



**AKTUALISASI NILAI-NILAI BUDAYA BANGSA  
DI KALANGAN GENERASI MUDA  
DI PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**



**Direktorat  
Budayaan**

13

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KANTOR WILAYAH PROPINSI KALIMANTAN TIMUR  
BAGIAN PROYEK PENGKAJIAN DAN PEMBINAAN  
NILAI-NILAI BUDAYA KALIMANTAN TIMUR**

**1998/1999**

306.3613

ART

Milik Depdikbud  
Tidak diperdagangkan

**AKTUALISASI NILAI-NILAI BUDAYA BANGSA  
DI KALANGAN GENERASI MUDA  
DI PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Oleh  
Tim Peneliti**

1. Drs. M. Kasdie A.
2. Drs. Nanang Rijono, M.Pd.
3. Drs. H. Syahbandi
4. Akhmad Rijani, SE



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KANTOR WILAYAH PROPINSI KALIMANTAN TIMUR  
BAGIAN PROYEK PENGKAJIAN DAN PEMBINAAN  
NILAI-NILAI BUDAYA KALIMANTAN TIMUR  
1998/1999**

<b>PERPUSTAKAAN</b>	
<b>DIT. SEJARAH &amp; NILAI TRADISIONAL</b>	
Nomer Induk :	3215/1999
Tanggal terima :	-
Tanggal cetak :	1-2-1999
Beribadah dari :	P2WB KALTIM.
Nomor buku :	
Kopi ke :	2

## SUSUNAN TIM PENELITI

- Konsultan** : 1. Drs. H. Chairuddin  
Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Kalimantan Timur
2. Drs. H. Djamhuri  
Koordinator Urusan Administrasi Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Kalimantan Timur
- Penasihat** : Drs. M. Kasdie A.  
Kepala Bidang PSK Kanwil Depdikbud Kalimantan Timur
- Penanggung Jawab** : Dra. Mardiana Marzuki  
Pemimpin Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-nilai Budaya Kalimantan Timur

Ketua Tim Peneliti : Drs. M. Kasdie A.

Anggota Tim : 1. Drs. Nanang Rijono, M.Pd. (Unmul)  
2. Drs. H. Syahbandi (Pengawas)  
3. Akhmad Rijani, SE (PSK)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami Panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena berkat dan RahmatNya jualah, semua kegiatan proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya Daerah Kalimantan Timur tahun 1998/1999 dapat terlaksana dengan baik.

Salah satu kegiatan Bagian Proyek ini adalah Penerbitan dan Penyebaran buku hasil penulisan inventarisasi aspek-aspek Kebudayaan Daerah Kalimantan Timur, salah satu hasil cetakan naskah adalah :

1. "PERUBAHAN NILAI UPACARA TRADISIONAL PADA MASYARAKAT SUKU KUTAI DI DESA KEDANG IPIL TAHUN 1997/1998."
2. "AKTUALISASI NILAI BUDAYA BANGSA DIKALANGAN GENERASI MUDA DAERAH KALIMANTAN TIMUR TAHUN 1997/1998"

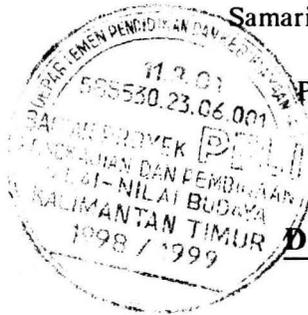
Kegiatan ini dapat terlaksana berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Direktur Jenderal Kebudayaan yang telah memberikan kepercayaan.
2. Bapak Direktur Jarahnitra yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk
3. Bapak Kepala Kantor Wilayah Depdikbud Propinsi Kalimantan Timur yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan pengarahan.

Akhir kata mudah - mudahan buku ini bermanfaat, utamanya dalam melestarikan nilai-nilai budaya bangsa.

Samarinda,

1998



Pemimpin Bagian Proyek,

*Mardiana*

**Dra. Mardiana Marzuki**

NIP. 131 639 427

## **SAMBUTAN KEPALA KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROPINSI KALIMANTAN TIMUR**

Dalam melestarikan Nilai - Nilai budaya luhur bangsa perlu adanya usaha pembinaan dan pemeliharaan secara berkesinambungan.

Usaha yang telah dan sedang dilaksanakan oleh Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional melalui Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-Nilai Budaya Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Kalimantan Timur, dengan cara penggandaan pencetakan dan penerbitan naskah hasil, Penelitian Penulisan, kegiatan ini merupakan langkah yang tepat dalam rangka menggali, menginventarisasi dan melestarikan nilai-nilai budaya luhur bangsa Indonesia.

Kebudayaan yang ada di Indonesia sangat banyak corak ragamnya, keanekaragaman itu merupakan satu kesatuan yang utuh sesuai dengan falsafah hidup bangsa Indonesia yang menjelma dalam nilai-nilai luhur Pancasila.

Saya menyambut dengan gembira dan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan diterbitkannya buku ini merupakan suatu langkah penyebarluasan informasi ke daerah - daerah lain, agar kiranya daerah Kalimantan Timur dapat dikenal akan adat istiadat dan keragaman budayanya.

Akhirnya saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian buku ini.

Samarinda,

1998



Kepala,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Chairuddin", written over the official stamp.

**Drs. H. CHAIRUDDIN**

NIP. 130 162 215

## RINGKASAN PENELITIAN

*Aktualisasi Nilai-nilai Budaya Bangsa di Kalangan Generasi Muda di Propinsi Kalimantan Timur, 1997/1998, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Bidang Permuseuman, Sejarah dan Kepurbakalaan, Bagian Proyek Pengkajian dan Pembinaan Nilai-nilai Budaya Kalimantan Timur.*

---

Sistem nilai budaya bangsa terdiri dari unsur-unsur nilai budaya yang seluruhnya adalah terangkum dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Sistem nilai budaya nasional itu juga disebut sebagai nilai-nilai budaya bangsa yang terdiri atas nilai-nilai taqwa, musyawarah, gotong royong, tertib atau disiplin, tenggang rasa, harga diri, setia kawan, kerja keras, kompetisi dan lain-lain.

Nilai-nilai budaya bangsa ini perlu dibina sedemikian rupa dan diaktualisasikan atau diwujudkan dalam kehidupan nyata. Nilai-nilai budaya bangsa yang hendak dibina itu adalah dalam arti konsep abstrak mengenai sifat-sifat

kepribadian suatu kolektif dalam menghadapi masalah kehidupan, sehingga menjadi suatu pedoman dalam kehidupan berbudaya serta bermasyarakat.

Penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda yang terwujud di tiga arena sosial : keluarga/rumah, sekolah, dan masyarakat/umum. Selanjutnