN DI BANDUNG SELATAN	19
BAB IV ETOS KERJA MASYARAKAT ANDIR : PERSEPSI DAN PENGALAMAN HIDUP	26
4.1 Profil Pekerja	26
4.2 Profil Pribadi	47
BAB V ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA : PEMBAHASAN	77
KESIMPULAN	87
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Umur Responden	28
Tabel 2 Pendidikan Responden	29
Tabel 3 Motivasi menjadi Pekerja	30
Tabel 4 Pendorong Giat Bekerja	31
Tabel 5 Perbandingan Gaji dengan Beban Kerja	32
Tabel 6 Insentif yang diberikan	33
Tabel 7 Jaminan Sosial	34
Tabel 8 Prestasi dan Sasaran Organisasi	35
Tabel 9 Mengikuti Diklat	36
Tabel 10 Keterlibatan Pemecahan Masalah	37
Tabel 11 Sikap Pimpinan menerima Usulan	38
Tabel 12 Pengawasan yang dilakukan	39
Tabel 13 Intensitas Pengawasan	40
Tabel 14 Sanksi	41
Tabel 15 Informasi Disiplin Kerja	42
Tabel 16 Teladan Pimpinan	43
Tabel 17 Hubungan Formal dengan Pimpinan	44
Tabel 18 Perhatian Pimpinan Terhadap Masalah Pribadi Responden	45
Tabel 19 Keamanan Melaksanakan Tugas	46
Tabel 20 Pengembangan Karier	47

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat perhatian penelitian ini mengacu pada persepsi tentang etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat. Seperti, diamanatkan oleh GBHN 1993 dalam rangka pengembangan kebudayaan nasional setidaknya harus memuat 4 fungsi, yaitu : (1) kebudayaan berfungsi sebagai sarana integrasi nasional dan kesatuan bangsa; (2) kebudayaan berfungsi sebagai saringan dalam menyerap unsur-unsur kebudayaan dari luar tanpa mengorbankan identitas bangsa; (3) kebudayaan berfungsi sebagai jati diri manusia Indonesia dan (4) kebudayaan berfungsi sebagai penggerak arah pembangunan serta memperkuat orientasi nilai budaya (mentalisasi) etos kerja industri.

Karena itu, salah satu tujuan dan sasaran Pembangunan Lima Tahun Keenam adalah menumbuhkan sikap kemandirian dalam diri manusia dan masyarakat Indonesia melalui peningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan lahir batin. Untuk menumbuhkan "sikap yang mandiri" dituntut kualitas sumber daya manusia yang dapat dipertanggungjawabkan dalam bidang ketenagakerjaan.

Dengan sumber daya yang berkualitas ini diasumsikan akan tercipta etos kerja setiap individu yang langsung terlibat dalam kegiatan pembangunan. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa sikap dan mentalitas sementara individu yang terlibat dalam

pembangunan sebagian besar masih bersumber pada sistem nilai budaya.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, adalah seberapa jauh etos kerja masyarakat di Indonesia (Jawa Barat) dalam mendukung keberhasilan pembangunan bila dikaitkan dengan sistem nilai budaya?. Dengan dibatasi pada lingkup persepsi masyarakat yang sebagian besar pola berpikirnya masih mengacu pada sistem nilai budaya setempat yang berlaku terhadap etos kerja.

Berdasarkan ruang lingkup penelitian tersebut, menunjukkan 3 persoalan terminologi, yaitu persepsi, etos kerja dan nilai budaya.

Menurut Koentjaraningrat (1987), persepsi berarti 'pengertian', sedangkan kata etos menurut Franz von Magnis (1978) menunjukkan arti sikap kehendak yang dituntut terhadap kegiatan tertentu, ini berarti pula etos kerja, adalah sikap yang dikehendaki seseorang terhadap kegiatan kerjanya. Atau, bagaimana ia menentukan sikapnya sendiri terhadap pekerjaannya. (Franz von Magnis, 1987:24-25).

Nilai budaya, menurut Koentjaraningrat (1987), adalah sejumlah pandangan mengenai soal-soal yang paling berharga dan bernilai dalam hidup. Nilai budaya merupakan inti dari keseluruhan suatu kebudayaan, Sebagai inti dari suatu kebudayaan, nilai budaya menjiwai semua pedoman yang mengatur tingkah laku warga kebudayaan yang bersangkutan.

Pedoman tingkah laku itu adalah adat istiadatnya, sistem normanya, aturan etikanya, aturan moralnya, aturan sopan santunnya, pandangan hidupnya, ideologi pribadi, ideologi nasionalnya. Tentunya, sebagai inti dari semua pedoman tingkah laku itu, nilai budaya berbeda dengan pedoman-pedoman tingkah laku itu sendiri. Contohnya adalah sistem norma, misalnya suatu norma yang biasa berwujud aturan-aturan adat atau aturan-aturan hukum, menyangkut soal-soal terbatas ruang lingkungannya, dapat didefinisikan dengan ketat, bersifat rasional dan bisa diubah bila perlu (misalnya aturan adat perkawinan, aturan sopan-santun dan sebagainya). Sebaliknya, suatu nilai budaya menyangkut soal-soal

yang sangat luas ruang lingkupnya, dan karena itu bersifat kabur dan sangat sulit diubah (misalnya nilai gotong royong).

Dengan demikian, nilai budaya menyangkut soal-soal yang paling besar nilainya dalam hidup. Menurut C. Kluckhohn, misalnya soal-soal yang paling tinggi nilainya dalam hidup manusia, dan secara universal ada dalam tiap kebudayaan di dunia, menyangkut sedikitnya lima hal, yaitu : (1) soal makna dari hidup manusia; (2) soal makna hidup dari pekerjaan, karya dan amal perbuatan manusia; (3) persepsi manusia mengenai waktu; (4) soal hubungan-hubungan manusia dengan alam sekitarnya; (5) soal hubungan manusia dengan sesama manusia.

Menurut Koentjaraningrat, persepsi dan konsepsi dalam arti pengertian, perumusan dari gagasan-gagasan serta pandangan-pandangan yang mencoba memecahkan kelima masalah yang sangat bernilai dalam hidup tersebut itulah, yang biasanya menjadi isi dari nilai budaya dalam setiap kebudayaan. Persepsi dan konsepsi mengenai kelima masalah tadi bisa berbeda-beda dalam berbagai kebudayaan.

Untuk kepentingan penelitian ini, di antara kelima masalah dasar nilai budaya itu dibatasi pada soal makna hidup dari pekerjaan, karya dan amal perbuatan manusia (MK) yang mengacu kepada persepsi etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat. Karena kaitan dengan soal makna dari pekerjaan karya dan amal perbuatan, menurut Koentjaraningrat (1987), ada banyak kebudayaan yang menganggap, bahwa manusia bekerja untuk mencari makan, sama seperti semua kegiatan dan tingkah laku binatang maupun makhluk-makhluk lain dalam alam semesta ini, yang lain untuk bereproduksi adalah mencari makan.

Di lain pihak menurut Koentjaraningrat, banyak kebudayaan lain memberi makna yang lebih luas kepada bekerja. Manusia misalnya, aktif bekerja untuk beramal memperindah lingkungannya, menolong orang lain yang kurang beruntung, atau untuk menghasilkan karya-karya agung. Banyak pula kebudayaan yang

mengajarkan kepada warganya, bahwa manusia yang bekerja keras kelak mendapat karunia Tuhan.

Di lain pihak ada kebudayaan yang telah mengembangkan konsepsi bahwa kepuasan hidup terletak dalam kerja itu sendiri, serta kualitas dari hasil kerjanya.

Dari pernyataan Koentjaraningrat tersebut, tersirat suatu pandangan yang menyatakan bahwa kebudayaan itu terbagi dalam dua kategori, yaitu kebudayaan agraris dan kebudayaan industri, yang maknanya berpengaruh kepada orientasi nilai budaya masyarakatnya. Orientasi nilai budaya terhadap masalah hidup yang bernilai MK bagi kebudayaan agraris, adalah manusia bekerja untuk mencari makan dan untuk mendapat harta atau kedudukan; sedangkan orientasi nilai budaya MK dalam kebudayaan industri, adalah manusia bekerja keras untuk mendapat rahmat Tuhan atau kepuasan dari hasil kerja.

Dengan kata lain, sebagai bagian dari sistem nilai budaya, "etos" dapat dirumuskan sebagai unsur evaluatif dari kebudayaan. Etos adalah alat dalam pemilihan (modelity of selective orientation), sehingga dalam pengertian ini, "etos" dapat dilihat dalam dua segi, yaitu :

1. Dimanakah kedudukan kerja dalam hirarki nilai dan apakah "kerja" dianggap sebagai sesuatu yang dilakukan secara "terpaksa", sebagai "pilihan" utama atau malah sebagai "panggilan" suci (ibadah) (Anas Saidi 1994). Atau, sebaliknya bekerja hanya dianggap sebagai kerutinan hidup yang harus dijalani.
2. Apakah dalam hirarki nilai itu ada perbedaan dasar memilih dari berbagai jenis pekerjaan yang tersedia, dan apakah ada derajat penilaian bahwa pekerjaan yang satu lebih penting dari pekerjaan lain (Taufik Abdullah, 1982).

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, isi etos kerja yang dianggap perlu untuk pembangunan sebagaimana diisyaratkan dalam GBHN dan permasalahan penelitian ini, yaitu untuk menumbuhkan "sikap mandiri" yang terlibat dalam pembangunan.

Sikap yang mandiri dalam pembangunan tampaknya seperti dinyatakan oleh Gunnar Myrdal dalam Asian Drama, yang menyebutkan 13 sikap, yaitu : efisiensi, kerajinan, kerapian, sikap tepat waktunya, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam mempergunakan kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energetis , sikap bersandar pada kekuatan sendiri, sikap mau bekerjasama, kesediaan untuk memandang jauh ke depan.

Dengan kata lain, ke-13 sikap yang diajukan Gunar Myrdal itu, menurut Franz von Magnis tercermin dalam etos kerja, yaitu bekerja dengan rajin, teliti, setia dan inovatif yang ditanamkan dalam nilai budaya.

Dengan demikian, bagaimana persepsi tentang etos kerja dalam masyarakat di kelurahan Andir, Kecamatan Baleendah Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat, yang dilandasi oleh nilai budaya Sunda, karena sebagian besar penduduk kelurahan itu mengakui dirinya sebagai orang Sunda.

Ungkapan tradisional yang mengarah kepada pandangan hidup orang Sunda baik yang berkaitan dengan pribadi maupun hubungan manusia dan manusia, serta manusia dengan kerja, tersimpul dalam tradisi lisan masyarakat Sunda pada umumnya, yaitu *gede luang legok tapak* yang berarti bagi orang Sunda pengalaman hidup itu penting untuk menambah kualitas pribadi. Karena itu, pengalaman hidup dan pengetahuan bagi orang Sunda merupakan suatu yang utama dalam mencapai kemajuan lahir dan kepuasan batin, hal ini tersimpul dalam ungkapan *duit mah keuna ku beak, pangalaman mah moal* (artinya, uang itu dapat habis, tetapi pengalaman dan pengetahuan tidak akan pernah habis).

Dengan demikian, bagi orang Sunda tampaknya pengalaman dan kemampuan seseorang di bidang apa saja, dianggapnya sebagai kekayaan rohaniah yang dapat memberikan rohani sekaligus dapat memberikan arahan kepada pencapaian kemajuan lahir. Dari kenyataan ini, menunjukkan bahwa pandangan hidup

orang Sunda menuju kearah keseimbangan di antara kemajuan lahir dan kepuasan batin. Atau, dalam pengertian lain ia telah mampu berfungsi sebagai inner drive bagi tindakan-tindakan sosial yang penting dalam kehidupannya. Hidup bukan untuk di dunia tetapi juga untuk di akhirat.

Berdasarkan rumusan di atas, menimbulkan pertanyaan penelitian, yaitu :

1. Mengapa etos kerja perlu ditegaskan kembali, atau lebih tepatnya kalau mengandalkan bahwa etos kerja ini belum seluruhnya menjadi kenyataan dalam pembangunan, mengapa begitu ?
2. Apakah karena "mentalitas masyarakat masih kurang cocok dengan pembangunan"?
3. Apakah ada faktor-faktor penghambat penumbuhan suatu etos kerja sebagaimana yang diharapkan dalam pembangunan?
4. Bagaimana situasi masyarakat di mana etos kerja itu diharapkan berkembang?
5. Bagaimana persepsi masyarakat tentang etos kerja dikaitkan dengan nilai budayanya?

1.2 Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, adalah sejauhmana etos kerja masyarakat di Indonesia (Jawa Barat) dalam mendukung keberhasilan pembangunan bila dikaitkan dengan sistem nilai budaya yang berlaku?

1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan, untuk menggali dan mengetahui :

1. Sistem nilai budaya masyarakat di Indonesia (Jawa Barat) yang berpengaruh pada sikap dan mentalitas suatu pendukung kebudayaan.

2. Sistem nilai budaya masyarakat yang sekiranya relevan dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan.
3. Persepsi masyarakat dan mentalitas yang terwujud dalam etos kerja yang bersumber dari sistem budaya.

1.4 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, adalah deskriptif melalui pendekatan data kualitatif, yaitu suatu pendekatan untuk mencari jawaban atas pertanyaan mengapa sesuatu gejala itu muncul atau sesuatu itu bermakna. Dari hasil pendekatan tersebut, diperoleh suatu rumusan yang sifatnya menjelaskan mengapa gejala itu ada atau mengapa bermakna.

Pendekatan tersebut, dalam pelaksanaannya digunakan melalui teknik yang lazim digunakan dalam penelitian etnografi, yaitu *concrete documentation*, seperti yang digunakan oleh N.J.C. Geise (1952) dan Judistira Garna (1988). Selain itu, digunakan pula pendekatan yang berprinsip dari konkrit ke abstrak pada unsur kebudayaan yang mendominasi etos kerja orang Sunda.

Walaupun demikian, pengumpulan data secara kuantitatif pun akan dilakukan, tetapi penggunaannya tidak untuk mengukur atau menentukan kebenaran sesuatu pertanyaan mengenai hubungan diantara sebuah variabel, melainkan pendekatan ini digunakan sebagai barang bukti dalam menjelaskan, seperti variabel kependudukan yang dibuat oleh Kantor Statistik Daerah Tingkat II setempat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah : (1) sensus dari Kantor Statistik setempat; (2) pengamatan dan wawancara yang memperhatikan pokok permasalahan penelitian. Wawancara dilakukan terhadap sejumlah informan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian ini, sehingga diperoleh suatu informasi yang bersifat umum dan khusus mengenai fakta sosial yang ada di balik permasalahan ini.

Wawancara juga dilakukan terhadap sejumlah pegawai negeri dan pegawai swasta yang dipilih berdasarkan jawaban

terhadap kuesioner yang diajukan kepada mereka. Untuk kepentingan ini, ditentukan masing-masing 20 orang responden untuk kategori pegawai negeri dan pegawai swasta, dengan pertimbangan lebih menekankan bukan kepada besarnya jumlah responden tetapi lebih mengutamakan peroleh informasi mengenai pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman mereka terhadap kerja dalam lingkup budaya Sunda.

Penentuan sampel sejumlah tersebut di atas merujuk kepada pendapat Consuelo G. Sevilla, et al. (1993:163), yang menyatakan, bahwa dalam penelitian deskriptif sampel dapat ditentukan sejumlah 10 persen dari populasi yang sangat kecil diperlukan minimum 20 persen. Populasi pegawai negeri yang tercatat di Kelurahan Andir sejumlah 85 orang dan pegawai swasta sejumlah 105 orang sebagai populasi yang memenuhi persyaratan.

Dengan demikian, jumlah sampel pegawai negeri sipil sebanyak 20 persen dari sebanyak 85 orang dan sampel pegawai swasta sebanyak 20 persen dari 105 orang. Untuk memudahkan perhitungan, maka jumlah sampel dibulatkan kebawah bagi pegawai swasta, masing-masing sejumlah 20 responden.

Pemilihan masing-masing sejumlah 20 responden itu ditentukan berdasarkan pilihan acak yang secara kebetulan asalkan memenuhi syarat yang ditetapkan, ialah penduduk Kelurahan Andir, telah menetap sekurang-kurangnya 5 tahun dan sebagai orang Sunda yang telah berkeluarga dan bekerja.

Untuk kepentingan penelitian ini diperoleh dua sumber data primer, yaitu pertama informasi melalui masing-masing 20 responden dari kategori pegawai negeri dan pegawai swasta dengan teknik pengumpulan kuesioner, sehingga dari data serupa ini diperoleh profil pekerja dalam kerangka etos kerja dan nilai budaya yang mempengaruhinya. Kedua, informasi melalui wawancara terhadap 8 pelaku, sehingga diperoleh suatu penjelasan mengapa gejala itu ada dan bermakna dalam kehidupan sehari-hari mereka dalam lingkup budaya kerja di antara budaya agraris dan budaya industri. Dari data serupa ini diharapkan dapat ditarik suatu profil pribadi perilaku.

Penentuan pelaku didasarkan pada pertimbangan : (1) sebagai responden dengan menjawab pertanyaan yang menyangkut persoalan kehidupan pribadi yang dinilai jawaban itu lain dari pada yang lain, artinya jawaban responden yang bersangkutan menunjukkan perbedaan; (2) pandangan hidup responden terhadap kerja, dalam hal ini bagaimana pendapat mereka terhadap kerja dan bagaimana mereka memberi makna untuk hidup; (3) agama apa yang dianut dan bagaimana pengaruhnya terhadap pemberian makna kerja; (4) jawaban responden terhadap apa kerja dalam hidup. Dari jawaban-jawaban itu diperoleh gambaran tentang latar diri responden mengenai bagaimana mereka bekerja, pengalaman kerja dan makna kerja bagi hidupnya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, ditentukan pelaku kehidupan sebagai bagian dari profil pribadi, dari 20 responden yang memenuhi persyaratan itu, ternyata hanya delapan pelaku yang terpilih untuk diwawancarai lebih mendalam sehingga diperoleh makna apa yang ada di sebalik mereka bekerja, dan atas dorongan apa mereka melakukan kerja.

1.5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Andir, Kecamatan Baleendah, Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung

Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan, bahwa :

1. Letak kecamatan tersebut berbatasan dengan Kotamadya Bandung.
2. Sebagai daerah industri sekaligus di sekitarnya juga merupakan daerah industri.
3. Dalam unit analisis komposisi jumlah informan diperkirakan seimbang, antara jumlah pegawai negeri dan pegawai swasta.

Berdasarkan alasan kesatu dan kedua tersebut, letak kelurahan Andir berada diperlintasan jalan raya yang menghubungkan Bandung -- Pangalengan dan Bandung -- Majalaya, sehingga transportasi bagi penduduk di kelurahan itu tidak menjadi persoalan dalam rangka mobilitasnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA : DARI TESIS WEBER KE PandANGAN HIDUP ORANG SUNDA SEPERTI TERCERMIN DALAM TRADISI LISAN DAN SASTRA SUNDA

Clifford Geertz, dalam bukunya "*The Interpretation of Cultures*" menerangkan tentang "etos" satu bab tersendiri di bawah judul *Ethos, Wordl View, and the analysis of sacred Symbols* (1973:126-141). Pada bagian ini beliau menyatakan, bahwa dalam diskusi antropologis, segi moral (dan estetik) dari suatu kebudayaan tertentu, unsur-unsur evaluatif pada umumnya dikenal sebagai "etos", sedangkan segi kognitif, eksistensinya dikenal dengan istilah pandangan dunia (wordl view).

Menurut Geertz, etos suatu bangsa adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan pendukung kebudayaan tersebut. Karena itu etos adalah sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang diwujudkan dalam kehidupan. Dengan demikian etos dapat dibuat masuk akal dengan diperlihatkannya sebuah cara hidup yang tersirat oleh masalah- masalah aktual yang digambarkan dalam pandangan dunia.

Pandangan dunia (wordl view) dalam pengertian ini lebih merujuk pada suatu gambaran tentang kenyataan apa adanya, konsep tentang alam, diri dan masyarakat yang dapat diterima secara emosional. Ini berarti, pandangan dunia mengandung gagasan-gagasan yang paling konprehensid mengenai tatanan antara kepercayaan dan ritus religius yang saling berhadapan dan saling meneguhkan satu sama lainnya.

Saling keterkaitan itu, kemudian dipahaminya sebagai sebuah unsur hakiki di dalam agama. Unsur hakiki itulah yang menurut Geertz diungkap dalam kebudayaan Jawa sebagai "rasa", karena "rasa" mengandung dua arti pokok, yaitu : (1) perasaan ((feeling); (2) makna (meaning).

Lebih jauh, Clifford Geertz, dalam menjelaskan "rasa" ini, mengemukakan, bahwa sebagai perasaan, rasa adalah salah satu dari panca indra orang Jawa, yaitu melihat, mendengar, berbicara, membaui dan merasakan, dan dalam dirinya mengandung tiga segi dari perasaan sehingga pandangan kita tentang kelima panca indra itu terpisah-pisah: pencecapan citra rasa pada lidah, sentuhan pada badan dan perasaan emosional di dalam hati seperti kesedihan dan kebahagiaan. Karena itu bagi orang Jawa, citra rasa sebuah pisang adalah rasanya : demikian pun firasat adalah suatu rasa; kesakitan adalah suatu rasa; dan rasa juga adalah nafsu.

Demikian juga halnya sebagai makna, menurut Geertz, rasa diterapkan pada kata-kata dalam sebuah surat, dalam sebuah puisi, atau malahan dalam percakapan biasa untuk menunjukkan jenis ketidak langsung yang terkandung di dalam antara baris-baris dan sugesti yang berkias-kias yang sedemikian pentingnya di dalam komunikasi dan hubungan sosial orang Jawa. Namun demikian dalam arti yang lebih mendalam lagi, rasa juga makna terakhir, yakni makna terdalam yang dicapai orang dengan usaha mistik dan yang kejelasannya menjernihkan segala ambiguitas dari kehidupan duniawi.

Oleh karena itu, menurut Geertz, rasa adalah sama dengan kehidupan, sebab apa yang hidup pasti memiliki rasa dan apa saja yang memiliki rasa itu hidup. Atau, dalam pengertian yang lebih tegas lagi, seperti terungkap dalam konsep rasa dari orang Jawa, yakni : apa saja yang hidup itu merasakan dan apa yang merasakan itu hidup; atau apa saja yang hidup itu memiliki makna itu hidup. Dalam kenyataan hidup ini, apa yang bermakna dan apa yang dirasakan itu merujuk pada pengelolaan tata emosional yang segala sesuatunya berakhir pada dirasionalisasikan.

Dari sudut pandangan teoritis itu menurut Abdullah (1993:3), mengarah pada hubungan yang saling mendukung antara rohaniah dan

sistem perilaku, yang berarti mempersoalkan tentang etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup, yang bersifat evaluatif dan menilai, sehingga kerja sebagai suatu keharusan demi hidup atau lebih dari itu kerja adalah sesuatu yang imperatif dari diri dan sesuatu yang terikat pada identitas diri yang lebih bersifat sakral. Abdullah, menyebutnya identitas diri itu sebagai sesuatu yang diberikan oleh agama.

Menilik tesis Abdullah (1993) tersebut, tidak dapat dipisahkan dari tesis Weber tentang Protestant Ethic, die protestantische Ethik, yang diperkenalkannya sejak tahun 1905. Tesis Weber itu, memperlihatkan kemungkinan adanya hubungan antara ajaran agama dan perilaku ekonomi. Tesis itu bukan berarti berjalan mulus diketengahkan kepada masyarakat, tetapi mendapat banyak tanggapan dan menjadi bahan perdebatan yang sengit, terutama dari kalangan penganut teori kapitalisme, walaupun dalam perkembangannya seolah-olah tampak ada kesejajaran pandangan.

Namun demikian, Tesis Weber ini dapat dirasionalisasikan karena disadari, bahwa untuk memupuk kepercayaan pada diri itu, maka manusia haruslah kerja keras, sebab hanya kerja keraslah satu-satunya yang dapat menghilangkan keraguan religius dan memberikan kepastian akan rakhmat. Hal ini merujuk pada ajaran Calvin yang mengharuskan umatnya tidak saja kerja yang baik yang digabungkan dalam suatu sistem yang terpadu (Hatta, 1954).

Cara hidup yang demikian, jelas sesuai dengan kehendak Tuhan, yaitu memenuhi kewajiban yang ditimpakan kepada setiap individu oleh kedudukannya di dunia. Atas dasar inilah konsepsi agama tentang tugas ditentukan oleh Tuhan, sebagai suatu tugas hidup, suatu lapangan yang jelas di mana harus bekerja. Artinya, kerja tidaklah sekedar pemenuhan keperluan hidup, tetapi suatu tugas yang suci.

Dalam lingkup ini, pensusian kerja, merupakan intensifikasi pengabdian agama yang dijalankan dalam kegairahan kerja sebagai gambaran dan pernyataan dari manusia yang terpilih (Weber, dalam Abdullah, 1993). Dalam rangka pemikiran teologis seperti ini, semangat kerja bersandarkan pada cita ketekunan, hemat berperhitungan, rasional, dan sanggup menahan diri.

Sejalan dengan pemikiran teologis tersebut, tampaknya Gunnar Myrdal (1968), meenyebutkan 13 sikap hidup mandiri yang dapat mendorong keberhasilan dalam hidup, atau menjadi manusia pilihan Tuhan seperti terungkap paa ajaran Calvin. Sikap yang ditonjolkan Gunnar Myrdal tersebut jelas sama arti dengan etos kerja yang dianggap perlu untuk pembangunan.

Karena itu, persepsi tentang etos kerja kaitannya dengan nilai budaya masyarakat di Jawa Barat, sebagai mana maksud dari penelitian ini, mengarahkan perhatian pada semangat sosial, religius dan ekonomi yang terangkum dalam jalinan nilai spiritual dan daya gerak untuk kerja, untuk menghasilkan sesuatu dan mengabadikan diri atas segala hasil yang diperoleh.

Jalinan semangat kerja tersebut, bagi masyarakat Jawa Barat yang berlatar belakang kebudayaan Sunda, jelas banyak terungkap dalam pandangan hidup tentang kerja. Pandangan hidup seperti itu, tercermin dalam berbagai ungkapan yang mengarahkan hidup bukan hanya diwarnai nilai budaya dalam pengertian yang luas, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh agama yang berlandaskan pada akhlaul karimah, yakni suatu tabiat yang mulia dalam mencapai keberhasilan hidup. Pencapaian itu, bukan semata-mata meraih kehidupan jasmaniah, tetapi juga kehidupan rohaniah. Nilai keseimbangan dalam hidup dan kerja jelas merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari etos kerja.

Cerminan sebagai insan yang akhlaul karimah dalam keseimbangan perilaku ekonomi, sosial dan agama unsur-unsurnya sebagaimana dimunculkan pada : (1) sikap adil terhadap sesama ; (2) keseimbangan antara hak dan kewajiban; (3) menghormati hak-hak orang lain; (4) suka memberi pertolongan dengan tujuan agar yang ditolong agar dapat berdiri sendiri; (5) memakai miliknya tidak untuk memeras, untuk memboroskan, untuk hidup mewah; dan (6) bekerja keras dan menghargai hasil karya orang lain.

Sikap hidup yang dilandasi semangat agama, sosial dan ekonomi yang sedemikian itu, manakala mengkaji penelitian Suwarsih Warnaen, tampak jelas dalam berbagai ungkapan tradisi lisan orang Sunda (lihat Suwarsih Warnaen at al., Pandangan hidup orang sunda

seperti tercermin dalam tradisi lisan dan sastra Sunda, 1987). Dari hasil kajiannya itu, Warnaen menjelaskan, bahwa untuk mengejar kemajuan lahiriah, orang Sunda harus mau berusaha, harus ikhtiar dan tidak bersikap menunggu datangnya peruntungan dari langit.

Karena itu dalam berusaha tersebut, janganlah malas, harus ulet dan rajin. Ungkapan itu tepatnya, adalah "*ulah taluk pedah jauh, tong hoream pedah anggung, najan jauh kudu dijugjug anggung kudu diteang*". Artinya, jangan menyerah karena jauh, malas karena renggang, meskipun jauh harus dituju, renggang harus didatangi.

Makna yang dapat ditarik dari ungkapan itu, menunjukkan bahwa orang Sunda tidak boleh menyerah karena hanya oleh alasan jauh, tetapi justru disitu dinyatakan bahwa oleh alasan jauh itulah orang sunda harus ulet dan tabah dalam mengejar tujuan. Sikap ulet dan tabah tersebut, menurut Suwarsih Warnaen telah dimiliki oleh orang Sunda sejak bayi dilahirkan, sebab ketika seorang bayi lahir telah dibuatkan kanjut kundang yang berupa kantung kain yang diisi antara lain dengan kunyit (koneng temen). Ini maknanya, untuk untuk memberikan sifat *temen-timenenan*, yang berarti sifat bersemangat untuk mencapai tujuan hidup.

Lebih jauh lagi hasil kajian Suwarsih Warnaen ini menjelaskan, bahwa dalam usaha mencari nafkah, orang Sunda tidak boleh bersikap cengeng. Sikap cengeng ini dianggap sebagai suatu sikap tidak berguna, yang harus dihindari oleh orang Sunda, seperti yang tercermin dalam ungkapan : *ulah nguluwut, ulah ceurik balilihan, moal aya gunana ngagugulung kabingung*. Karena itu sikap yang seharusnya adalah sikap yang tawakal, yaitu suatu sikap yang tahan terhadap segala penderitaan. Tahan godaan dan selalu prihatin dalam penderitaan, suatu sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Sikap yang sedemikian ini, seperti dinyatakan dalam ungkapan ini : *sing keyeng panteng pakarepan, kuat ku gogoda nu baris tumiba ka diri. Ubarna kudu daek peurih jeung peurih reujeung tawekal* (Periksa Sasakala Maribaya59). Demikian pula sikap hemat dan cermat untuk mencapai tujuan hidup, dicerminkan dalam ungkapan *nungtut sautak-saeutik, ladang peurih bibilintik, sesa dahar masing rikrik* (Sasakala Maribaya 60).

Berdasarkan ungkapan-ungkapan tersebut, menunjukkan, bahwa nilai budaya yang tersimpul dalam adat istiadat itu memberikan semangat untuk hidup yang seimbang, tidak mengejar kehidupan materi semata-mata, melainkan juga sangat dianjurkan untuk kehidupan batiniah. Hal itu, seperti dinyatakan dalam ungkapan, *ulah haripeut ku teuteureuyeun ka bita ku kabeungharan*, Artinya jangan tergiur oleh barang dan makanan, tertarik oleh kekayaan. Ini menunjukkan bahwa dalam hidupnya orang Sunda tidak boleh cepat tergiur hanya oleh materi yang sifatnya sesaat. Ungkapan itu bermakna bahwa dalam melihat sesuatu perlu dipikirkan baik dan buruknya sehingga hasil akhir untuk tidak mengecewakan. Dalam pengertian ini, bermakna segala sesuatunya perlu fungsional dan disesuaikan dengan kemampuannya.

Makna yang terkandung dari hal yang disebut terakhir itu, adalah ikhtiar dan usaha memang mutlak diperlukan, akan tetapi apabila usaha itu tidak menunjukkan hasil, tidaklah perlu menjadi putus asa. Sebab dalam perbuatan ini, setiap orang mempunyai rejekinya sendiri-sendiri, seperti dicerminkan dalam ungkapan ini: *milik teu pahili-hili, bagja teu pa ala-ala*. ini berarti bahwa milik itu tidak saling bertukar, demikian juga kebahagiaan tidak saling mengambil dan yang utamanya lagi bermakna tidak perlu merasa iri hati atas keberhasilan orang lain.

Dalam perkataan lain, perilaku itulah yang dikenal sebagai *tawekal* dan *ikhtiar*. Tawekal dan ikhtiar dalam konsep tersebut, harus tercermin dalam praktek kehidupan ekonomi yang dilandasi oleh sifat tekun, ulet, tidak kenal menyerah, rapih, rajin, rasional, jujur, inovatif, mandiri, mampu memanfaatkan peluang dan sifat sederhana. Perwujudan sifat sederhana dalam nilai budaya Sunda seperti yang tercermin dalam tradisi lisan dan sastra Sunda, dinyatakan pada ungkapan *ari nu bakal jadi ratu baju butut, babadong bato* Artinya, yang bakal menjadi ratu berbaju rombeng, menggunakan topi tempurung. Ungkapan itu maknanya, *baju butut* mencerminkan kesederhanaan. Dengan sendirinya apabila seorang ratu bersikap hidup sederhana, tentunya dimaksudkan sebagai contoh bagi kehidupan warga masyarakatnya, sehingga tidak hidup berlebihan sekalipun memiliki harta yang melimpah. Dengan demikian, hidup

Pejabat dan
Direktorat Perindustrial dan
Pembinaan Peningkatan
Sejarah dan Purbakala

wajar sesuai pendapatan, sehingga tercapai kehidupan yang seimbang lahir dan batin.

Sifat lain dari prinsip *tawekal* dan *ikhtiar* seperti dinyatakan dalam tradisi lisan tersebut, adalah sikap kejujuran mengejar kemajuan lahiriah. Hal ini dinyatakan dalam ungkapan : *usaha di alam lahir ditebusna teh kudu ku jujur laku* (Sasakala Maribaya 50). Ini artinya, untuk berusaha mencari kehidupan ekonomi hendaknya dicapai oleh perbuatan yang jujur. Sebab, menurut Sasakala Maribaya ini, orang yang berbuat tidak jujur tidak akan memperoleh ketenangan hati. Walaupun pada mulanya ketentraman lahiriah menunjukkan kesenangan, tetapi pada akhirnya akan menerima akibat dari perbuatan ketidakjujurannya itu.

Ungkapan yang lebih jelasnya lagi dari tradisi lisan serupa itu, seperti yang dinyatakan pada tokoh Karnadi yang berbuat tidak jujur dalam usaha memperistri Eulis Awang yang cantik dan kaya. Akhirnya tokoh ini harus menerima akibat dari perbuatannya, seperti diungkapkan dalam kata-kata yang diucapkan oleh Marjum: "*Tah kasukaan silaing teh, hargana heunteu satimbang jeung karugian na nu ayeuna anak nu dua maot, pamajikan owah, kasukaan teu sabaraha, pilakadar meunangkeun nu geulis, kitu oge ngan saukur mimminguan bae* (Rasiah Nu Goreng Patut 125). Ungkapan itu menunjukkan bahwa kesenangan itu tidak akan mempunyai arti apa-apa apabila tidak dicapai oleh kejujuran.

Pencapaian kemajuan lahiriah dalam pandangan dunia orang Sunda diwarnai oleh *tawekal* dan *ikhtiar*, yang kemudian dilengkapi oleh kepuasan batiniah. Dalam pandang dunia itu pencapaian kemajuan lahir dan batiniah harus diperoleh secara seimbang. Hal ini seperti dinyatakan dalam ungkapan : "*... sangkan urang ngeunah dahar, hade pake, tengtrem hate*". Artinya, ... supaya kita enak makan, bagus dalam berpakaian tentram di hati.

Dengan demikian, ketentraman hati merupakan tujuan hidup, yang dapat dicapai dengan budi pekerti yang baik, seperti jujur, bersih, *tawekal* dalam kehidupan sehari-hari (Uga Galunggung; Uga Cisolok). Sifat yang demikian, sesuai dengan sikap hidup mandiri seperti yang dinyatakan oleh Gunnar Myrdal dan kehendak dari etika

Protestan untuk mencapai keberhasilan kerja, serta ajaran Calvin yang menekankan kerja keras sebagai tugas hidup pada suatu sistem terpadu dalam jalinan agama.

Sebagai kesimpulan dari tesis weber hingga pandangan hidup orang Sunda ini, yaitu seperti umum diperhatikan bahwa etos kerja selalu dikaitkan dengan tesis MaxWeber tentang '*the Protestant ethic and the spirit of capitalism*' yang intinya mengemukakan untuk memupuk kepercayaan pada diri itu, maka manusia haruslah kerja keras. Sebab, kerja tidaklah sekedar pemenuhan kepeluan, tetapi suatu tugas yang suci. menurut Weber, pensucian kerja atau perlakuan terhadap kerja sebagai suatu usaha keagamaan yang akan menjamin kepastian dalam diri akan keselamatan, ini berarti mengingkari sikap hidup keagamaan yang melarikan diri dari dunia.

Namun demikian, sikap hidup keagamaan yang diinginkan oleh doktrin ini, ialah intensifikasi pengabdian agama yang dijalankan dalam kegairahan kerja sebagai gambaran dan pernyataan dari manusia yang terpilih (lihat Abdullah, 1993:9).

Dalam kerangka pemikiran teologis seperti ini, maka 'semangat kapitalisme' yang bersandarkan kepada cita ketekunan, hemat, berperhitungan, rasional, dan sanggup menahan diri, menemukan pasangannya. Karena itu sukses hidup, yang dihasilkan oleh kerja keras bisa pula dianggap sebagai pembenaran bahwa ia, si pemeluk, adalah orang yang terpilih.

Dalam perkataan lain, terjalannya etika Protestan dengan 'semangat kapitalisme' dimungkinkan oleh suatu proses rasionalisasi dunia, penghapusan usaha magis tentang manipulasi kekuatan supernatural sebagai alat untuk mendapatkan keselamatan.

Ini artinya, konsepsi agama tentang tugas yang ditentukan oleh Tuhan, suatu tugas hidup sebagai lapangan yang jelas di mana manusia harus bekerja. Dalam jalinan itu, menurut Weber kapitalisme tumbuh berkat paduan berbagai kekuatan sosial, ekonomi, politik, dan agama, namun demikian ia tetap menggaris bawahi dominasi pengaruh agama (Abdullah, 1993:4-14).

Dari sudut teoritis dalam penelitian ini diarahkan kepada persoalan kemungkinan hubungan yang saling mendukung antara kenyataan rohaniah dan sistem perilaku. Dengan kata lain, akan mempersoalkan 'etos kerja' dari masyarakat. Etos kerja seperti telah disinggung pada Bab I terdahulu, lebih jauh Geertz (1992:50-53)), mengemukakan bahwa etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam kehidupan. Menurut Geertz, etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai.

Etos secara intelektual dibuat masuk akal dengan diperlihatkannya sebuah cara hidup yang tersirat oleh masalah-masalah aktual yang dilukiskan dalam pandangan hidup (dunia). Pandangan dunia mereka adalah gambaran mereka tentang kenyataan apa adanya, konsep mereka tentang alam, diri dan masyarakat. Dalam hal ini pandangan hidup dunia mengandung gagasan-gagasan mereka yang paling komprehensif mengenai tatanan kepercayaan dan ritus religius berhadapan dan saling meneguhkan satu sama lainnya.

Dengan demikian, bagi Geertz agama adalah sebagian usaha untuk memperbincangkan kumpulan makna umum. Dengan kumpulan makna umum itu, setiap individu menafsirkan pengalamannya dan mengatur perilakunya dalam bekerja. Maka, dalam hal ini timbul pertanyaan, apakah kerja, dalam hal ini timbul pertanyaan, apakah kerja, dalam hal yang lebih khusus lagi, usaha komersial, dianggap sebagai suatu charusan demi hidup, atau sesuatu imperatif dari diri, ataukah sesuatu yang terikat pada identitas diri tentunya lagi adalah suatu yang telah diberikan oleh agama (Abdullah, 1993:3). Utamanya lagi, identitas diri apakah juga berkaitan erat dengan nilai budaya yang melatar belakangnya, seperti terungkapkan pada pandangan hidup orang Sunda yang memperhitungkan keadaan diri dari lingkungannya tetap seimbang, yaitu *peryoga pertengahan timbang tarajuna*.

BAB III

GAMBARAN UMUM : ANDIR - BALEENDAH KERAMAIAAN JALUR LINTASAN DI BANDUNG SELATAN

Kelurahan Andir termasuk dalam wilayah pemerintahan Kecamatan Baleendah Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Jarak dari pusat pemerintahan kecamatan 2 Km dan 17 Km jarak dari ibukota kabupaten di Soreang, sedangkan 12 Km jarak dari Ibukota Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat di Bandung.

Melihat jarak antara ibukota kabupaten dan ibukota propinsi, letak Kelurahan Andir lebih dekat ke pusat pemerintahan Propinsi Jawa Barat di Bandung dibandingkan dengan pusat pemerintahan kabupaten di Soreang, yang utamanya lagi letak kelurahan Andir berbatasan langsung dengan wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung khususnya Kecamatan Dayeuh Kolot. Tidak mengherankan apabila penduduk kelurahan ini, tingkat mobilitasnya tinggi kearah kota Soreang. Kalaupun itu dilakukan penduduk sebatas mengurus administrasi di Kantor Bupati. Menurut data monografi (1992) letak ketinggian Kelurahan Andir dari permukaan laut antara 500 - 700 meter, dengan curah hujan rata-rata 3200 mm setiap tahunnya. Keadaan tofografi Kelurahan Andir merupakan dataran rendah, dengan luas wilayah 378,291 Ha.

Dari luas keseluruhan wilayah itu, sejumlah 238,302 Ha merupakan sawah dan ladang sedangkan seluas 100,990 Ha digunakan untuk pemukiman, 1,30 Ha digunakan untuk bangunan umum dan sisanya digunakan untuk jalan dan lain-lain seperti industri, pertokoan dan perkantoran. Menilik luas lahan yang

dipergunakan untuk pemukiman sebanyak 26,70 persen, berarti hampir sebagian besar luas wilayah ini merupakan pemukiman penduduk. Tentunya luas tanah tersebut belum termasuk tanah yang diperuntukan bagi fasilitas penunjang pemukiman, seperti pasar, pertokoan dan sarana umum lainnya.

Batas-batas Kelurahan Andir sebelah utara di batasi oleh Sungai Citarum yang di seberangnya terletak Kelurahan Dayeuh Kolot yang merupakan Ibukota Kabupaten Bandung masa lampau, sebelah Selatan dibatasi oleh Desa Langensari, sebelah barat dibatasi oleh Desa Malakasari dan sebelah timur dibatasi oleh Kelurahan Baleendah.

Melihat letak kelurahan ini berbatasan langsung dengan Kotamadya Bandung dan sarana transportasi yang sedemikian lancar untuk setiap saat, bukan berarti luas pemukiman akan tetap, melainkan pada tahun-tahun mendatang luas tanah yang diperuntukkan bagi pemukiman akan semakin bertambah besar sejalan dengan penambahan penduduk. Pada tahun 1994, penduduk Kelurahan Andir berjumlah 18.326 orang, dengan perincian laki-laki berjumlah 9160 orang dan perempuan sejumlah 9166 orang, atau terdiri atas 4005 KK, menempati 2361 rumah permanen dan 1020 rumah semi permanen. Berdasarkan jumlah rumah tersebut, tampaknya ada kepala keluarga yang menghuni satu rumah secara bersama-sama dengan kepala keluarga lainnya.

Pekerjaan penduduk Kelurahan Andir, sebagian besar bekerja sebagai pegawai negeri dan bekerja di pabrik pada 5 industri besar dan 2 industri sedang yang ada di Kelurahan Andir, dan tidak menutup kemungkinan ada juga yang bekerja pada industri di luar kelurahan. Sedangkan sisanya bekerja di sektor pertanian dan jasa.

Agama yang dianut penduduk menurut catatan di Kantor Kelurahan Andir hampir 100 persen menganut agama Islam. Hal ini bukan berarti penganut agama lain seperti agama Kristen Katolik, Kristen Protestan dan Budha tidak ada, melainkan dalam jumlah yang amat kecil. Untuk meningkatkan nilai keagamaan, khususnya agama Islam pada masyarakat di Kelurahan Andir, dijumpai 50 kelompok pengajian Majelis Ta'lim dan 12 kelompok remaja mesjid, dan

pendidikan yang langsung berkaitan dengan agama yang diselenggarakan di madrasah-madrasah, baik yang negeri maupun yang dikelola langsung oleh warga masyarakat.

Untuk pendidikan pada peringkat sekolah dasar tidak perlu menempuhnya di luar wilayah kelurahan, sedangkan untuk pendidikan pada peringkat sekolah menengah lanjutan pertama maupun lanjutan atas perlu ditempuh di luar wilayah kelurahan, yaitu di Kelurahan Baleendah yang merupakan ibukota kecamatan. Demikian pula bagi penduduk yang memerlukan sarana kesehatan perlu ke luar wilayah kelurahan, yakni di Kelurahan Baleendah untuk peringkat Puskesmas, sedangkan untuk rujukan rumah sakit tetap harus ke Bandung. Namun sekarang ini di Kelurahan Baleendah sedang dibangun Rumah Sakit Islam yang dikategorikan besar sehingga warga masyarakat tidak perlu bersusah payah ke Bandung.

Penduduk Kelurahan Andir mengakui dirinya sebagai orang Sunda yang tentunya dengan ikatan kuat pada kebiasaan dan adat istiadat yang berlaku pada kebudayaan Sunda. Oleh karena itu, keberadaan warga masyarakatnya tidak dapat dilepaskan dengan warga masyarakat Sunda pada umumnya.

Warga masyarakat Sunda di Kelurahan Andir, berpijak kukuh pada pandangan hidup yang dilandasi oleh ajaran ki Sunda, yaitu manusia yang tidak tergantung pada rupanya, tapi tergantung pada akalnya, kemauannya, keteguhan cita-citanya, keberaniannya dan betul-betul menjalankannya, juga sifat yang tidak kalah pentingnya adalah *cageur, bageur dan jujur*.

Sifat yang pertama menunjukkan semangat hidup dan sifat kedua lebih merujuk kepada budi (Periksa Warnacn et al., 1987:192-196). Kedua pandangan hidup orang Sunda tersebut, seperti dicerminkan dalam ungkapan *gede luang, legok tapak*, artinya berpengalaman luas dan bijaksana. Juga yang tidak kalah pentingnya adalah ungkapan yang menyatakan, bahwa *ulah poho ka bali geusan ngajadi, ka asal ka pituin, bibit-buit, ka wiwitan urang*. Ini berarti jangan lupa kepada tanah tumpah darah, kepada asal yang sejati, kepada asal mula, dan kepada asal terjadinya manusia.

Selain itu, untuk melengkapinya dirinya orang Sunda dalam ungkapan ini perlu pula jadi jelema teh supaya asak jeujeuhan, yang artinya menjadi orang yang matang dalam langkah. Dalam hal ini, matang dalam bertindak dengan memperhitungkan keadaan diri dan lingkungannya yang harus tetap seimbang. Untuk itu ia harus *peryoga pertengahan timbang parajuna*, yang artinya ada dalam kepantasan, karena seimbang dalam perilakunya di masyarakat.

Namun demikian, dari pandangan hidup seperti yang tercermin dalam ungkapan-ungkapan tersebut yang sifatnya mengarah kepada perilaku yang baik, juga ada sifat khas pribadi yang mengarah kepada perilaku yang tidak baik seperti dicerminkan dalam ungkapan berfoya-foya tanpa perhitungan, sifat suka menonjolkan diri, malas, tidak mengukur kepada kemampuan diri dan selingkuh (tidak suka berterus terang dan tidak jujur).

Selain perilaku yang bersifat umum itu, juga ada perilaku yang sifatnya khusus berlaku bagi pribadi laki-laki dan pribadi wanita. Sifat yang tidak baik bagi perilaku laki-laki, seperti *ngandar*, *cunihin*, *ngeret 'hidup dari istri'* dan membudi kucing. Sedangkan sifat yang tidak baik bagi wanita, seperti terungkap dalam pergaulan, yaitu binal, kekasih semua orang, ganti-ganti suami dan buas atau agresif (lihat Warnaen et al., 1987:201-202).

Sifat perilaku yang ditunjukkan di atas itu, menunjukkan pandangan hidup orang Sunda tentang manusia sebagai pribadi. Pandangan hidup seperti itu tercermin dalam tradisi lisan yang berlaku kuat pada masyarakat Sunda, seperti dijumpai di dalam uga Bandung, uga Galunggung dan Babad Soemedang.

Pandangan hidup orang Sunda yang berhubungan dengan masyarakat dan kerja, tampaknya dalam kehidupan sehari-hari tampil dalam bentuk keharusan, larangan dan celaan, baik yang bersifat anjuran maupun pujian (lihat Warnaen et al., 1987:203). Karena itu, bagi orang Sunda, kata kudu menunjukkan larangan. Ini berarti setiap kata dalam anjuran dipakai baik secara berpasangan dengan kata lainnya, menunjukkan pada akibat yang menyimpannya.

Hal itu, tersimpul dalam kata-kata yang mengandung ancaman, hukuman, pujian dan harapan, semua itu ditunjukkan oleh kata-kata *ngarah, matak, bisi dan sing* (Warnaen et al., 1987). Dalam kehidupan sehari-hari kata-kata itu akrab didengar yang terangkai dalam kalimat, sebagai berikut :

1. *Kudu nurut kana piwulang sepuh, ngarah salamet.*
2. *Ulah lalangiran, matak teu biga indung.*
3. *Ulah ngarempak larangan sepuh, bisi tideuha.*
4. *Sing bageur ari ka kolot ngarah gede darajat.*

Ungkapan-ungkapan itu akan tampil lain dengan lebih mengarah pada ujaran sosial yang menunjukkan kepada akibatnya saja, seperti disimpulkan dalam kata-kata *pamali, doraka* maupun kata-kata yang lebih merujuk kepada rasa keagamaan, ialah dosa. Ucapan yang akrab didengar dalam pergaulan sehari-hari orang Sunda berkaitan dengan pandangan hidup tentang hubungan manusia dengan manusia an hubungan manusia dengan kerja, terungkap dalam ungkapan, sebagai berikut :

1. *Pamali tarung jeung dulur*
2. *Dosa gede ngawinkeun anak ka jelema teu beragama.*
3. *Henteu wasa ngalesotkeu cecekelan karuhun.*

Menilik ungkapan tersebut, jelas menunjukkan pandangan hidup orang Sunda yang berkaitan dengan hubungan manusia dan manusia serta pandangan hidup tentang kerja, seperti tersimpul dalam kata-kata *ngarah, matak, bisi dan sing* atau yang berkaitan dengan rasa keagamaan, yaitu *pamali, doraka dan dosa*. Kata-kata itu semuanya menunjukkan bagaimana orang Sunda mengejar kemajuan lahir dan kepuasan batin tanpa menghilangkan adat istiadat yang berlaku, seperti ungkapan *henteu wasa ngalesotkeun cecekelan karuhun*, yang artinya tidak kuasa melepaskan pegangan hidup leluhur.

Pandangan hidup orang Sunda untuk mengejar kemajuan lahir, seperti dinyatakan dalam ungkapan *ulah taluk pedah jauh tong hoream pedah anggang, najan jauh kudu dijugjug anggang kudu*

diteang (Sasakala Maribaya). Berdasarkan ungkapan tersebut, menunjukkan bahwa dalam pandangan hidup orang Sunda untuk mengejar kemajuan lahir tidak dikenal sifat cengeng. Untuk itu, dinyatakan dalam Sasakala Maribaya, *ulah nguluwut, ulah ceurik balilihan, moal aya gunana ngagugulung kabingung*. Artinya, jangan bersedih, jangan menangis merintih, tidak ada gunanya memeluk kesusahan.

Dari ungkapan itu dicerminkan ahwa orang Sunda untuk mengejar kemajuan perlu dilandasi sikap ikhtiar dan keyeng. Hal ini berarti dalam pandangan hidupnya ia harus tetap berusaha dengan tidak bersikap menunggu dan malas, malahan ia harus tetap ulet dalam menghadapi segala rintangan.

Ungkapan yang mengarah kepada sifat yang sedemikian ini, seperti dinyatakan sebagai berikut : *sing keyeng panteng pakarepan, kuat ku gogoda nu baris tumiba ka diri. Ubarna kudu daek peurih jeung peurih reujeung tawekal*. Berarti, hendaknya ulet terarah pada tujuan, keinginan, tahan godaan yang bakal menimpa diri, obatnya harus mau prihatin, tahan menderita dan tawakal (Periksa Warnaen et al., 1987 : 238).

Berdasarkan ungkapan itu, tersimpul suatu sikap yang mengarah pada sifat rajin dalam mencapai tujuan yang dilandasi oleh sifat rajin dalam mencapai tujuan yang dilandasi oleh sifat hemat dan prihatin. Tentunya, untuk mencapai tujuan hidupnya itu bagi orang Sunda dirasakan kurang lengkap apabila tidak diimbangi pula oleh kepuasan batin, seperti dinyatakan dalam ungkapam ... *sangkan urang ngeunah dahar, hade pake, tengtrem hate*. Oleh karena itu, untuk mencapai ketentraman hati seseorang itu harus berbudi pekerti yang baik, yaitu bersih, jujur dan tawakal dalam kehidupan sehari-harinya.

Dari ungkapan tersebut tersimpul suatu sikap pasrah dalam menghadapi kenyataan, sebab mereka percaya, bahwa apabila dalam menghadapi kenyataan hidup tidak dapat bersikap pasrah, maka akan berarti menyiksa diri sehingga ketentraman hati tidak akan tercapai. Sikap pasrah ini tercermin dalam ungkapan yang dikenal luas dikalangan orang Sunda, yaitu manakala mereka tidak berhasil

mencapai tujuan atau keinginan, maka akan tersimpul suatu ungkapan *encan waktuna*.

Dengan demikian, dari beberapa ungkapan tersebut, suatu pandangan hidup orang Sunda, baik berkaitan langsung dengan hubungan manusia dengan manusia maupun hubungan manusia dan kerja selalu dilandasi dengan faktor keseimbangan antara meraih kemajuan lahir dan kepuasan batin tanpa kehilangan tradisi leluhurnya.

Dalam pengertian itu, suatu ungkapan yang masih sering didengar hingga sekarang bukan hanya oleh masyarakat di Kelurahan Andir, tetapi juga orang Sunda umumnya, adalah untuk menuju kehidupan yang bahagia dan tenteram bukan hanya dicapai dengan bekerja tetapi juga melakukan ibadah sesuai perintah agama (*salatna getol, kana gawe daek jeung rajin maka kabahagiaaan jeung kasugemaan hirup nu bakal kaalaman*). sebagai kesimpulan pada bab ini, ternyata dalam budaya Sunda seperti tercermin pada pandangan hidupnya, kerja dan melaksanakan syarat agama merupakan bagian yang tidak terpisahkan untuk mencapai kemajuan lahir dan kepuasan batin, baik sebagai pribadi maupun warga masyarakat.

BAB IV

ETOS KERJA MASYARAKAT ANDIR : PERSEPSI DAN PENGALAMAN HIDUP

Dalam kaitan penelitian ini sampai pada persoalan apa sebenarnya persepsi masyarakat tentang etos kerja dikaitkan dengan nilai budaya yang melatarbelakangi. Untuk itu, uraian berikut akan mencoba mengungkapkan apa yang dipikirkan masyarakat, dalam hal ini kaum pekerja terhadap pekerjaan yang diwujudkan pada bagian pertama uraian ini, yakni profil pekerja.

Untuk lebih mengetahui lebih jauh apa yang dipikirkan dan dialami oleh kaum pekerja itu digali melalui life history secara selintas dari mereka yang terpilih. Diakui teknik ini dianggap kuat karena meskipun sarannya individu, akan tetapi selalu didasari bahwa yang diungkap itu adalah dunia sosial mereka sehingga dapat ditampilkan sketsa kehidupan masyarakat yang bersangkutan. Tentunya teknik ini pun tidak lepas dari soal kelemahannya, yang mungkin saja pelakunya berbohong. Kiat mengatasi kearah ini harusnya dapat ditutup oleh profil kaum pekerja, sebab cara penggambaran kedua profil ini saling melengkapi dan merutupi kelemahan masing-masing.

4.1. Profil Pekerja

Tumpuan perhatian uraian ini tentunya tidak seluruh warga masyarakat di Kelurahan Andir Kecamatan Baleendah Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung, melainkan akan dibatasi kepada warga masyarakat yang berstatus kepada warga masyarakat yang berstatus sebagai pekerja, baik sebagai pegawai negeri sipil (PNS)

maupun pegawai swasta (PSW) yang mengakui dirinya sebagai orang Sunda.

Untuk itu pun, tidak setiap pekerja yang orang Sunda di kelurahan ini dijadikan responden, tetapi dipilih melalui teknik sampling sederhana secara acak dengan memperhatikan ketentuan seperti yang telah dikemukakan pada metode penelitian pada Bab I.

Identitas responden PNS dan PSw yang masing-masing berjumlah 20 responden, 95 persen responden mengakui dirinya beragama Islam dan 5 persen menyatakan sebagai penganut agama Kristen Protestan dari kategori responden PNS, sedangkan 100 persen responden dari kategori PSw menyatakan dirinya penganut agama Islam.

Lain halnya dengan latar belakang kebudayaan responden, 100 persen responden menyatakan berlatar belakang budaya Sunda, baik yang dinyatakan oleh responden PNS maupun PSw. Demikian pula halnya responden menyatakan setiap kategori responden mengakui dirinya sebagai kepala keluarga.

Berdasarkan tabel I, umur responden PNS menyatakan antara 25 - 52 tahun, umur terendah dari responden PSw adalah kurang dari 24 tahun, salah satu diantaranya berumur 19 tahun. Responden PNS yang berumur antara 30 - 44 tahun berjumlah 80 persen, diantara 35 persen berumur 40 - 44 tahun. Hal ini menunjukkan semangat kerja mereka sebagai pegawai dapat dinyatakan sedang menuju puncak kegiairahan. Hal itu seperti tampak pada penggambaran profil pribadi responden. Sedangkan responden PSw sebaran umur kurang dari 24 tahun dan 30 - 34 tahun. Hal ini menunjukkan, bahwa mereka bekerja hanya untuk mencari pengalaman, sehingga tidak menutup kemungkinan mereka pindah kenegeri. Sebab, seperti dinyatakan mereka, jaminan kerja sebagai pegawai negeri lebih aman, yaitu tersedianya uang pensiun.

Tabel 1
Umur Reponden

Umur	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. < 24 tahun	-		5	25
1. 25 - 29 tahun	1	5	3	15
2. 30 - 34 tahun	4	20	6	30
3. 35 - 39 tahun	5	25	2	10
4. 40 - 44 tahun	7	35	2	10
5. 45 - 49 tahun	1	5	1	5
6. > 5 tahun	2	10	1	5
Jumlah	20	100	20	100

Pendidikan responden sebagian besar menyatakan tamatan SLTA baik dari kategori PNS (80 persen) maupun PSw (50 persen), dan masing-masing 5 persen menyatakan berpendidikan SD dari setiap kategori responden, dan 10 persen menyatakan dirinya tamatan perguruan tinggi. Dari kenyataan itu, bahwa persyaratan untuk menjadi pegawai baik negeri maupun sipil menuntut tingkat pendidikan tertentu. Dari adanya persyaratan itu secara tidak langsung mendorong pendidikan formal perlu ditempuh, sehingga apa yang dirasakan oleh orang tua yang serba terbatas tingkat pendidikannya, tidak dialami oleh anak cucunya.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pendidikan sebagai syarat untuk bekerja menjadi faktor utama pendorong responden untuk meningkatkan taraf pendidikannya, selain juga anak-anak mereka. Dari kenyataan itu, memang hampir semua anak responden sedang bahkan ada yang telah menyelesaikan pendidikan pada perguruan tinggi.

Walaupun demikian, kadangkala tingkat pendidikan pada akhirnya tidak menjadi jaminan untuk memperoleh formasi yang

sesuai dengan taraf pendidikan yang ditempuhnya. Hal itu, terutama berlaku pada perusahaan swasta yang umumnya mementingkan pengalaman dan keterampilan. Lain halnya pada instansi pemerintahan, taraf pendidikan ikut menentukan jenjang karier seseorang. Artinya, ada proses penyesuaian atau penyetaraan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja.

Tabel 2
Pendidikan Responden

Pendidikan	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. SD	1	5	1	5
1. SLTP	1	5	7	35
2. SLTA	16	80	10	50
2. Perguruan Tinggi	2	10	2	10
Jumlah	20	100	20	100

Motivasi responden menjadi pekerja 75 persen PNS dilandasi oleh motivasi untuk mengembangkan bakat dan keahlian agar memperoleh gaji besar, demikian motivasi yang sama dari PSw 50 persen. Dari keseluruhan responden itu, yang menarik lagi adalah tidak ada motivasi menjadi PNS yang semata-mata dilandasi oleh keinginan memperoleh gaji besar, sedangkan pada Psw hanya 5 persen yang berterus terang menyatakan mempunyai motivasi menjadi pegawai karena ingin memperoleh gaji yang besar.

Tabel 3
Motivasi Menjadi Pekerja

Pendidikan	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Mengembangkan bakat dan keahlian	5	25	3	15
2. Gaji yang besar	0	0	1	5
3. Mengembangkan bakat dan keahlian agar gaji besar	15	75	16	50
Jumlah	10	100	20	100

Motivasi menjadi pegawai tampaknya sangat berperan dalam pengembangan diri pegawai selanjutnya. Untuk itu mereka menyadari perlu pengembangan bakat dan keahlian. Oleh karena itu, mereka menyadari pula bahwa hanya dengan bakat dan keahlian saja gaji yang besar akan diperoleh.

Walaupun motivasi menjadi tidak sepenuhnya ditentukan oleh keinginan mendapat gaji yang besar, tetapi sebagai pendorong giat atau semangat bekerja tampaknya persoalan kenaikan gaji ini menjadi yang utama, seperti dinyatakan sebagian besar responden PNS (60 persen) dan PSw (90 persen).

Tabel 4
Pendorong Giat Kerja

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Kenaikan gaji	12	60	18	90
2. Kenaikan pangkat	7	35	1	5
3. Memperoleh pujian	1	5	1	5
Jumlah	20	100	20	100

Dari wawancara selintas diperoleh jawaban bahwa kenaikan gaji yang dianggap sebagai pendorong giat bekerja ini pun menurut responden perlu disesuaikan dengan kesungguhan dan prestasi pekerja.

Untuk hal yang disebut terakhir ini lebih diungkapkan oleh mereka dari kategori responden PSw, sedangkan bagi PNS kenaikan gaji berkala memang ada setiap dua tahun, tetapi kenaikan itu sinilinya kurang berarti dalam mengimbangi harga-harga di pasar.

Karya Penelitian
Direktorat Penelitian dan
Pembinaan Pengajaran
Sejarah dan Pendidikan

Tabel 5
Perbandingan Gaji dengan Beban Kerja

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Sebanding	5	25	3	15
2. Kurang sebanding	10	50	11	55
3. Tidak sebanding	5	25	6	30
Jumlah	20	100	20	100

Dalam kaitan ini, bagi PNS kenaikan pangkat menjadi pendorong yang utama dalam memacu semangat bekerja, sebab mereka meyakini bahwa dengan kenaikan pangkat secara langsung gaji yang diterima pun akan bertambah.

Tampaknya, beban bekerja bagi mereka merupakan persoalan utama dalam mengukur besar kecilnya gaji. Hal ini tampak pada tabel 5 perbandingan gaji dengan beban kerja, 50 persen PNS menyatakan kurang sebanding hal yang sama juga diungkapkan oleh 55 persen responden PSw. Malahan dari kenyataan itu, 30 persen responden PSw dan 5 persen responden PNS menyatakan perbandingan gaji dan beban kerjanya tidak sebanding, artinya bagi mereka gaji yang diterima kurang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Yang cukup menarik dari tabel 5 tersebut, adalah 50 persen responden PNS menyatakan pula penerimaan gaji dan beban pekerjaan dinilainya kurang sebanding. Padahal milik struktur penggajian yang disusun berdasarkan jenjang kepangkatan dan jabatan, jelas menunjukkan perbandingan gaji dan beban kerja ini menjadi suatu hal yang dilontarkan responden PNS, tentunya perlu pengkajian lebih mendalam dari segi efektivitas dan efisiensi kerja PNS.

Sedangkan bagi pekerja swasta dalam pengertian ini sebagai karyawan pabrik, gaji dianggapnya terlalu rendah jika dibandingkan dengan beban kerja yang sangat tinggi. Kalaupun ada responden yang menyatakan sebanding (PNS 5 persen dan PSw 3 persen) itu semata-mata mereka dalam pekerjaannya dalam posisi yang menguntungkan, artinya beban pekerjaannya memperoleh tunjangan yang cukup besar, sehingga gaji pokok diterimanya tidak terlalu dipersoalkan.

Tabel 6
Insentif yang Diberikan

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Puas	6	30	2	10
2. Cukup puas	5	25	7	35
3. Kurang puas	9	45	11	55
Jumlah	20	100	20	100

Masih dalam kaitannya dengan uang yang diterima pekerja, tampaknya insentif yang diberikan dinilainya kurang puas, baik oleh responden PNS (45 persen) dan PSw (55 persen). Namun demikian, mengkaji tabel 6, persoalan insentif ini dinilai responden cukup puas baik oleh PNS maupun PSw. Karena responden berpendapat bahwa persoalan utama bagi mereka bukan pada insentif, tetapi pada adanya keseimbangan antara beban kerja dan gaji yang diterima. Yang utamanya lagi bagi PNS insentif ini dihubungkan dengan kenaikan harga-harga, sehingga mereka dapat selalu menyesuaikan dengan kenaikan harga-harga dipasaran.

Tabel 7
Jaminan Sosial

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Puas	4	20	3	15
2. Cukup puas	8	40	12	60
3. Kurang puas	8	45	5	25
Jumlah	20	100	20	100

Kesan responden terhadap jaminan sosial, PSw menyatakan cukup puas (60 persen), sedangkan PNS menyatakan kurang puas (45 persen). Menarik dari kesan ini, tampaknya jaminan sosial hari tua, yaitu besarnya penerimaan uang pensiun, yang dinilainya tidak mencukupi biaya hidup pada masanya, demikian pun terhadap jaminan pelayanan kesehatan yang dinilainya terlalu birokratis dalam pengurusannya. Sedangkan bagi PSw, jaminan sosial yang dimaksudkan adalah penggantian biaya pengobatan yang dinilainya cukup puas, meskipun 25 persen menyatakan tidak puas terhadap sosial yang diberikan perusahaan.

Tabel 8
Prestasi dan Sasaran Organisasi

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Memahami	17	85	12	60
2. Belum memahami	1	5	2	10
3. Kurang memahami	2	10	6	30
Jumlah	20	100	20	100

Menilik hal ini, apabila dihubungkan dengan pendapatan dan jaminan sosial tampaknya persoalan ini bagi PSw menjai yang utama, atas ketidak puasannya dalam segi penerimaan.

Kesan responden dalam kaitannya dengan prestasi dan sasaran organisasi, tampaknya sebagian besar menyatakan telah memahami sasaran organisasi, sehingga prestasi pekerja setidak-tidaknya turut mendukung atau menjadi faktor yang utama keberhasilan organisasi. Lain halnya, jika organisasi di sini yang dimaksudkan adalah organisasi pekerja (buruh) jelas sekali keberadaan pekerja di perusahaan tidak menguntungkan untuk pekerja. Sebab, hampir sebagian besar dari pengurus organisasi ini dibentuk menurut selera pengusaha, sehingga suara pekerja (buruh) tidak terwakili, bahkan pengurus tidak dapat membawakan aspirasi pekerja dalam hal kesejahteraan.

Tabel 9
Mengikuti Diklat

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Pernah	18	90	6	30
2. Tidak pernah	2	10	14	70
Jumlah	20	100	20	100

Dalam hubungan ini, sasaran organisasi perlu betul-betul dipahami oleh setiap pekerja, sehingga dengan sendirinya pekerja akan berprestasi mengejar sasaran yang diinginkan oleh perusahaan. Atau, kalau PNS prestasi ini dikaitkan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dari pendapat responden, ternyata yang menyatakan kurang memahami dan belum memahami semata-mata disebabkan oleh penjelasan sasaran organisasi tidak diterima oleh pekerja.

Tentunya untuk meningkatkan prestasi kerja dan prestasi organisasi, pimpinan meyakini perlunya diadakan penyegaran terhadap pekerjaannya. Hal itu seperti diungkapkan oleh 90 persen responden PNS yang menyatakan pernah mengikuti pendidikan dan latihan, sebagai upaya meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan tugasnya.

Namun demikian bagi 70 persen responden PSw menyatakan tidak pernah mengikuti pendidikan dan latihan. Tentunya ini berkaitan erat dengan kedudukan mereka di perusahaannya, sedangkan 30 persen PSw menyatakan pernah mengikuti pendidikan dan latihan. Menurut responden PSw, diklat ini merupakan syarat utama untuk promosi kerja karena itu hanya pekerja tertentu yang pernah mengikuti diklat.

Pendidikan dan latihan di swasta dalam pengertian ini lebih di arahkan pada peningkatan kualitas manajerial, sehingga responden tertentu yang dipersyaratkan mengikuti diklat.

Tabel 10
Keterlibatan Pemecahan Masalah

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Selalu	7	35	5	25
2. Kadang-kadang	8	40	9	45
3. Tidak pernah	5	25	6	30
Jumlah	20	100	20	100

Keterlibatan pekerja dalam pemecahan masalah sebagian besar responden menyatakan kadang-kadang dilibatkan. Menilik kenyataan ini, tampaknya berkaitan erat dengan masalah yang sedang dihadapi. Artinya, tidak setiap pekerja perlu dilibatkan dalam persoalan ini, sebab dari kenyataannya responden tertentu memang selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, yaitu PNS dinyatakan oleh 35 persen, dan PSw 25 persen.

Keterlibatan terhadap pemecahan masalah ini, jelas sekali hanya terbatas pada persoalan yang dihadapi perusahaan dalam hal ketenaga kerjaan, misalnya dalam mengantisipasi tuntutan- tuntutan pekerja terhadap kenaikan gaji atau uang transportasi. Sedangkan bagi PNS keterlibatan terhadap masalah, biasanya lebih pada persoalan teknis di lapangan yang lebih banyak menuntut curahan tenaga ketimbang pikiran.

Tabl 11
Sikap Pimpinan Menerima Usulan

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Terbuka	13	65	10	50
2. Kadang-kadang	6	30	8	40
3. Tidak terbuka	1	5	2	10
Jumlah	20	100	20	100

Sikap pimpinan menerima usulan dinyatakan oleh responden selalu terbuka baik responden PNS maupun responden PSw, hanya 5 persen dan 10 persen responden yang mengungkapkan pimpinannya tidak terbuka menerima usulan. Pimpinan ini pun, manakala ditanyakan kepada pimpinan, setiap usulan yang diajukan pihak pekerja selalu dinilai manfaatnya atau keterkaitannya dengan tujuan organisasi. Jadi bukan berarti pimpinan tidak terbuka menerima usulan, usulan pekerja dari menurut pimpinan selalu diterima namun relasinya bergantung kepada kemanfaatan usulan itu.

Tabel 12
Pengawasan yang Dilakukan

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Pernah	15	75	5	25
2. Kadang-kadang	5	25	15	75
3. Tidak pernah	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100

Bagi pekerja pengawasan dinyatakan perlu selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal itu, seperti dinyatakan oleh 75 persen responden PNS, tetapi bagi 75 persen responden PNw menyatakan kadang-kadang saja ada pengawasan.

Pernyataan responden PSw menarik diungkapkan lebih jauh lagi, mengapa dalam perusahaannya pengawasan kadang-kadang dilakukan, tentunya ini disebabkan pekerja swasta lebih memahami pekerjaannya. Berarti persoalan tanggung jawab bagi pekerja swasta sudah sangat melekat, sehingga tidak perlu lagi pengawasan secara terus menerus.

Tabel 13
Intensitas Pengawasan

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Sering	11	55	8	40
2. Kadang-kadang	9	45	12	60
3. Tidak pernah	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100

Pernyataan PSw tersebut seperti diungkapkan Tabel 13, yang menyatakan kadang-kadang 60 persen, sedangkan PNS sering dilakukan pengawasan (55 persen), 45 persen lainnya menyatakan kadang-kadang dilakukan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tampaknya menjadi suatu keharusan bagi setiap pegawai baik negeri maupun swasta, sebab dengan pengawasan itulah pengaturan organisasi dapat selalu dikendalikan.

Tabel 14
Sanksi

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Sering	11	55	8	40
2. Kadang-kadang	9	45	12	60
3. Tidak pernah	0	0	0	0
Jumlah	20	100	20	100

Sanksi yang dijatuhkan akibat intensitas pengawasan yang kerap itu, ternyata tidak sampai menjatuhkan sanksi seperti diungkapkan oleh 85 persen PNS dan 85 persen PSw, sedangkan kalau pun sampai sanksi jatuh itu lebih disebabkan oleh pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Jatuhnya sanksi menurut beberapa responden sebagian besar disebabkan oleh pelanggaran yang dibuat oleh pekerja, misalnya secara berturut-turut pekerja mangkir dari pekerjaan tanpa suatu pemberitahuan yang jelas, menyelundupkan hasil produksi atau barang milik perusahaan. Hal itu lebih banyak dialami oleh perusahaan swasta ketimbang instansi pemerintahan.

Tabel 15
Informasi Disiplin Kerja

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Pengarahan dan buku pedoman	17	85	15	75
2. Pengarahan	2	10	4	20
3. Buku pedoman	1	5	1	5
Jumlah	20	100	20	100

Informasi disiplin kerja diketahui responden melalui pengarahannya dari buku pedoman, seperti dinyatakan oleh 85 persen responden PNS dan 75 persen responden PSw. Mengapa demikian, karena melalui pengarahannya tersebut dapat menginformasikan disiplin kerja. Untuk itu sebagian responden menyatakan dalam pengarahannya biasa langsung terjadi dialog antara pimpinan dan pekerja, sedangkan buku pedoman dapat dijadikan dokumen yang penting sebagai pegangan.

Tabel 16
Teladan Pimpinan

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Selalu	14	70	7	45
2. Kadang-kadang	5	25	13	55
3. Tidak pernah	1	5	0	0
Jumlah	20	100	20	100

Keteladan dirasakan perlu diberikan oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sebab melalui keteladanan inilah pekerja dapat bercermin diri atas apa yang dilakukakan dalam pekerjaannya.

Responden PNS maupun responden PSw sangat baik hubungan formal dengan pimpinan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun demikian disaat yang lain hubungan formal perlu dicairkan terutama dalam aktivitas pekerjaan yang lebih banyak menuntut kerja lapangan. Mereka nyatakan apabila hubungan formal ini dilangsungkan juga di lapangan akan terasa kaku dan mengurangi kreatifitas kerja.

Tabel 17
Hubungan Formal dengan Pimpinan

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Baik	18	90	18	90
2. Kurang baik	1	10	2	10
Jumlah	20	100	20	100

Dari tabel 17 tersebut apabila dihubungkan dengan tabel 18 menunjukkan hubungan yang selaras, yaitu hubungan formal tetap dinilai responden baik, asalkan pula perhatian pimpinan terhadap masalah pribadi pekerjaan menjadi pusat perhatiannya. Hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai tampaknya menurut sebagian besar responden perlu dijalin berdasarkan kekeluargaan, karena sifat ini lebih mencerminkan suasana pekerjaan yang dilandasi dasar persaudaraan. Memang tidak semua urusan perlu diselesaikan secara kekeluargaan sebab dalam hal ini pun pekerjaan menyadari ada batasan-batasan organisasi yang tegas. Namun demikian perhatian secara pribadi terhadap masalah pribadi pekerjaan tampaknya memang perlu dilakukan untuk mencairkan suasana kerja yang rutinitas.

Tabel 18
Perhatian Pimpinan terhadap Masalah Pribadi Responden

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Memperhatikan	10	50	7	35
2. Kadang-kadang	9	45	13	65
3. Kurang	11	5	0	0
Jumlah	20	100	20	100

Keamana dalam melaksanakan tugas juga menjadi hal yang utama bagi pekerja, seperti dinyatakan oleh 75 persen responden PNS dan 50 persen responden PSw, namun demikian bagi responden PSw, 50 persen lagi menyatakan keamanan alam melaksanakan tugas kadang-kadang diabaikan pimpinan. Padahal menurut mereka perusahaan harus atau wajib menjaga keselamatan kerja. Hal ini sering diabaikan karena pengawasan ke arah keselamatan kerja bagi PSw oleh instansi terkait kurang dilakukan.

Kepustakaan
Direktorat Perencanaan dan
Penelitian, Pendidikan,
Sejarah dan Kebudayaan

Tabel 19
Keamanan Melaksanakan Tugas

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Aman	15	15	10	50
2. Kadang-kadang	32	10	10	50
3. Tidak merasa aman	75	10	0	0
Jumlah	20	100	20	100

Selain rasa keamanan fisik yang dirasakan oleh pekerja, juga rasa aman dalam perkembangan karir pun menjadi persoalan yang pertama. 80 persen PNS menyatakan cukup terbuka proses kearah perkembangan karir yang didukung oleh pendidikan dan latihan. Demikian pun berlaku bagi 75 persen responden PSw perkembangan karir diperusahaannya dinilainya cukup terbuka asal kualitas dirinya juga mengikuti tuntutan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan tabel 20, hal yang menarik adalah jawaban responden terhadap ketidak terbukaannya pengembangan karir baik PNS maupun PSw, yang lebih menarik lagi diajukan oleh 15 persen PNS. Tentunya, hal ini perlu pengkajian yang mendalam apa sebab responden PNS menyatakan tidak terbuka pengembangan kariernya. Dari penjelasan responden yang bersangkutan dapat diketahui, bahwa pimpinan mereka dalam pengembangan karir selalu memperhatikan dirinya sendiri.

Tabel 20
Pengembangan Karier

Kategori Jawaban	PNS		PSw	
	f	%	f	%
1. Terbuka	1	5	2	10
2. Cukup terbuka	16	80	15	75
3. Tidak terbuka	3	15	3	15
Jumlah	20	100	20	100

Hal itu berarti, untuk dapat penilaian yang baik dari atasannya ia selalu menuntut bawahannya untuk selalu bekerja dengan baik, bahkan kadangkala bawahanlah yang harus mengorbankan waktu dan tenaga. Sedangkan atas pengorbanan itu bawahan yang tidak mempunyai pertalian kerabat dengannya seolah-olah tidak diperhatikan. Lain halnya dengan pegawai swasta, mereka menyadari hal itu tidak berlaku.

4.2. Profil Pribadi

Perhatian terhadap profil pribadi ini mencoba mengesankan 'pandangan dari dalam', artinya melalui reaksi-reaksi, tanggapan-tanggapan interpretasi-interpretasi dan perhatian terhadap sesuatu yang topikal sifatnya dari pekerjaan yang terpilih (untuk cara ini periksa Langness, 1965; Koentjaraningrat, 1973), melalui pendekatan dialogical interpretation, yaitu suatu bentuk dialog antara peneliti dan pelaku untuk menangkap makna subyektif dan objektif.

Dalam proses tersebut, tampaknya penelitian memberi arti subjektif namun interpretasi itu ditawarkan kembali kepada para

pelaku yang bersangkutan untuk menilai, memberi tanggapan, dan membenarkan apa yang telah dikemukakan telah terdahulu, seperti apa yang ia maksudkan.

Namun demikian, bukan berarti peneliti seolah-olah masuk kedalam benak orang yang ditelitinya dan mampu memahami jalan pikiran dan kemaunnya, tetapi lebih didasarkan kepada pengertian 'negosiasi' yang oleh Greetz; 1992 dianggapnya cara serupa ini yang bersifat actor oriented. Oleh karena itu, pengumpulan data serupa ini lebih mengarah pada pemahaman lokal knowledge, yaitu menggunakan sebanyak mungkin empati atau memahami sesuatu dengan cara pemahaman setempat, menilai dan merasaklan suatu gejala dengan cara sebagai mana para pelaku melakukannya (Langness, 1995; Sobari, 1993:583 - 607).

Dalam uraian ini, pribadi yang dimaksud lebih terbatas kepada pribadi sebagai kepala keluarga yang mempunyai pekerjaan, baik sebagai PNS maupun PSw. Dengan cara serupa ini, diharapkan diperoleh suatu gambaran pribadi yang utuh tentang persepsi dan pengalaman hidup dari dalam diri mereka sesuai dengan nilai budaya yang membentuknya.

4.2. 1 UUS

Pelaku ini mengaku bernama Uus, berumur 52 tahun pendidikan terakhir SGA tahun 1963, pekerjaan pegawai negeri sipil, status sebagai kepala keluarga.

Kerja itu menurutnya untuk menunjang kehidupan dalam rumah tangga dalam arti untuk kebutuhan anak dan istri sesuai dengan yang telah digariskan dalam ajaran agama Islam, suami berkewajiban mencari nafkah sesuai dengan kemampuannya untuk memenuhi segala kebutuhan keluarga, karena bukan hanya anak merupakan titipan Allah yang harus dipelihara dengan sebaik-baiknya, dalam arti anak harus selalu dibina dan dibimbing kejalan yang diridhoi oleh Allah, tetapi juga isteri.

Di samping untuk menunjang kehidupan, kerja bagi pelaku merupakan penyaluran ilmu yang dimiliki untuk disampaikan dan diberikan kembali kepada orang yang sedang menuntutnya di sekolah sesuai propesi pelaku sebagai guru. Pelaku bekerja sebagai guru sudah cukup lama, yaitu sekitar 31 tahun dan jabatan sekarang adalah kepala SD maka jabatan yang sedang mapan menurutnya sebab menurut pelaku jabatan ini membawa implikasi terhadap kedudukan sosial di tengah-tengah masyarakatnya. Oleh karena itu jabatan itulah ia sangat diakui keberadaannya, ia sangat dihormati bahkan kadang kalanya sangat diperlakukan berlebihan. Keadaan ini, menurutnya menjadi pegawai negeri terutama guru meskipun dengan pendapatan kecil menjadi idaman setiap orang terlebih-lebih di lingkungannya. Ia memperoleh penghargaan dari lingkungan, bahkan tidak kurang warga masyarakat dan aparat desa selalu bertanya dan meminta pendapat terlebih dahulu kepadanya. Ia akui itu semua berkat propesinya sebagai guru sekaligus kepala sekolah.

Prinsip pelaku dalam bekerja, pertama menyalurkan cita-cita pelaku sejak kecil. Waktu masih duduk dibangku Sekolah Dasar Bapak merasa *kataji pisan ku guru*. Oleh karena itu pelaku memberanikan diri bertanya kepada pak guru "Pak kalau ingin menjadi guru seperti bapak harus kemana saya sekolah?" Pak guru menjawab, "*maneh lamu hayang jadi guru kudu neruskeun sakola ka SGB.*" makanya setelah menamatkkan pendidikan SD pelaku terus saja daftar ke SGB dan Alhamdulillah terlaksana menjadi guru sampai sekarang.

Oleh karena itu, bekerja menjadi guru betul-betul pelaku tekuni atau tidak asal kerja untuk memperoleh gaji. Untuk itu pelaku akan merasa bertanggung jawab secara moral dalam arti bukan gajinya saja yang dituntut, tetapi tanggung jawab pelaku harus betul-betul dijalankan. Karena di samping mendapatkan gaji juga mendapatkan pahala, yaitu mengamalkan ilmu kepada orang lain.

Perasaan puas atau tidak puas menjalankan pekerjaan selaku guru ini, memang ada juga. Misalnya, seebagai guru pelaku melihat ada siswa yang lebih maju dan dalam pekerjaannya itu ia

mendapatkan jabatan secara langsung pelaku ikut berbangga. Berarti pelaku telah berhasil mendidik anak disekolah. Tetapi sebaliknya apabila ada siswa menjadi berandalan atau tukang mabuk-mabukan pelaku merasa sedih. Sedih bukan berarti pelaku terbawa jelek dimata masyarakat, tetapi sedih sewaktu ia menjadi siswa pelaku. Kok menjadi begitu tingkah lakunya, kemudian, timbul pertanyaan dihati pelaku, apakah pelaku tidak berhasil mendidiknya berbudi pekerti luhur, berguna bagi nusa, bangsa, dan agama.

Melihat keadaan ini, pelaku mengambil hikmahnya, untuk disampaikan kepada siswa-siswa lain, jangan sampai mereka seperti orang itu, karena, orang itu merupakan sampah masyarakat jadi, pelaku baru merasa puas apabila banyak siswa yang berhasil dan sukses di dalam kehidupannya. Pelaku tidak puas apabila ada siswa yang gagal dalam kehidupannya.

Selain pekerjaan sebagai guru, pelaku tidak mempunyai pekerjaan sampingan karena memang tidak mempunyai keterampilan lain. Paling ibu di sini membantu mencari nafkah dengan jalan menjahit. Itu juga hanya sambil mengisi waktu saja atau dalam bahasa Sunda *Ladong tamba kesel bae ngaput teh*, dan kebetulan hobi ibu menjahit.

Pekerjaan yang tersisa di sekolah bisa di bawa ke rumah. Misalnya, memeriksa hasil ulangan tidak sempat terselesaikan di sekolah lalu dibawa ke rumah. Kemudian menyusun rencana mengajar untuk hari selanjutnya. Ini terlebih dahulu dipersiapkan di rumah supaya besoknya bisa langsung mengajar di kelas. Di sekolah tidak ada istilah pekerjaan lembur seperti di kantor-kantor lain.

Datang ke sekolah atau ke tempat kerja biasa atau ke tempat kerja tepat waktu, kadang-kadang 15 - 30 menit sebelumnya sudah berada disekolah. Maksudnya pelaku datang lebih awal dari guru-guru lainnya, hanya didorong oleh keinginan pelaku memberikan contoh kepada guru-guru lain dan kepada para siswa supaya mereka mengikuti dan menuruti cara seperti itu sebab, pelaku yakin sekali contoh yang baik menjadi mudah untuk ditiru

demikian pula sebaliknya, contoh yang tidak baik akan sangat ditirunya. Kedatangan ke sekolah lebih awal memang pada mulanya sangat berat, tetapi kini telah menjadi suatu kebijaksanaan yang rutin, sehingga kebiasaan ini pun perlu juga bagi guru-guru dan para siswa. Jadi, kedatangan tepat waktu bagi guru sangat penting untuk keberhasilan mendidik siswa-siswa di sekolah.

Untuk keberhasilan mendidik siswa dan anak-anaknya sendiri pelaku selalu memperhatikan :

Pertama, pelaku melihat dahulu karakteristik anak. Pelaku tidak bisa mendikte mereka. Anak harus sekolah ke sini supaya nanti kerjanya di instansi ini, karena di instansi tersebut penghasilannya lumayan besar dan sebagainya. Pelaku hanya bisa menyalurkan dan membimbing anak ke arah apa yang telah dicita-citakannya kemudian memberikan dorongan dan semangat dengan jalan memberikan contoh siapa-siapa saja yang sudah berhasil dalam kehidupannya. Maksudnya, tentu saja supaya anak tertarik pada kehidupan orang lain yang pernah sukses.

Masalah pekerjaan, dalam hati nurani pelaku memang berkehendak anak bisa bekerja sebagai pegawai negeri. Pertama, bekerja sebagai PNS walaupun gajinya kecil akan mayeng, lama-kelamaan pasti akan meningkat. Ya, contohnya seperti yang telah pelaku alami sendiri. Sampai saat ini, dari gaji PNS, pelaku dapat menghidupi anak-istri dan menyekolahkan anak. Hidup sebagai pegawai negeri terasa tenang, tidak takut sewaktu-waktu terkena PHK seperti di swasta. Dengan catatan, asal kita jangan menantang arus atau melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Di mata masyarakat pun status sosial pegawai negeri terasa lebih unggul dibandingkan dengan pegawai lainnya misalnya buruh.

Ketimbang pegawai negeri, gaji bekerja di swasta memang lebih besar. Hanya saja pegawai swasta tidak mayeng seperti di negeri. Di swasta, ada kalanya kita bisa naik, turun, bahkan sampai jatuh hingga tidak lagi mempunyai pekerjaan. Di swasta kita harus pandai-pandai menabung supaya nantinya mempunyai

bekal hidup di hari tua. Grafik kehidupan bekerja di swasta pun tidak tetap, dalam arti bisa cepat-cepat mencuat, dan sebaliknya bisa juga secara drastis jatuh. Tidak sedikit yang tadinya bekerja menjadi miskin. Jadi, bekerja sebagai pegawai negeri ada masa depannya, dalam arti ada pensiun.

Itulah hati nurani pelaku, tetapi itu tidak mutlak. Pelaku tidak bisa memaksa supaya anak - mau tidak mau - harus menjadi pegawai negeri. Kalau kenyataannya anak tidak menjadi pegawai negeri, misalnya tidak apa-apa. Mungkin itu sudah garis si anak. Pegawai swasta pun tidak menjadi masalah asal kita bisa menyimpan atau menabung untuk bekal hari tua.

Menurut pelaku bekerja di mana saja terserah kepada anak. Toh mereka sendiri yang akan menjalankannya. Pelaku hanya bisa memberikan pandangan-pandangan saja, agar dalam bekerja, mereka bisa betul-betul bertanggung jawab secara moral. Bukan hanya menuntut gaji, tetapi berikanlah pengabdian sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Karena tujuan bekerja bukan hanya mencari nafkah saja, tetapi harus mengamalkan pula ilmu yang dimilikinya baik kepada orang lain maupun ke tempat dia bekerja. Jangan sampai ada upah, baru dikerjakan. Atau sebaliknya, tidak ada upah dikerjakan semauanya saja.

Dalam mengjarakan tanggung jawab kepada anak-anak, pelaku selalu memberi mereka tugas masing-masing tanpa kecuali. Misalnya ada yang diberi tugas membereskan tempat tidur, menyapu lantai, menyapu pekarangan, dan sebagainya. Kemudian pelaku sendiripun langsung terjun sambil memberikan contoh. Maksudnya, supaya si anak pun giat bekerja.

Menurut pelaku, sebaiknya istri jangan bekerja. Cukup suami saja yang bekerja. Kalau istri bekerja, bagaimana mengurus dan membimbing anak di rumah. Bisa-bisa si anak terlantar dari pengamatan si ibunya. Umpamanya pagi-pagi si ibu sudah pergi kemudian baru pulang lagi sekitar pukul 02.00 siang bahkan lebih. Pulang kerja karena lelah, langsung istirahat dan sebagainya. Jadi mana waktu untuk anak-anak? Inilah negatifnya. Memang, kalau

melihat segi positifnya, istri bekerja dapat membantu atau meringankan beban suami dalam hal nafkah. Misalnya, gaji istri untuk keperluan sehari-hari dan gaji suami untuk ditabung.

Kebetulan istri pelaku tidak bekerja, ibu hanya menjahit saja di rumah. Itupun hanya sekedar menyalurkan hobinya sambil menunggu yang mau menjahit. Dengan demikian, bagi pelaku, sekali lagi lebih baik istri di rumah saja ketimbang bekerja. Bukan berarti karena istri pelaku tidak bekerja, bukan.

Pelaku kurang setuju pada wanita yang bekerja di perusahaan karena banyak sorotan negatifnya, walaupun memang tidak semua. Lebih baik laki-laki dahulu yang harus dipekerjakan itu, karena dibandingkan dengan wanita, risikonya lebih sedikit. Misalnya, wanita yang pulang tengah malam tanpa teman bisa-bisa diintai orang yang bermaksud jahat. Apakah itu mengambil uang, perhiasan, bahkan orangnya pun tidak sedikit yang menjadi korban kejahatan.

Memang, pihak pengusaha selalu mengambil keuntungannya saja. Mereka tidak memikirkan efek sampingnya terhadap pekerja wanita. Dibandingkan dengan pria, mungkin wanita lebih rajin. Lagi pula laki-laki mungkin lebih banyak tuntutan.

Banyaknya perusahaan yang membutuhkan pekerja wanita akan mengakibatkan bertambah banyak pula penganggur di pihak laki-laki. Banyaknya pengangguran cenderung meningkatkan kejahatan. Karena semakin sulit mencari pekerjaan, kaum lelaki yang tidak kuat iman dan mentalnya akan berbuat ugal-ugalan, mabuk-mabukan, dan akhirnya berbuat kejahatan. Karena itu, pelaku kurang setuju apabila perusahaan lebih mengutamakan pekerja wanita.

Penerapan program kerja lima hari di sekolah terlalu banyak kendalanya. Beda lagi dengan instansi-instansi perkantoran. Hasil pengamatan di lapangan, daya tahan berpikir anak-anak kurang. Umpamanya saja, baru pukul 10.30 si anak atau siswa sudah mulai menguap. Apalagi kalau jam pelajaran ditambah, mungkin siswa akan bosan dan mengantuk. Kendala lainnya, apabila

kegiatan sekolah tersebut dibagi dua, pagi dan siang. Bagian pagi pulang pukul 04.00 sore dan yang bagian siang pulang pukul 08.00 malam. Bagaimana nasib si anak tersebut? Bagi yang rumahnya dekat, tidak jadi masalah. Tetapi bagi yang jauh, akan menimbulkan risiko yang besar terutama untuk keselamatan jiwa siswa.

Kemudian, bagi siswa yang orang tuanya cukup mampu materinya, uang jajan si anak mungkin akan ditambah. Sedangkan bagi yang tidak mampu, kesehatan si anak akan terganggu karena menahan lapar di sekolah.

Di sini, di Kecamatan Baleendah program lima hari kerja telah diuji coba pada minggu kedua september (5/8). Kebetulan, karena di sekolah yang pelaku pimpin ada bagian pagi dan siang, uji coba dilakukan di SD lain.

Kesimpulan pelaku, sebaiknya untuk lima hari kerja untuk sekolah - terutama di SD, jangan diterapkan. Beda lagi dengan di perkantoran yang memang memungkinkan program ini diterapkan. Kalau diterapkan, banyak mengandung risiko dan kasihan kepada siswa. Bagi guru tidak jadi masalah, paling-paling hanya fisiknyalah yang kelelahan. Itu akan berakibat guru mengajar menjadi jemu dan siswa akan kesulitan menangkap pelajaran.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia, pertama-tama yang harus ditingkatkan adalah mutu pendidikan, yaitu, dengan jalan mengimbau pada guru bersekolah lagi di Perguruan Tinggi. Apakah ia mau mengambil D-2, D-3, atau sarjana (S-1). Kepada guru-guru (bawahan pelaku) yang masih berminat sekolah, pelaku berikan kesempatan, bahkan mereka pelaku suruh kuliah lagi. Kedua, disiplin waktu. Guru-guru diharapkan datang tepat pada waktunya atau 15 menit sebelum jam pelajaran dimulai. Kalau tidak tepat waktu, palaku menanyainya, mengapa kesiangan ada apa? Apabila setelah ditegur langsung belum ada perubahan, langkah terakhir adalah menegurnya melalui surat secara resmi.

Kalau guru datang tak dapat waktu atau terlambat, secara tak langsung akan berpengaruh kepada siswa. Pelaku takut tingkah laku guru yang terlambat ini diikuti anak-anak atau siswa akan membuat kegaduhan di kelas, sehingga mengganggu kelas yang lain.

Petuah-petuah dari orang tua memang ada dan pelaku juga mendapatkan petuah-petuah itu. Misalnya saja kata orangtua, "*Ulah tanggah ka sahandapeun, kudu tungkul ka jukut.*" Itu artinya, mungkin kalau hidup jangan melihat ke atas, tetapi harus melihat ke bawah. Kalau ke atas, jika kita tidak mampu akan menyebabkan hancurnya kehidupan tersebut.

Contohnya, kita mempunyai uang yang hanya cukup untuk membeli sepasang sepatu yang harganya tak terlalu mahal, tetapi kemudian kita menginginkan sepatu yang harganya lebih mahal dan lebih dari sepasang. Tentu itu tidak sesuai dengan keadaan.

Dalam mendidik anak, pelaku selalu menekankan agar mereka hidup sederhana, jangan bermewah-mewahan, dan harus sesuai dengan kemampuan yang ada. Walaupun misalnya kaya, dalam mendidik anak pelaku akan tetap menerapkan pola hidup sederhana. Dan alhamdulillah si anak menuruti petuah dari Bapak.

4.2.2 AAS

Pelaku mengaku dirinya telah berumur 43 tahun, dengan pendidikan terakhir tamatan SLTA, pekerjaan pegawai negeri sipil, status keluarga sebagai kepala guru.

Bekerja untuk hidup, dalam arti menghidupi keluarga atau anak-istri dan saudara yang dekat apabila ada lebihnya. Prinsip pelaku bekerja di samping untuk mencari nafkah buat anak-istri, juga mengamalkan ilmu yang dimiliki kepada masyarakat. Apalagi lagi pelaku bekerja di BKKBN dan ditugaskan di PKB, bagian lapangan, ke desa-desa se-Kabupaten Bandung. Pelaku langsung terjun ke masyarakat, tidak duduk di meja kantor saja. Bahkan di kantor bisa dihitung beberapa hari, sisanya dihabiskan di lapangan.

Di lapangan pelaku melayani soal KB sehat bagi masyarakat. Setiap mau bekerja pelaku tidak selalu harus ke kantor dulu, tetapi langsung ke desa yang telah di programkan. Untuk pembuktian dinas atau tidaknya, setiap pelaku ke desa selalu meminta cap dan ditandatangani oleh kepala desa setempat.

Masalah pekerjaan yang dibawa atau tidaknya ke rumah, bagi pelaku hal semacam itu tidak ada karena pekerjaan semuanya diselesaikan di lapangan. Tidak seperti yang setiap harinya bertugas di kantor lain, pekerjaan semacam itu kemungkinan besar ada. Jadi, pekerjaan tidak dibawa ke rumah. Di rumah, paling-paling pelaku hanya menyusun program untuk ke lapangan dan hasilnya diolah di kantor. Pelaku, misalnya, tiga hari di kantor, tiga hari lagi di lapangan, bahkan sampai 4 - 5 hari dihabiskan di lapangan. Atasan pelaku kalau memeriksa hadir tidaknya, cukup melihat program atau jadwal kerja lapangan dan tanda tangan pemerintah setempat.

Pekerjaan sampingan pelaku, memang ada yaitu sebagai fotografer. Ya, suka ada yang mengundang atau - kalau tidak - saya mencari objek kemudian hasilnya diberikan atau dikirimkan ke wartawan Pikiran Rakyat. Kemudian di Pikiran Rakyat banyak yang kenal. Maksud pekerjaan sampingan, pertama, untuk mencari tambahan karena penghasilan tiap bulan setelah dihitung-hitung ternyata tidak cukup. Jadi untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, ya mencari sampingan. Kedua, di samping mencari nafkah tambahan juga ditunjang oleh hobi. Sejak dulu masalah potret-memotret paling pelaku senang.

Sedangkan soal tugas di lapangan, tidak dijadwalkan harus datang pukul 07.00, misalnya, karena kalau dijadwalkan sesuai dengan jam kantor (pukul 07.00), ya susah. Kalau pergi ke suatu desa pukul 07.00, apakah di desa tersebut klien sudah kumpul? Itu akan sulit. Beda lagi dengan bagian administrasi perkantoran. Baru kalau lagi staff meeting, pelaku tepat waktu karena itu jelas harus ke kantor bukan ke desa-desa. Umumnya jadwal kerja saya 4 hari di lapangan -- waktunya bebas -- dalam arti mau berangkat Pukul 08.00 atau 09.00 dan sebagainya, ya terserah, 1 hari ke puskesmas, dan 1 hari lagi di kantor.

Untuk hal mendidik anak-anak, sampai saat ini, pelaku belum pernah memaksakan kehendak kepada anak, misalnya kelak ia harus di sini atau di sana. Pelaku akan melihat kemampuan anak itu sendiri. Misalnya si anak mau ke ABRI, sedangkan badannya pendek dan fisiknya kurang mampu, nah baru di situ pelaku mengarahkan sesuai dengan kemampuan dan keadaan fisik si anak itu.

Si anak mau bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau swasta, dan sebagainya, ya terserah. Pelaku tidak zakelijk harus ke sini atau ke sana. Pandangan pelaku secara garis besar, bekerja di mana saja sama walaupun memang ada perbedaannya. Tapi, itu tidak menjadi prinsip.

Perbedaan PNS dan pegawai swasta yaitu kalau PNS kita mempunyai waktu cukup banyak walaupun gajinya sedikit, tetapi tenang. Dalam arti, di tengah jalan tidak ada istilah pemutusan hubungan kerja (PHK). Karier sebagai PNS ada dan untuk lebih maju tingkatannya pun lebih terbuka. Kalau di swasta, waktu terikat sekali. Untuk memajukan karier tidak ada karena ijazah SD, SMP, dan SMA tetap saja dipandang sama, yang penting rajin dan bisa bekerja di pabrik, begitu.

Pelaku belum pernah mengarahkan anak secara khusus. Pelaku akan melihat dulu karakteristik anak. Apakah hobi atau kesenangan si anak, baru pelaku bimbing dan arahkan akan cita-cita si anak terlaksana. Pelaku mah hanya bisa mengikuti irama si anak saja.

Memberikan tanggung jawab secara khusus kepada anak, sampai saat ini juga belum pernah. Pelaku punya anak cuma satu-satunya. Karena tidak mempunyai anak lagi, orang lain mungkin mengatakan *diogo-lah*.

Soal istri bekerja, menurut pelaku, boleh-boleh saja asal jangan meninggalkan kewajiban sebagai seorang istri. Artinya, si istri tidak bekerja dari pagi (pukul 08.00) dan pulang-pulang malam. Kalau begini tentu si istri sudah tidak bisa mengurus anak dan meladeni suami di rumah. Kalau misalnya istri pergi pukul

08.00, pulang pukul 02.00 siang, itu boleh saja. Kebetulan istri pelaku tidak bekerja, jadi ya belum mengalami.

Menurut pandangan pelaku, memang wanita bekerja (di perusahaan) selalu dibutuhkan. Hal ini terjadi barangkali karena -- jika dilihat dari segi kejujuran -- wanita relatif lebih jujur, dan kejujuran kaum wanita itu beda dengan laki-laki.

Sedangkan wanita bekerja yang tidak pelaku setujui, ya seperti di atas tadi, berangkat pagi pulang malam. Banyak kan kejadian yang tidak diinginkan. Misalnya di tengah jalan dicegat orang jahat, perhiasannya diambil, dan nyawanya pun dihabisi. Jadi kalau bisa, wanita bekerja jangan sampai malam-malam. Laki-laki saja yang bagian malamnya.

Program lima hari kerja, pendapat pelaku, memang enak juga karena libur dua hari bisa berkumpul dengan teman-teman, berkunjung ke famili, dan sebagainya. Kendalanya sampai saat ini belum dirasakan karena baru sekali dilakukan. Ditambah lagi, bagi pelaku yang ada di lapangan, jam kerja mulai pagi sampai sore itu merupakan soal biasa. Karena di lapangan kerjanya sehari.

Peningkatan sumber daya manusia, pertama-tama yang harus dilakukan adalah meningkatkan pendidikan, dengan jalan ikut kursus atau kuliah lagi. Tetapi harus ada kaitannya dengan program kerja. Kalau tidak ada, jangan coba-coba karena percuma saja. Jadi, menurut pendapat pelaku, itulah cara meningkatkan sumber daya manusia.

Pelaku pernah mendapatkan petuah dari orang tua seperti (1) *ulah campur teuing jeung manusa, wawuh mah kudu*; (2) *lamun hayang salamet, patokan hirup langkah, polah, jeung carita kudu bener*; (3) *Lamun jeung jelema ulah loba teuing ngiceup*. Entah apa artinya. Barangkali, kalau ingin selamat, tingkah laku kita memang harus sopan berbicara jangan ceplas-ceplos, sebab bisa membuat orang lain sakit hati.

Secara langsung petuah-petuah tersebut belum pernah diterapkan kepada anak, tetapi kalau lagi santai sambil nonton

televisi baru di situ memberikan gambaran-gambaran yang ada hubungannya dengan petuah-petuah dari orang tua dulu. Alhamdulillah tanggapan dari anak baik.

4.2.3 IYEP

Pelaku lahir 31 tahun yang lalu di Baleendah, pendidikan terakhir STTN sampai semester 9, kini bekerja sebagai pegawai swasta, dengan status keluarga sebagai kepala keluarga.

Hidup untuk bekerja. Bekerja dalam arti mencari nafkah buat anak-istri dan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.

Prinsip pelaku bekerja, kalau ditinjau dari segi pendidikan, memang tidak ada hubungannya karena bekerja dibagian tekstil. Akan tetapi, berusaha menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan pekerjaan yang dihadapi. Zaman sekarang bekerja sesuai dengan pendidikan memang sulit, yang penting sekarang ini bisa bekerja dan bisa beradaptasi.

Menurut pelaku itu bekerja itu puas dan tidak puas. Puasnya, mungkin karena dekat dengan sarana pekerjaan. Sedangkan tidak puasnya, mungkin antara jabatan dan hasil kerja tidak sesuai dengan upahnya.

Masalah bekerja sampingan, pada saat ini pelaku sedang merintis pertekstilan. Karena pelaku sudah merasa paham masalah tekstil mulai dari persiapan sampai proses akhirnya. Kalau ada kursus atau diklat pertekstilan, pelaku sanggup memberikan diklat tersebut.

Pelaku dengan teman-teman ingin mengadakan bisnis kain kecil-kecilan. Karena masalah kain ini sudah pelaku pahami sekali, mulai dari mutu yang jelek sampai mutu yang paling baik atau untuk diekspor, sudah bisa pelaku klasifikasikan.

Masalah pekerjaan sisa di kantor, tidak dibawa ke rumah. Pekerjaan kantor, ya harus di kantor. Kalau dibawa ke rumah akan

mengganggu keluarga, misalnya keluarga ingin main-main dengan ayahnya, atau bersantai-santai sambil menonton televisi. Jadi kalau dibawa kerumah, bagaimana waktu untuk keluarga?

Pekerjaan lembur, bagi pelaku tidak ada, karena setiap bulannya sudah diprogramkan. Misalnya satu bulan harus menyelesaikan atau menghasilkan ini dan apabila tidak selesai, nanti akan ditegur oleh atasan. Namun, kalau sebelum satu bulan pekerjaan itu sudah selesai, bagi pelaku sebagai Wakil Kabag, tidak diganti dengan upah atau lembur. Hanya hari-hari biasa agak santai kerjanya tidak terlalu diforsir.

Nah, kalau bawahan memang ada pekerjaan lembur, tetapi itu juga tidak terlalu besar. Kalau dibandingkan antara hasil kerja lembur dengan upah tidak sesuai. Karena itu, pegawai tidak mau bekerja lembur.

Pelaku sudah terbiasa bekerja tepat waktu. Apalagi di swasta masalah waktu dinomorsatukan. Oleh karena itu, baik jam masuk maupun keluar harus tepat waktu. Terlambat atau sering terlambat di samping mendapat teguran dari atasan, jumlah upah pun dipertimbangkan dengan jam kerja. Apabila hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, maka upahnya pol. Sebaliknya, jika sering terlambat, upahnya pun dikurangi sesuai dengan keterlambatan jam kerja.

Bagi level pelaku, apabila ada meeting sampai pukul 09.00 malam, itu merupakan suatu kewajiban bagi seorang Kabag dan Wakil Kabag. Karena dengan jabatan tersebut, mau tidak mau harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan itu.

Masalah anak ingin menjadi apa, bergantung pada anaknya sendiri. Pertama melihat dulu karakternya. Kemudian, ke mana yang paling disukainya, pelaku hanya bisa membimbing dari segi pendidikannya untuk bekal hidup dia. Apabila si anak dipaksakan harus bekerja, misalnya sebagai PNS, atau ABRI, tetapi ia tidak mampu, mungkin akan sulit atau akan menjadi mental buat si anak. Karena itu, terserah si anak saja mau memilih ke mana ia kerja.

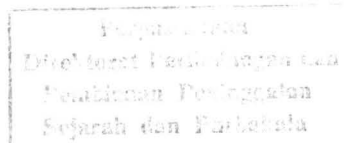
Memang kemauan pelaku, kelak ia ingin anaknya menjadi PNS. Walaupun gajinya kecil lama kelamaan gaji itu akan naik dan prospeknya di masa depan baik. Di swasta, gajinya memang besar, tetapi untuk masa depan kurang menjamin. Selama perusahaan swasta maju, memang akan baik. Tetapi kalau perusahaan itu bangkrut, ya kita ikut bangkrut juga. Jadi di swasta jaminan hidup kurang, sedangkan pada PNS jaminan hidup akan baik, grafiknya tidak turun naik (tetap). Di swasta grafiknya kadangkala mencuat ke atas, setelah di atas bisa jatuh lagi.

Untuk mengarahkan anak, pertama akan pelaku didik dari segi rohani dan jasmaninya -- di samping pendidikan di sekolah. Pendidikan rohani dan jasmani merupakan modal utama untuk mencapai kemandirian hidup anak selanjutnya. Kalau tidak, mungkin akan terbawa arus teman-teman di lingkungan pegaulannya, misalnya seperti kenakalan remaja yang sering terjadi sekarang ini.

Sebenarnya, baik atau tidak baik tingkah laku anak, menurut pelaku, ditentukan oleh kedua orang tuanya. Apakah orang tuanya bisa membina anak ke arah yang baik atau tidak. Sedangkan di sekolah, hanya ilmu pengetahuan lah yang dipelajari. Jadi, di sini orang tua harus sungguh-sungguh membimbing anaknya.

Soal bekerja atau tidaknya istri, pertama selagi anak masih kecil jangan dulu, kalau sudah besar-besar sekali silakan. Dengan catatan, harus sepengetahuan suaminya dan tidak mengganggu keharmonisan dalam berumah tangga. Walaupun memang untuk menambah-nambah nafkah, kalau mengganggu ketentraman keluarga atau anak tidak diperhatikan, lebih baik istri diam saja di rumah, tidak usah bekerja.

Di tempat pelaku bekerja, memang mayoritas pekerjaannya wanita (sekitar 60 persen) dan pekerja laki-laki 40 persen. Alasan mengambil pekerja wanita adalah : (1) wanita tidak terlalu banyak menuntut upah; (2) wanita lebih supel, rajin dan teliti; (3) segala peraturan atau kebijakan pabrik selalu di patuhi; (4) karena sekarang teknologi sudah canggih, semua pekerjaan berat



dikerjakan oleh mesin yang canggih dan komputer, jadi tidak terlalu banyak membutuhkan tenaga manusia; dan (5) kepada atasan wanita selalu menghormati, tidak melawan.

Lain halnya pekerja laki-laki : (1) uang diutamakan bukan pekerjaannya, tetapi besar kecilnya jumlah upah; (2) dalam bekerja kurang rajin, bahkan ceroboh; (3) mereka tidak risi terhadap peraturan-peraturan pabrik, bahkan sebaliknya seolah-olah menentang : apa sanksinya apabila melanggar peraturan; serta (4) kepada atasan seolah-olah tidak ada jarak dan apabila sesuatu yang tidak berkenan di hati, mereka akan langsung memprotesnya.

Ternyata, walaupun mayoritas pegawainya wanita, pekerjaan di pabrik tetap berjalan lancar, bahkan ada harmonisasi sesama pekerja. Tidak ada perasaan berat sebelah atau kepincangan dalam bekerja. Tidak ada istilah, karena laki-laknya sedikit, pekerjaan jadi lambat atau pincang. Di pabrik yang dibutuhkan bukan tenaga fisik seperti bekerja kasar, tetapi yang diutamakan di sini adalah ketelitian, ketekunan, dan kerajinan. Ketiga hal itu ada pada pekerja wanita, namun bukan berarti tidak ada laki-laki.

Biasanya, yang terjadi pada pegawai laki-laki, jika mereka mendapat informasi tentang jumlah upah di pabriknya lebih kecil dibandingkan dengan pabrik lain, mereka akan langsung menuntut atasannya agar upahnya dinaikkan sesuai dengan pabrik lain.

Mereka tidak memikirkan posisi pabrik tempat bekerja tempat rekan-rekannya di pabrik lain. Karena, antara pabrik yang satu dengan yang lainnya tidak sama penghasilannya. Penghasilan disesuaikan dengan kapasitas atau keadaan pabrik itu sendiri. Hal inilah yang mereka tidak pertimbangkan dan sebelumnya mereka juga tidak menanyakan -- kepada atasannya -- bagaimana sebenarnya keberadaan pabrik itu sendiri, terutama dalam hal berproduksi.

Sorotan masyarakat terhadap pekerja pabrik, terutama bagian malam, memang cenderung negatif. Dalam menanggapi soal ini, khususnya bagi karyawan yang pulang tengah malam atau pagi,

sebenarnya perusahaan juga memikirkan keselamatan pekerjanya. Karena kalau sesuatu terjadi, perusahaan pun merasa bertanggung jawab.

Oleh karena itu, untuk menjaga hal-hal yang tidak diinginkan, perusahaan menyediakan fasilitas angkutan (bus karyawan) antar jemput. Antar jemput ini bukan berarti setiap orang diantar ke rumahnya. Akan tetapi, pada jalur-jalur tertentu mereka dijemput dan diantar. Pekerja hanya tinggal menunggu di jalur yang dilalui oleh bus karyawan.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia, di pabrik pelaku, pertama jam kerja harus tepat waktu. Setiap satu minggu diadakan refreshing dan meeting-meeting selama 2 jam, tetapi tidak seperti instansi atau perkantoran di negeri, apalagi melalui sekolah atau kursus-kursus.

Untuk meningkatkan mutu pekerjaan, pertama sebelum bekerja diadakan apel dan di sana dibicarakan trick-trick apa saja yang akan dan harus dikerjakan. Di sini hasil produksi sangat menentukan, dalam arti kalau produksi itu banyak tentu hasilnya berkualitas bagus. Karena kualitas dan penghasiian ditentukan oleh: (1) bahan; (2) mesin; dan (3) manusia itu sendiri. Kalau ketiga-tiganya ini pincang, pasti kualitasnya tidak bagus.

Petuah-petuah dari orang tua, yang pelaku ingat, dulu kakek berbicara begini, "Kalau sudah menjadi pimpinan, hati-hatilah terhadap ketiga aspek ini : harta, tahta dan wanita. Apabila kita sudah menjadi kaya jangan lupa diri, dalam arti harus ingat kepada orang yang ada di bawah kita. Dan engan harta itu, kalau tidak bisa menjalankannya bisa jatuh atau mengalami kahancuran.

Tahta, kalau sudah mempunyai jabatan jangan sewenang-wenang atau semau gue, karena kalau sudah jatuh susah lagi untuk bangun. Wanita, kalau kita tidak kuat iman banyak godaan dari wanita, seperti ada pepatah "wanita racun dunia." Memang kalau kita sudah mempunyai harta, tahta, lalu untuk mendapatkan wanita pun akan mudah. Karena kesemuanya ini merupakan tiga

serangkaian dalam kehidupan manusia. Oleh karena itu, kita harus bisa mawas diri, jangan lupa daratan.

Insya Allah, ketiga apek tersebut juga akan ditanamkan kepada anak pelaku, supaya bisa mawas diri dalam kehidupannya.

4.2.4 IIS

Pelaku ini mengaku diriya telah berumur 35 tahun, pendidikan terakhir Sarjana Muda kurikulum teknologi, pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil tepatnya sebagai guru sekolah dasar negeri, kepala keluarga dengan tiga orang anak.

Anak yang paling besar lahir tahun 1972 dan Pendidikan terakhir SMA dan mengikuti Akademi Pariwisata selama satu tahun, sekarang sudah menikah. Anak kedua masih sekolah di SMA kelas 3 lahir tahun 1974, dan yang ketiga masih Sekolah Dasar kelas 3 lahir tahun 1986.

Prinsip bagi guru, seperti pelaku, kerja itu untuk hidup juga bisa dikatakan hidup ini untuk bekerja. Alasannya karena sejak dari kecil dipacu untuk bekerja dan memang pada mulanya pekerjaan ini dikarenakan keadaan orang tua yang kurang mampu, maka untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, tidak ada dorongan dari orang tua. Alasannya orang tuanya sekolah hanya merugikan orang tua saja, maka sekolahnya pun tidak dilanjutkan karena masalah biaya. Karena mempunyai cita-cita yang luhur dan melihat orang lain lebih maju, maka mencari motivasi lain dengan jalan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Pelaku mempunyai prinsip kerja untuk memenuhi semuanya.

Untuk mencapai titi terakhir itu belum dirasakan karena masih banyak cita-cita dan harapan yang belum tercapai. Dengan itu maka pelaku mencari alternatif lain berusaha untuk meningkatkan taraf hidup keluarganya dengan jalan mencari penghasilan tambahan dengan cara berdagang barang atau jadi "*makelar*" dengan rekan sekerabatnya. Tetapi usaha untuk menambah penghasilan itu belum memuaskan, malah sering gagal. Kalau

dibandingkan prnghasilan pokok dengan penghasilan tambahan, yang dapat dirasakan tetap adalah penghasilan pokok.

Bagi kepala sekolah mempunyai prinsip bahwa bekerja juga harus dibarengi dengan penerapan disiplin dan tanggung jawab. Bagi kepala sekolah tidak melihat orang lain, yang penting bahwa mengerjakan tugas dari pemerintah itu harus betul-betul dibarengi tanggung jawab dan memberi contoh yang baik kepada bawahannya. Seumpamanya ada bawahan yang selalu terlambat datang ke kantor atau kurang disiplin, Kepala sekoalah waji memberi teguran dan memberi nasihat agar supaya diperhatikan, agar jangan sampai terlambat lagi datang ke kantor dan harus datang tepat pada waktunya. Bawahan juga harus sungguh-sungguh memperhatikan pekerjaannya yang ditugaskan oleh pemerintah dan harus dikerjakan dengan tanggung jawab.

Pelaku menanamkan kedisiplinan tidak hanya di sekolah saja, di lingkungan keluarganya pun disiplin selalu diterapkan kepada anak-anaknya, karena pelaku mempunyai cita-cita ingin menyekolahkan anaknya sampai ke Perguruan Tinggi agar lebih berhasil dari pada orang tuanya dalam hal pendidikannya maupun pekerjaannya.

Dalam kenyataannya menerapkan disiplin di rumah kurang berhasil sebab anaknya yang pertama yang tadinya diharapkan melanjutkan ke perguruan tinggi ternyata menolak. Anak yang kedua dan ketiga juga tidak dipaksa atau diharuskan menjadi Pegawai Negeri Sipil misalnya, atau jadi pegawai lainnya. Sebagai orang tua hanya bisa mengayomi apa yang dicita-citakan anak-anaknya. Pelaku juga menuntut kepada anak-anaknya agar bisa bekerja dan mendapatkan penghasilan biar pun penghasilan itu sedikit.

Pelaku berusaha menanamkan disiplin di lingkungan keluarganya. Anak-anak diharuskan membantu pekerjaan orang tuanya di rumah. Mereka masing-masing diberi tugas, misalnya mencuci pakaian dan mencuci piring itu bagian anak perempuan dan anak laki-laki ditugaskan menimba air, dan membersihkan kamar tidur harus oleh masing-masing.

Pelaku juga mempunyai kesan tersendiri bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang sangat mulia. Ia sangat mencintai pekerjaannya, alasannya karena menjadi guru dapat mengamalkan ilmu atau dapat mengajar murid dikelas.

Kepala Sekolah secara global sudah mempunyai program rutin, yaitu seperti rencana kerja harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Tapi program tersebut kadang-kadang tergarap kadang-kadang tidak tergarap. Alasannya karena sebagai Kepala sekolah selalu banyak pekerjaan. Selain itu harus melayani tamu atau orang tua murid dan sebagainya, maka pekerjaan yang harus selesai pada waktunya itu sering tertunda tidak dapat diselesaikan di sekolah, kadang-kadang sampai di bawa ke rumah.

Banyaknya ruang kelas ada 8 ruang kelas, 6 guru dan 1 Kepala sekolah. Sedangkan yang aktif disekolah hanya 5 guru dan 1 Kepala sekolah, 1 orang tidak aktif alasannya terlalu jauh dari tempat berdomisili dan mau pindah ke tempat yang dekat ke rumahnya.

Kekurangan ruang kelas juga memaksa kepala sekolah mengatur jadwal sekolah menjadi tiga bagian yaitu pagi, siang, dan sore. Dengan pembagian waktu sekolah seperti itu, tentunya membawa akibat terhadap kesempatan seorang guru untuk mengembangkan diri dari segi pengetahuan materi pelajaran, untuk mengikuti seminar atau mengisi kegiatan lainnya seperti menulis buku atau pun serita.

4.2.5. PAPA

Pelaku ini berumur 33 tahun, dengan pendidikan terakhir APDN (Akademi Pemerintahan Dalam Negeri), pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil, (lurah) kepala keluarga dengan 2 orang anak.

Pendapat pelaku relatif bahwa kerja untuk hidup,, juga bisa dikatakan hidup itu untuk bekerja. Tapi yang lebih cenderung yang diungkapkan pelaku memang hidup ini untuk bekerja, dan pelaku juga mengungkapkan bahwa bekerja untuk hidup memang ada persamaan nilainya dengan hidup untuk bekerja. Diungkapkan

pula oleh pelaku bahwa bekerja bisa juga dikatakan untuk pengabdian, yaitu mengabdikan kepada pemerintah, masyarakat, keluarga, dan karier.

Bekerja atau ditugaskannya di Kantor Kelurahan dari tahun 1982, dan diangkat menjadi kepala kelurahan dari bulan Nopember 1993. Bekerja sebagai kepala kelurahan punya kepuasan tersendiri, yaitu bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat atau membantu apa yang dibutuhkan masyarakat. Selain itu sebagai Lurah di kantor maupun di luar kantor selalu banyak pekerjaan, misalnya harus melayani tamu, atau seumpamanya ada pekerjaan yang tidak dikerjakan oleh bawahan, maka dikerjakan oleh Lurah sendiri. Maka dari itu pelaku tidak bisa mengukuhkan pulang dari kantor harus jam 2, tapi harus siap selama 24 jam, karena sebagai Lurah banyak kegiatan di luar kantor, misalnya ada rapat di Kotamadya atau kegiatan di setiap Rukun Warga (RW), atau kegiatan lainnya.

Penghasilan sebesar Rp. 240.000 setiap bulan, dirasakan oleh pelaku kurang untuk memenuhi kebutuhan keluarga, misalnya untuk kebutuhan sehari-hari dan biaya sekolah anak-anaknya. Pelaku mempunyai kepuasan tersendiri dengan penghasilan itu sebab seimbang dengan pekerjaannya.

Untuk mengatasi kekurangan, pelaku mencari alternatif lain untuk menambah penghasilan, yaitu mencari usaha sampingan dengan cara menjadi perantara atau penghubung dalam urusan jual beli, misalnya jual beli tanah atau rumah. Pendapatan atau penghasilan dari usaha sampingan itu, dapat menutupi kekurangan kebutuhan keluarga, walaupun penghasilan dari usaha sampingan itu tidak menentu pendapatannya. Selain itu prinsip pelaku, kalau kita bekerja untuk orang lain dan penuh tanggung jawab, soal cari uang pun akan mudah mendapatkannya.

Kepala Kelurahan yang ditugaskan oleh pemerintah, itu harus betul-betul penuh tanggung jawab. Lurah juga harus berperilaku bijaksana dan selain itu harus memprioritaskan tugas dari pemerintah, daripada keperluan keluarga atau individu.

Pelaku di lingkungan kantor berusaha menanamkan berdisiplin, dengan cara memberi contoh yang baik kepada bawahannya, misalkan masuk kantor pukul 07.00 pelaku sudah lebih awal datang ke kantor. Kebiasaan ini dengan kesadaran dan tidak merasa terpaksa diikuti oleh bawahannya. Selain itu juga pelaku sering datang ke tempat tinggal bawahannya untuk pendekatan atau berkomunikasi, agar supaya antara pelaku dan bawahan tidak saling membatasi diri. Pelaku juga berprinsip, bahwa kawasan jangan merasa takut kepada atasan tapi harus merasa segan.

Di lingkungan keluarganya pun pelaku berusaha menanamkan disiplin dan pendidikan kepada anaknya. Pelaku mengungkapkan pula kalau anak dibekali harta, pasti cepat habis, tapi kalau dibekali dengan pendidikan, tidak akan ada habisnya. Yang diprioritaskan pelaku di dalam keluarganya yaitu menanamkan pendidikan kepada anaknya, dan mengayomi cita-cita anak-anaknya.

Pelaku juga berusaha ingin meningkatkan sumber daya manusia, dengan cara menggali potensi yang ada dimasyarakat, misalnya Taruna Karya, di sini pelaku berperan sebagai motivator atau penggerak, seperti memberikan beban atau tanggung jawab kepada Taruna Karya, ternyata mereka punya kreativitas yang tinggi. Taruna Karya menggali sendiri dan meminta penerangan, dan mengelola sendiri. Yang dikelola Taruna Karya dan dibantu oleh Lurah seperti, membangun sarana olah raga. Taruna Karya pun kepada Lurah tidak hanya menganggap Kepala Kelurahan saja tapi juga menganggap sebagai bapak.

Pelaku mengungkapkan bahwa meningkat sumber daya manusia itu harus ditunjang dengan kesehatan, maka pelaku memberi nasihat kepada warganya agar memperhatikan kebersihan, seperti kebersihan rumah dan kebersihan lingkungan.

4.2.6. DIDI

Pelaku telah berumur 37 tahun, pendidikan terakhir Sarjana STKIP Cabang Bale Bandung, pekerjaan karyawan swasta, kepala keluarga dengan 3 orang.

Etos kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan swasta yang berijazah sarjana, walaupun di tempat kerjanya masih belum diakui, karena pertama masuk dia berijazah SMP, cara pandang dalam menghadapi hidup ini cukup berwawasan. Dia memberikan kiat-kiat kerja dalam menempuh status sosial tertentu sehingga walaupun standar SMP tetapi mampu berpenghasilan melebihi seorang sarjana. Kiat kerja ini dikemukakan dalam wawasan yang cukup ideal bagi seorang sarjana, tapi bukan bagi seorang pekerja yang berijazah SMP.

Hidup adalah suatu perjuangan yang harus diperjuangkan agar dalam kehidupan ini kita maju dan berhasil, maka dengan demikian pelaku lebih percaya kepada suatu usaha manusia dibanding dengan nasib seseorang. Kita tahu bahwa usaha dahulu baru kemudian nasib, maka nasib pun akan mengikuti kalau kita mau berusaha. Demikian pula terhadap kemajuan si anak, kalau bapaknya berpendidikan SD, maka si anak minimal harus SMP demikian seterusnya, artinya si anak harus lebih tinggi pendidikan dan statusnya daripada si orangtua.

Pendapat tentang kerja yang dilakukannya untuk memenuhi hidup. Apa yang dikemukakannya adalah sebagai berikut:

Pertama, kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena hidup tanpa kerja tidak mungkin kebutuhan hidup akan terpenuhi, walaupun belum seluruhnya kebutuhan hidup ini terpenuhi. Hal ini dapat dikatakan relatif.

Kedua, kerja itu untuk memajukan atau meningkatkan taraf pendidikan anak agar si anak dapat lebih baik (status, pendidikan, dan taraf hidup) dari si orang tua.

Ketiga, kalau dilihat dari segi sosial budaya, bekerja adalah untuk mencari status sosial, penilaian hidup tanpa kerja bagi

masyarakat adalah kurang terpendang, maka pelaku bekerja keras agar penilaian status sosial di mata masyarakat meningkat.

Keempat, bahwa dengan penilaian lingkungan masyarakat terhadap seseorang yang mempunyai pekerjaan akan sangat mempengaruhi, maka dengan sendirinya kepercayaan masyarakat terhadap dirinya akan lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh tingkat pekerjaan atau status seseorang di mata masyarakat sangat berlainan penilainya. Pekerja tukang beca akan berbeda dengan pekerja pabrik, begitu pula bila dibandingkan antara pekerja pabrik dengan pegawai negeri. Bahkan status jabatan pun sangat mempengaruhi nilai seseorang di mata masyarakat.

Kelima, dengan bekerja secara otomatis akan menentukan tingkat status sosial di masyarakat. Tinggi rendahnya status sosial juga ditentukan oleh tempat di mana ia bekerja.

Keenam, apabila dilihat dari segi income dan harga diri, maka dengan bekerja terus kita akan mendapat jenjang jabatan yang lebih tinggi, maka income seseorang pun akan lebih tinggi dan lebih baik pula, dengan demikian harga diri seseorang pun akan meningkat pula.

Ketujuh, dilihat dari segi agama, bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus didasari dengan "karena Allah", karena apabila bekerja tanpa didasari rasa "karena Allah", itu dianggap kurang bijak.

Prinsip kerja yang diterapkan pada perusahaan Unilon bagi karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah: (1) target; (2) kualitas; (3) produksi; dan (4) karyawan serta lingkungan.

Keempat faktor ini akan sangat mempengaruhi kegiatan atau etos kerja seseorang. Misalnya target terpenuhi tapi kualitasnya jelek, maka ia tetap akan mendapat teguran, maka sistem penerapan kontrol pun selalu diadakan setiap saat. Bagi karyawan penilaian keberhasilannya ditentukan oleh point-point di atas. Kalau memang lingkungan tempat kerja bagus, kualitas bagus,

maka produktivitas akan tercapai dengan baik, bahkan efisiensi penggunaan waktu juga mempengaruhi jumlah target yang dicapai.

Kontrol yang dilakukan baik oleh perusahaan maupun oleh pengawas dilaksanakan dalam berbagai evaluasi, atau dengan peningkatan sistem pembayaran gaji khususnya dalam gaji berkala yang naik dalam setiap tahunnya berdasarkan tingkatan status jabatan. Maka tidak ada perbedaan antara pekerja wanita dengan pekerja laki-laki, mereka semua mempunyai standar gaji menurut Peraturan Pemerintah, misalnya SMP termasuk golongan gaji A-1 dengan standar gaji Rp 112.800,00 setiap bulan (itu menurut PP), tapi bagi Unilon sendiri standar gaji yang diberikan terasa lebih baik dibanding dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Untuk pembagian dalam gaji berkala disesuaikan dengan jumlah keuntungan perusahaan. Misalnya cost perusahaan tahun ini dua ratus juta rupiah inflasi, maka sama dengan keuntungan. Sisa keuntungan tersebut dibagikan kepada karyawan berdasarkan lama pengalaman kerja di perusahaan ini. Jadi, setiap karyawan akan mendapat tambahan minimal 20 persen sampai dengan 30 persen dari jumlah gaji setiap bulannya.

Pembagian gaji berkala ini dilakukan pada setiap bulan Maret dalam setiap tahunnya, dan biasanya pengajuan gaji berkala ini SPSI melakukan perundingan dengan pihak perusahaan antara sepuluh sampai dengan sebelas kali. Pelaku pun menyadari bahwa perusahaan mempunyai manajemen tersendiri, sehingga keuntungan disebutkan itu tidak terbuka seluruhnya, akan tetapi dengan sikap yang demikian pelaku sudah merasa puas.

Mengenai upah lembur, biasanya perusahaan menaikkan jumlah pembayaran upahnya sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan pemerintah. Seperti telah diungkapkan tadi bahwa, sistem kontrol dilakukan pada setiap saat, yaitu dengan cara meeting tentang kualitas produksi. Hal ini dilakukan untuk memperoleh peningkatan tanggung jawab dari setiap karyawan, sehingga berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja.

Di samping itu, dilakukan pula sistem pendidikan dengan cara mengirim karyawan ke pusat pendidikan di dalam negeri atau luar negeri. Selain itu, untuk menambah wawasan karyawan, dan untuk memberikan motivasi kerja yang baik, perusahaan mengadakan : (1) perpustakaan agar minat membaca meningkat; (2) kursus menjahit bagi karyawan wanita; (3) kursus montir bagi karyawan pria; dan (4) asuransi (Jamsostek: Jaminan Sosial Tenaga Kerja) di UNILON dirasa lebih baik dibandingkan dengan peraturan yang diterapkan pemerintah.

Hal ini diharapkan kualitas kerja meningkat dan apabila mereka keluar dari perusahaan itu sudah mempunyai keahlian yang lain yang dapat dipakai mencari penghasilan.

Sebagai karyawan di tempat kerja, kiat pertama yang dilakukan dalam menjalankan tugas, adalah (1) mentaati jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan; (2) menjaga kualitas produksi; (3) karyawan diperhatikan tingkat kesejahteraannya; (4) keselamatan kerja; dan (5) kebersihan lingkungan dan tempat kerja.

Melihat nilai ijazah yang dipunyai sekarang yaitu sarjana, telah dilakukan perundingan dengan pihak perusahaan agar ada penyesuaian ijazah, akan tetapi sampai kini perusahaan tetap tidak mau menerimanya, sehingga pelaku bekerja sesuai dengan pola pikir SMP. Di samping itu telah pula dicoba untuk mencari pekerjaan ke negeri sampai tiga kali, dan hasilnya tetap nihil. Bahkan, sudah sampai ke Jakarta untuk pengurusannya. Sedangkan untuk ke perusahaan lain, walaupun ijazah sarjana diakui tapi sistem pemabayaran gaji lebih rendah dibandingkan dengan UNILON maka perlaku bertahan di sini.

Untuk di perusahaan ini pelaku bekerja sesuai dengan job sebagai pengawas yang diberikan dan sesuai pula dengan tingkat ijazah yang diakui perusahaan. Walaupun pelaku sarjana pelaku tidak mau mempergunakannya, karena memang keserjanaan pelaku bukan bidang kerja tersebut.

4.2.7 DEDE

Pelaku ini mengaku telah berumur 38 tahun, bekerja sebagai guru (PNS), pendidikan terakhir SLTA dan tanggungan keluarga sebanyak 3 orang.

Pelaku berprinsip, "kerja untuk hidup". Prinsip ini didapatkan dari krisalisasi ("intisari") a tas pendidikan yang telah diperolehnya baik dari orang tua, sekolah maupun dari realitas sosial yang berlaku di dalam kehidupan masyarakat. Orang tua pelaku sejak pelaku masih kecil telah memberi tugas yang harus diselesaikan oleh pelaku. Tentunya tugas itu yang sesuai dengan kemampuan pelaku dan semakin bertambah usia, tugas yang harus diselesaika oleh pelaku bertambah, baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Kendatipun begitu, terkadang pelaku merasa malas untuk menyelesaikan tugasnya. Ada pertanyaan di dalam diri pelaku mengapa pelaku harus menyelesaikan tugas ini?

Di sekolah pun yang namanya tugas atau pekerjaan rumah selalu ada. Tugas selalu diperiksa dan apabila tidak mengerjakan maka guru akan marah. Sebaliknya muridnya yang rajin mendapat pujian dari guru. Demikian juga di masyarakat, orang yang rajin lebih disukai. Jadi, baik orang tua, sekolah dan masyarakat selalu menuntut kepada "kita" untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab "kita" yang pada hakikatnya merupakan sebuah kerja.

Setelah pelaku dewasa, suatu kenyataan yang disadarinya bahwa untuk kelangsungan hidup banyak kebutuhan yang harus dipenuhi, sedangkan untuk memenuhi pelbagai kebutuhan diperlukan uang dan uang hanya dapat diperoleh dengan cara bekerja.

Walaupun pada satu sisi bekerja merupakan suatu keharusan, namun pada sisi yang lain bekerja juga memberikan peran dan status yang membuat pelaku merasa eksis.

Berkaitan dengan eksistensi inilah bekerja bukan lagi sebagai suatu keharusan semata, tetapi juga merupakan suatu kebutuhan.

Sebab itulah, meskipun pelaku telah bersuami dalam arti sudah ada yang memenuhi segala kebutuhannya, pelaku tetap bekerja.

Sebagai seorang guru, pelaku merasa kebutuhannya akan eksistensinya terpenuhi, sebagai seorang guru (Pegawai Negeri Sipil) pelaku dapat mengabdikan tenaga dan pikirannya untuk negara dengan cara ikut mencerdaskan kehidupan bangsa. Secara pribadi keinginannya untuk berkarir atau berpartisipasi di dalam pembangunan dapat dicapai sehingga dirinya merasa berarti. Selain itu, juga ada beberapa faktor yang membuat pelaku merasa puas, yaitu :

1. Mempunyai status yang terhormat, sebab umumnya masyarakat (desa) sangat "respek" terhadap guru dan pegawai negeri.
2. Adanya jaminan pensiun yang memberikan rasa aman bahwa di hari tua nanti dapat hidup tenang tanpa harus memikirkan mencari nafkah atau mencari tempat bergantung.
3. Mempunyai keleluasaan dalam hal waktu sehingga dapat mengurus rumah tangga dan sekaligus dapat berkarir bahkan masih dapat menyalurkan hobi, yaitu dengan membuka jasa jahitan.

Dari pengalaman hidup pelaku, maka sejak dini pelaku di dalam mendidik anak-anaknya senantiasa menitikberatkan agar anak-anaknya giat bekerja. Masing-masing dari anak-anaknya menepat tugas-tugas tertentu yang secara keseluruhan menunjang kelancaran di dalam rumah tangga. Hal ini sangat penting agar si anak merasa mempunyai andil di dalam rumah tangga dan memupuk rasa tanggung jawab terhadap keluarganya.

Mengenai pekerjaan bagi anak-anaknya, pelaku lebih senang bila anak-anaknya dapat menjadi pegawai negeri, soal kesejahteraan anak-anaknya pelaku tidak merasa khawatir meskipun gaji pegawai negeri kecil. Soal rejeki di samping sudah diatur oleh Tuhan juga tergantung kepada orangnya juga. Dan apabila anak-anak sudah disiapkan sejak kecil untuk rajin bekerja, maka tidak akan mendapat kesulitan di masa depannya.

4.2.8 PELAKU

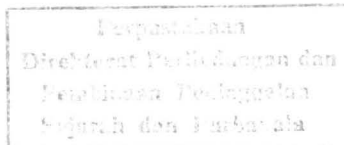
Pelaku mengaku telah berumur 28 tahun bekerja di PERUMTEL (PT. TELKOM). Mengenai "filsafat kerja" yang dijadikan pedoman, pelaku mengatakan, bahwa bekerja dibutuhkan untuk mewujudkan cita-cita. Artinya, selama seseorang mempunyai cita-cita, maka ia harus bekerja untuk mewujudkan cita-citanya itu. Sebaliknya bila ia tidak mempunyai cita-cita, maka keharusan untuk bekerja menjadi tidak relevan lagi.

Mengenai budaya kerja yang dimiliki atau yang sudah menjadi karakternya, pelaku mengemukakan bahwa itu berasal atas asuhan orang tuanya dahulu selalu melibatkan pelaku dalam pekerjaannya. Kebetulan orang tua pelaku dahulu berusaha di bidang pembuatan genting, maka pelaku dilibatkan baik dalam proses pembuatan genting sampai ke pemasarannya. Tentunya hal itu diberikan secara bertahap. Mengenai pekerjaan rumah tangga pun, pelaku tetap dilibatkan.

Orang tua pelaku di samping selalu memberikan pekerjaan yang sifatnya praktis yang dapat membantu pelaku membiasakan diri agar giat bekerja, juga memberikan pandangan-pandangan hidup seperti : kejujuran, keuletan, kerajinan dan lain-lain. Cara penyampaiannya ada yang langsung berupa nasihat, cerita, maupun pepatah. Sayangnya pelaku telah banyak yang lupa secara persisnya.

Namun ada yang sangat berkesan bagi pelaku atas pandangan hidup yang diberikan oleh orang tuanya, yaitu "*Lamun urang teu kokoreh, urang moal jadi, hirup teh kudu koreh-koreh cok*". Artinya, kalau kita tidak bekerja kita tidak akan makan. Pandangan ini bagi pelaku merupakan sebuah ketentuan yang mau tidak mau manusia harus menerimanya.

Pandangan hidup inilah yang disampaikan ulang oleh pelaku kepada anak-anak. Kesadaran akan ketentuan bahwa manusia harus bekerja untuk dapat mempertahankan hidupnya inilah yang menjadi prioritas untuk dicangkokkan kepada anak-anaknya.



Adapun pola pendidikan dengan cara melibatkan anak dalam pekerjaan-pekerjaan dirumah bukan atas dasar kesadaran. Selain itu, juga menanamkan bersusah-payah dahulu artinya prihatin sangat diutamakan agar anak-anaknya terbiasa berpikir dan berusaha kemudian bersyukur apabila dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi.

Dengan bekal hal-hal itu, pelaku tidak mengharuskan anak-anak bekerja sebagai ini atau sebagai itu. Pelaku merasa yakin anak-anak akan dapat bekerja di mana saja sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Pelaku sebagai orang tua hanya bertindak membiayai semaksimal mungkin untuk mengantarkan agar anak-anak dapat mencapai cita-citanya.

Mengenai pekerjaannya pelaku merasa puas sebab di PERUMTEL (PT. Telkom) pelaku mendapat gaji yang cukup dan suasana kerja yang menyenangkan sehingga pelaku merasa betah. Untuk kedua hal itu pelaku tidak pernah terlambat atau bolos. Memang peraturan yang tegas yang diberlakukan di PERUMTEL pun turut membina disiplin pegawai, tetapi bagi pelaku peraturan yang tegas bukanlah masalah, selama itu demi kebaikan dan kesejahteraan pegawai.

BAB V

ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA : PEMBAHASAN

Di dalam bab-bab terdahulu telah ditunjukkan, bahwa pengembangan kebudayaan nasional, kebudayaan Indonesia haruslah berfungsi sebagai penggerak arah pembangunan untuk memperkuat orientasi nilai budaya (mentalitas) ke arah etos kerja industri, dan sekaligus pula sebagai pembentuk jati diri bangsa Indonesia. Mewujudkan sikap kemandirian, perlu ditegakan melalui usaha peningkatan peran serta, efisiensi dan produktivitas kerja dalam rangka peningkatan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan lahir batin.

Untuk menumbuhkembangkan "sikap yang mandiri" tersebut, tentu pula menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang ketenagakerjaan. Sebab, melalui sumber daya yang berkualitas itu akan tercipta etos kerja pada setiap individu yang terlibat dalam pembangunan. Namun demikian, tidak dapat dihindarkan lagi bahwa, sikap dan mental sementara individu yang terlibat dalam pembangunan sebagian besar masih bersumber pada sistem nilai budaya yang berlatar belakang budaya agraris yang tentunya berlainan dengan budaya industri.

Mentalitas terhadap kerja yang berlatar belakang budaya agraris ini, oleh Franz von Magnis (1978:30), dilihatnya sebagai kesatuan dengan perayaan dan ritus keagamaan. Menurutnya lebih jauh lagi, ketiga-tiganya tidak terpisah. Misalnya, kata *gawe* (damel) dan kata "pekerjaan", bagi Magnis, berarti pesta. Dalam hal ini, pekerjaan di sawah dihayati sebagai tindakan yang berdimensi religius dan disertai pelbagai perayaan, seperti diwujudkan dalam pejuaan terhadap Dewi Sri (Nyi Pohaci Sanghyang Asri) dalam aktivitas pertanian.

Pekerjaan terintegrasi ke dalam penghayatan hidup sebagai kegiatan penuh arti dan tidak diisolasi melalui berbagai sarana untuk menjamin kebutuhan-kebutuhan hidup ini. Ini berarti, pekerjaan tidak terasing dari keseluruhan hidup manusia dan manusia tidak merasa terasing di dalamnya.

Dalam kerangka berpikir budaya agraris sedemikian ini, sebenarnya nilai budaya yang tumbuh-kembagkan dalam alam pikiran mereka telah memiliki dasar-dasar untuk mengembangkan sikap kerja yang tidak hanya menghasilkan sebanyak-banyaknya melainkan sungguh manusiawi, karena kerja tidak dipandang sebagai alat pencapaian lahir tetapi juga sebagai pencapaian kepuasan batin. Dalam pengertian yang lebih khusus lagi pekerjaan di sini, lebih merujuk pada pencapaian kepuasan batin. Ini berarti, pekerjaan bagi warga masyarakat sedemikian itu merupakan suatu nilai keseimbangan lahir dan batin.

Perwujudan nilai keseimbangan dalam pekerjaan tersebut, oleh agnis disebutnya sebagai manusiawi,. Oleh karena dari sudut nilai budaya seerupa ini pekerjaan bukan hanya sebagai alat pencapaian hasil (produktivitas) semata-mata melainkan juga sebagai roh atau jiwa dari aktivitas manusia.

Pemaknaan pekerjaan sebagai nilai keseimbangan dari sisi kebudayaan, Koentjaraningrat, memberi contoh, manusia misalnya, aktif bekerja untuk beramal memperindah lingkungannya, menolong orang lain yang kurang beruntung, atau untuk menghasilkan karya-karya agung. Banyak pula kebudayaan yang mengajarkan kepada warganya, bahwa manusia yang bekerja keras kelak mendapat karunia Tuhan. Dan, ada kebudayaan yang telah mengembangkan konsepsi bahwa kepuasan hidup terletak dalam kerja itu sendiri, serta kualitas dari hasil kerjanya.

Dengan kata lain, sebagaimana telah ditunjukkan pada bab I, bahwa pekerjaan sebagai bagian dari sistem nilai budaya, dapat dirumuskan sebagai unsur evaluatif dari kebudayaan. Dari sisi inilah unsur evaluatif itu disebut sebagai 'etos'. Etos adalah alat dalam pemilihan (modality of selective orientation), sehingga dalam pengertian ini "etos" dapat dilihat dalam dua segi, yaitu :

(1) dimanakah kedudukan kerja dalam hirarki nilai, dan apakah "kerja" dianggap sebagai "pilihan" utama atau malah sebagai "panggilan" suci (ibadah). Atau, sebaliknya, bekerja hanya dianggap sebagai kerutinan hidup yang harus dijalani; (2) apakah dalam hirarki nilai itu ada perbedaan dasar memilih dari berbagai jenis pekerjaan yang tersedia dan apakah ada derajat penilaian bahwa pekerjaan yang satu lebih penting dari pekerjaan lain (Taufik Abdullah, 1982).

Dalam kaitan itu kemudian menimbulkan suatu persoalan, etos kerja yang bagaimana sebenarnya yang dituntut dalam pembangunan sebagaimana diinginkan oleh GBHN, yaitu menimbulkan manusia yang mempunyai "sikap mandiri". Apakah sikap mandiri yang diinginkan itu, berhubungan dengan efisiensi, kerajinan, kerapian, sikap tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengikuti rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam mempergunakan kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energik, sikap bersandar pada kekuatan sendiri, sikap mau bekerja sama, dan sikap kesediaan untuk memandang jauh ke depan. Atau, dalam pengertian yang lebih khusus lagi, manusia mandiri di sini lebih merujuk kepada aktivitas manusia dalam bekerja harus dengan rajin, teliti, setia dan inovatif.

Dan, bagaimana dengan persepsi tentang etos kerja dalam masyarakat di Kelurahan Andir, Kecamatan Baleendah Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat, yang dilandasi oleh nilai dan berlatar belakang kebudayaan Sunda, yang tentunya pula masih terikat kuat oleh kebudayaan yang agraris. Apakah persepsi tentang etos kerjanya tidak sesuai dengan keinginan GBHN dalam kerangka manusia ke arah pembentukan manusia mandiri yang sesuai dalam pembangunan.

Untuk itu di dalam Bab II dan Bab III telah ditunjukkan, bahwa pandangan hidup orang Sunda baik yang berkaitan dengan pribadi maupun hubungan manusia, serta manusia dengan kerja, tersimpul dalam tradisi lisan masyarakat Sunda pada umumnya, yaitu "*gede luang legok tapak*" yang berarti bagi orang Sunda pengalaman hidup itu penting untuk menambah kualitas pribadi.

Karena itu, pengalaman hidup dan pengetahuan bagi orang Sunda merupakan suatu yang utama dalam mencapai kemajuan lahir dan kepuasan batin. Dari pandangan hidup orang Sunda yang sedemikian ini, bermakna bahwa pengalaman hidup itu berpeluang membentuk manusia mandiri sebagaimana diinginkan GBHN. Dalam pengertian ini persepsi tentang etos kerja jelas tidak dapat dilepaskan dari nilai budaya yang melatar belaknginya.

Lebih jauh lagi, pandangan manusia mandiri itu, tersimpulkan pula dalam ungkapan "duitmah keuna ku beak, pangalaman mah moal" (artinya, uang itu dapat habis, tetapi pengalaman dan pengetahuan tidak akan pernah habis). Makna yang dikandung dari ungkapan ini, mengarahkan bahwa manusia mandiri bukan hanya mengejar uang, tetapi yang lebih utama lagi adalah pengejaran pengalaman dan pengetahuan. Sebab mereka percaya dengan pengetahuan dan pengalaman itu pencapaian kemajuan lahir dan kepuasan batin akan diperolehnya. Ini berarti, suatu refleksi dari sikap inovatif, setia dan rajin.

Dalam pengertian lain lagi, bagi warga masyarakat Kelurahan Andir, pijakannya adalah manusia itu tidak tergantung pada rupanya, tetapi tergantung pada rupanya, keteguhan cita-citanya, keberaniannya dan betul-betul menjalankannya, juga sifat yang tidak kalah pentingnya adalah *cageur, bageur dan jujur*. Sifat yang pertama menunjukkan semangat hidup dan sifat yang kedua lebih merujuk pada budi (Periksa Warnaen dkk., 1987: 192-196). Kedua sikap itu terangkum kuat pada ungkapan gede luang, legok tapak yang berarti manusia yang mempunyai pengalaman yang sangat luas disertai oleh sikap yang bijaksana. Bagi warga Kelurahan Andir sifat yang itu pun masih dituntut untuk tidak menjadikannya takabur dan melupakan nilai budaya yang membentuknya.

Tali kendalinya ke arah itu, sebagaimana terangkum dalam ungkapan *ulah poho kabali geusan ngajadi, ka asal ka pituin, bibit-buit, ka wiwitan urang*. Ini berarti jangan lupa kepada tanah tumpah darah, kepada sal yang sejati, kepada asal mula, dan pada asal terjadinya manusia.

Merujuk kembali kepada Magnis tentang pengertian kerja dan 'etos', tampaknya bagi warga masyarakat Kelurahan Andir, pekerjaan terintegrasi ke dalam penghayatan hidup sebagai kegiatan penuh arti. Oleh karena itu, hidup tidak untuk berfoya-foya, tidak suka menonjolkan diri dan mengukur kepada kemampuan diri. Jika demikian adanya, apakah pandangan hidup warga masyarakat Kelurahan Andir, khususnya kaum pekerjaannya, persepsi tentang etos kerjanya, seperti diperhatikan umum selalu dikaitkan dengan tesis Max Weber yang intinya mengemukakan untuk memupuk kepercayaan pada diri itu haruslah dengan kerja keras yang tidak sekedar pemenuhan keperluan tetapi suatu tugas yang suci. Ini berarti pensucian kerja atau perlakuan terhadap kerja sebagai suatu usaha keagamaan yang akan menjamin kepastian diri akan keselamatan.

Dengan demikian, seperti telah ditunjukkan pada Bab IV, bahwa dalam kerangka pemikiran teologis seperti itu, maka 'semangat kapitalisme' yang bersandarkan pada cita ketekunan, hemat, berperhitungan, rasional dan sanggup menahan diri, menemukan pasangannya. Dalam jalinan itu, menurut Weber tumbuhnya kapitalisme berkat paduan berbagai kekuatan sosial, ekonomi, politik dan agama, dengan penekanan utama kepada pengaruh agama (Abdullah, 1993: 4-14).

Dari sudut teoritis persoalan ini mengarahkan pada kemungkinan hubungan yang saling mendukung antara kenyataan rohaniah dan perilaku dalam pekerjaan yang tersimpul pada etos kerja yang terpancarkan dalam pemaknaan pengalamannya untuk mengatur perilaku bekerja.

Untuk mengatur perilaku bekerja itulah, tampaknya usia dan pendidikan menjadi bagian terpenting. Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2, memang tidak dapat dijadikan acua pokok untuk menjawab kemungkinan di atas, tetapi dapat digunakan sebagai pegangan dalam mengkaji lebih jauh lagi, bahwa perilaku bekerja itu cenderung erat berkaitan dengan tingkat usia dan pendidikan. Karena, kedua bagian ini, dapat dijadikan kerangka acuan untuk membentuk pengalaman bekerja, semakin tinggi tingkat usia dan pendidikan seseorang cenderung memberikan wawasan yang lebih

luas terhadap pengalaman dan pengetahuan sehingga untuk selalu mengembangkan kemampuan dengan sendirinya akan menjadi motivasi kerja sendiri, sehingga terbentuk semangat kerja untuk meraih hasil kerja yang baik.

Motivasi menjadi pekerja tampaknya akan menjadi penting dalam kerangka mengembangkan bakat dan keahlian agar memperoleh gaji yang besar sebagaimana pengalaman kerja warga masyarakat Kelurahan Andir, khususnya kaum pekerja. Dalam kaita ini seperti telah ditunjukkan pada Bab IV mengenai profil pekerja, khususnya bagi PNS kenaikan pangkat menjadi pendorong yang utama dalam memacu semangat bekerja, sebab mereka meyakini bahwa dalam kenaikan pangkat secara langsung gaji yang diterima pun akan bertambah. Berbeda dengan pekerja swasta kenaikan gaji jelas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kerangka prestasi kerja.

Namun demikian, hal yang utama lagi sebagai pendorong giat bekerja adalah seperti yang tampak pada Tabel 5, yakni adanya perbandingan yang seimbang antara beban kerja dan penerimaan gaji. Karena tabel tersebut, tampak bahwa sekitar 75 persen responden PNS menyatakan kurang/tidak sebanding antara beban kerja dan besarnya gaji yang diterima mereka, malahan bagi PSw jumlah mereka yang menyatakan ketidakseimbangan penerimaan gaji itu dinyatakan oleh sekitar 85 persen, padahal seperti pernyataan mereka, mereka bekerja di perusahaan swasta semata-mata untuk memperoleh gaji yang sangat besar berikut jaminan sosial dan kesehatan. Karena memang adanya anggapan selama ini, seperti dinyatakan oleh pelaku Uus, bahwa ketimbang pegawai negeri, gaji bekerja di swasta memang lebih besar hanya saja pegawai swasta tidak mayeng.

Padahal mereka yang mengalami sendiri bekerja di swasta jelas sekali menyatakan gaji yang diterimanya jauh lebih kecil bila dibandingkan dengan beban pekerjaan yang dijalannya, seperti diungkapkan oleh IYEP. Keluhan itu bukan hanya dinyatakan oleh Iyep tetapi juga oleh mereka yang bekerja sebagai pegawai swasta, mereka selain menerima gaji yang kecil juga tidak diperhitungkannya tingkat pendidikan dalam pengaturan

pemberian gaji. Belum lagi, pengalaman kerja pun seperti dinyatakan pelaku ini, tidak juga dijadikan bahan pertimbangan untuk prntuan besarnya gaji. Dalam hal ini, seolah-olah perusahaan telah mempunyai skala penentuan gaji yang diberikan kepada pegawainya, skala itu yang utama ditentukan oleh kehadiran dan ketelitian pegawainya dalam mengoperasikan peralatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Akibat yang lebih parah lagi dari situasi seperti itu, adalah keinginan mereka untuk berpindah-pindah kerja, dengan suatu harapan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga diperoleh gaji yang tinggi. Manakala harapan itu sulit dijangkau seperti dinyatakan oleh pelaku Didi, atau Iyep sekalipun mereka tetap bertahan di perusahaannya tempat bekerja dengan penghasilan yang tidak seimbang itu, mereka pun berupaya mencari penghasilan tabahan di luar pekerjaan di perusahaan tempatnya bekerja.

Pencarian tambahan penghasilan itu jelas ditinjau dari segi efisiensi dan ketekunan bekerja seperti dicerminkan dalam etos kerja jelas bertolak belakang, sebab bagaimanapun juga dengan tambahan kerja di luar perusahaan itu akan menambah beban tenaga dan pikiran yang akibatnya semangat kerja diperusahaan tampaknya bekerja menjadi menurun; akibat lebih jauh kerajinan, kerapihan, sikap tepat waktu, kesederhanaan, dan kejujuran serta energik menjadi hilang. Memang kondisi ini bukan semata-mata karena kesalahan dari pelaku itu sendiri, tetapi juga akibat kelalaian perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan material dari pekerja. Bekerja dalam pengertian ini bukan semata-mata mencari keseimbangan lahir dan batin dalam rangka mencari kerutinan hidup yang harus dijalaninya, tetapi yang utama di sini pengertiannya lebih mengarah pada mencari peningkatan taraf hidup untuk memperoleh kesejahteraan lahir dan batin dengan seluruh anggota keluarga.

Walau bagaimana pun, pencarian gaji yang berimbang menjadi tujuan utama mereka bekerja, sehingga diperoleh penghasilan yang lebih untuk bekal kehidupannya. Dalam kaitan ini inestetik yang diberikan kepada mereka dinialainya masih lebih

jauh dari mencukupi. Dari Tabel 6, jelas menunjukkan bahwa 70 persen PNS menilainya tidak puas terhadap insentif yang diterimanya, demikian juga berlaku bagi pegawai swasta 90 persen mereka menyatakan tidak puas terhadap insentif yang diterimanya mereka, baik pegawai negeri sipil maupun pegawai swasta menunjukkan bukan berarti bahwa mereka tidak ada semangat kerja untuk mencapai hasil yang memuaskan, tetapi karena semata-mata oleh kejenuhan yang selama ini dirasakan oleh majikan tempatnya bekerja.

Menuru mereka, hal ini cukup penting dalam mendudukkan gairah kerja, dalam arti yang lebih luas lagi adanya isentif yang mencakupi keperluan hidup dapat dijadikan titik tolak pengharapan mereka dalam bekerja. Menurut dengan adanya harapan memperoleh penghasilan yang mencukupi dapat berakibat semangat kerja akan terus meningkat yang berdampak terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja semakin meningkat pula.

Harapan itu sendiri, jelas berkaitan erat dengan nilai budaya yang utamanya nilai agama yang menjelaskan tentang tawakal dan ikhtiar, karena melalui kedua kata itulah terbesit suatu harapan kelak memperoleh hasil yang baik. Tawakal suatu cerminan dikap hidup untuk mendorong giat bekerja tanpa perlu merasakan kejenuhan, dan ikhtiar, merupakan perwujudan dari keinginan terus bekerja utnuk memperoleh kepuasan dan hasil kerja yang baik.

Oleh karena itu, penting dipahami di sini sistem dan organisasi kerja dapat berpengaruh kuat kepada prestasi kerja, yang utamanya lagi sistem ini dapat dijadikan alat untuk menubuhkembangkan sikap terhadap kerja yang telah tertanam dalam nilai budaya yang melatarbelakangi menjadi semacam pembangkit semangat kerja. Dalam kaitan ini, justru etos kerja dapat didukung oleh nilai budaya yang berlaku dalam masyarakat, bukan sebaliknya.

Sikap untuk menambah pengalaman dan pengetahuan sebagaimana konsep etos kerja, tampaknya sudah ditanamkan dalam nilai budaya Sunda, seperti ungkapan *gede luang, legok*

tapak, belum lagi sikap dan perilaku harus berbuat jujur, hemat dan tidak mudah putus asa, ditunjukkan dalam ungkapan *ulh taluk pedah jauh, tong hoream pedah anggang, najan jauh dijugjug anggang kudu diteang*.

Ungkapan itu lebih disempurnakan lagi, dengan *sing keyeng panteng pangharepan, kuat ku gogoda nu baris tumiba ka diri. Ubarna kudu daek perih reujeung tawakal*. Ini maknanya, bagi pekerja dituntut suatu sikap hidup yang ulet dalam mengejar tujuan dengan kesediaan untuk memandang jauh kedepan, tahan terhadap *godaan* yang bakal menimpa diri dan harus *prihatin dan tawakal*. Sikap yang disebut terakhir ini lebih mengarah kepada kekayaan rohani, sebagai bagian dari jiwa (roh) kerja. Sedangkan sikap lainnya mengarahkan kepada pencapaian kemajuan lahir yang tanpa henti merupakan bagian dari hidup. Untuk terjalannya sikap hidup yang sedemikian itu dengan sikap kerja yang diinginkan oleh budaya kerja industri perlu suatu mekanisme yang menjembatani jalinan itu.

Jembatan itu dapat tercipta dalam jalinan organisasi yang memperhatikan: (1) prestasi; (2) pendidikan; (3) peningkatan pendidikan dan latihan; (4) keterlibatan mengatasi masalah dalam pekerjaan; (5) sikap pimpinan; (6) pengawasan; (7) adanya sanksi yang tepat dan sesuai dengan jenis pelanggaran; (8) disiplin kerja yang meliputi seluruh lapisan; (9) keteladanan; dan (10) rasa aman dan sejahtera di tempat kerja dan di rumah; serta (11) adanya pengembangan karier terhadap restasi yang diraih. Dengan adanya jalinan kerja yang sedemikian ini jelas antara yang mempekerjakan dan yang dipekerjakan timbul suatu saling rasa percaya dan rasa menaruh harapan. Karena dari gambaran profil pribadi pekerja jelas sekali ditunjukkan, bahwa mereka kerja untuk kerja dalam pengertian dorongan hati nurani untuk menghidupi keluarga dengan sandaran yang sepenuhnya kepada ke-Ridhoan Allah SWT semata-mata yang berwujud kerja sebagai ibadah.

Nilai budaya yang menjurus ke arah kerja untuk hidup dan ibadah, seperti dinyatakan oleh mereka yakni: *lamun urang teu kokoreh, urang moal jadi, hirup teh kudu koreh-koreh cok*. Makna yang tersimpul dari ungkapan itu jelas menunjukkan, bahwa

manusia hidup harus bekerja, bekerja terus untuk memperoleh makan, tanpa bekerja berarti ia akan berhenti hidup. Landasan itulah yang menjadi pendorong mereka terus bekerja walaupun kenyataannya imbalan yang diperoleh tidak sebanding dengan jerih payahnya. Sandaran agama, tampaknya juga mempertebal rasa kepercayaan diri untuk selalu bekerja, sebab dengan tawakal dan ikhtiar segalanya akan sesuai dengan kenyataan.

Itulah yang tersimpul dalam persepsi masyarakat di Kelurahan Andir dalam memandang kerja, dalam kaitannya dalam etos kerja yang dilatar belakangi oleh nilai budaya agraris. Di sini tampak bahwa nilai agama ada kesejajaran dalam meraih prestasi kerja. Karena kerja bukan semata-mata untuk memperoleh makanan fisik saja, tetapi juga meraih kepuasan batin terhadap prestasi kerja. Jalinan itu tersimpul dalam budaya kerja, yang di dalamnya berwujud institusi-institusi kerja yang mengatur dan merupakan mekanisme kerja.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari uraian seperti yang telah ditunjukkan pada Bab I, Bab II, Bab III dan Bab IV, yakni sikap seperti yang diwujudkan itu, dijalin dalam semangat yang oleh Max Weber disebut sebagai etik dan sepirit dalam pemenuhan keperluan kehidupan, jalinan semangat kerja itu tidak dapat dilepaskan oleh agama sebagai pengikatnya yang terwujud dalam ikhtiar dan tawakal. Atau, dalam tradisi Sunda lebih khusus lagi merujuk pada ungkapan *jadi jelema teh kudu asak jeujeuhan kalayan cageur, bageur jeung jujur*.

Itu semua berarti, orang Sunda dalam bekerja harus matang dalam langkah dengan jiwa yang sehat, baik akal budinya dan jujur dalam kelakuannya. Dengan demikian persepsi tentang etos kerja orang Sunda dalam kaitannya dengan nilai budaya tampak sejajar dan bahkan saling mendukung untuk pencapaian keberhasilan pembangunan.

Lebih utama lagi adalah terwujudnya sikap kemandirian dalam mencapai kesejahteraan lahir dan batin. Perwujudan sikap sedemikian itu, tampak sejalan dengan kehendak GBHN 1993, yakni manusia Indonesia yang berfungsi sebagai penggerak arah pembangunan sekaligus sebagai pembentuk jati diri bangsa.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bagaimana persepsi tentang etos kerja orang Sunda dalam pembangunan yang bersumber pada sistem nilai budaya yang berlatarbelakang budaya agraris yang tentunya pula berlainan dengan budaya industri. Dari data yang tersaji pada bab-bab sebelumnya jelas menunjukkan hubungan yang sejajar dalam pengertian kerja untuk

kerja yang kedua-duanya bersama mencapai hasil yang optimal. Kerja yang dilandasi oleh agama sebagai pembangkit semangat dan etika moral, serta kejujuran. Sikap kerja yang sedemikian itu tidak saja dituntut oleh budaya industri tetapi juga dituntut oleh budaya agraris.

Dengan demikian, jelas sudah bahwa etos kerja orang Sunda seperti terurai dalam data menunjukkan etos kerja untuk meraih masa depan dengan cemerlang tanpa mengabaikan jati dirinya.

Kesimpulannya, bahwa masalah etos kerja bertitik tolak dari rasa penghargaan atas prestasi yang dicapai. Lebih jauh lagi bermula dari perasaan seperti diungkapkan oleh Greetz, juga yang tidak kalah pentingnya adalah penghargaan secara manusiawi terhadap pekerja dengan memperhatikan pandangan-pandangan dan kebutuhan hidupnya sehingga mereka akan bekerja dengan rajin, teliti, setia dan inovatif. Di lain pihak mereka yang bergerak sebagai pimpinan juga bertindak lebih arif dan bijaksana sehingga diperoleh tanggung jawab terhadap kerendahan hati dan tau diri agar dapat menghormati otonomi setiap insan dalam masyarakat pekerjaannya.

Gerakan kerja yang berhasil secara optimal dengan efisien dan efektif yang di lihat dari jurusan ini jelas telah ada dalam pandangan hidup orang Sunda. Dasar-dasar untuk mengembangkan sikap kerja yang tidak hanya menghasilkan sebanyak-banyaknya produksi, tetapi juga menghasilkan suasana kerja yang sungguh-sungguh manusiawi. Gerakan kerja yang sedemikian ini, jelas dilatar belakangi oleh nilai-nilai budaya yang membentuknya sejak awal masa kanak-kanak. Sebab situasi tersebut sebagai interpretasi yang lebih masuk akal dan juga lebih sederhana karena situasi seperti itu beradapan dengan tantangan-tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik, yakni situasi bekerja dengan rajin, teliti, dedikasi dan rasa tanggung jawab telah tertanam sejak masa kanak-kanak melalui latihan yang terus menerus dari kebudayaannya.

Kesimpulannya, adalah seperti dinyatakan dalam ungkapan berikut ini, *sing keyeng panteng pakarepan, kuat ku gogoda nubaris tumiba ka diri, Ubarna kudu daek peurih jeung peurih reujeung tawekal.*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. 1993. Tesis Weber dan Islam di Indonesia. Dalam Taufik Abdullah (ed). *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Cetakan kelima. Jakarta: LP3ES.
- Anas Saidi. 1994. Masalah Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Masyarakat Makalah disampaikan pada Seminar Peneliti Daerah-Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional-Depdikbud. Di Jakarta, tanggal 14 Juni 1994.
- Franz von Magnis. 1978. Menuju Etos Pekerjaan yang Bagaimana?. *Prisma*, No. 11, Desember 1978, Tahun VII. Jakarta: LP3ES, halaman 22-30.
- Hatta, M. 1954. Calvinisme dan Kapitalisme. Dalam *Kumpulan Tulisan IV*. Jakarta : Penerbit dan Balai Buku-buku Indonesia.
- Garna, J.K. 1988. Tantu Telu Jero Tujuh Kajian Struktural Masyarakat Baduy di Banten Selatan, Jawa Barat. Thesis, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Geertz, C. 1973. *The Interpretation of Cultures Selected Essays by Clifford Geertz*. New York: Basic Book, Inc., Publishers.
- Geertz, C. 1992. *Kebudayaan dan Agama*. Terjemahan dan sekapur silih Budhi Susanto SJ. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- Geise, N.J.C. 1952. *Badujs en Muslims in Lebak Parahiang, Zuid Banten*. Proefschrift van Doctor in de Letteren en Wijsbegeerte, Rijksuniversiteit, Leiden: N.V. Grafisch Bedrijf en Uitgeverij De Jong.
- Koentjaraningrat. 1987. *Kebudayaan Nasional Indonesia Fungsi Kebudayaan Nasional Indonesia*. Kompas, Senin, 9 Maret. Bagian Pertama dari Empat Tulisan, halaman 4.
- Sevilla, C.G., Jesus S. Ochave, Twila G. Punsalam. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Terjemahan Alimuddin Tuwu. Jakarta : UI Press.
- Sobary, M. 1993. *Kesalehan, Etoa kerja dan Tingkah Laku Ekonomi: Studi Kasus Sektor Informal di Ciater*. Dalam Sofian Efendi, Sjafrir Sairinm. Alwi Dahlan (Peny.). *Membangun Martabat Manusia Peranan Ilmu-ilmu Sosial Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: UGM Press.
- Syed H. Alatas, 1988. *Mitos Pribumi Malas Citra Orang Jawa, Melayu dan Filipina dalam Kapitalisme Kolonial*. Jakarta : LP3ES.
- Warnaen, S. Dodong Djiwapradja, Wahyu Wibisana. 1987. *Pandangan Hidup Orang Suda Seperti Tercermin Dalam Tradisi Lisan dan Sastra Sunda. Penelitian Tahap II (Konsistensi dan Dinamika)*. Bandung: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Kebudayaan Bagian Proyek Penelitian dan Pengkajian Kebudayaan Sunda.

Perpustakaan
 Direktorat Perlindungan dan
 Pembinaan Peninggalan
 Sejarah dan Purbakala



Tidak diperdagangkan untuk umum

Perpustakaan
Jenderal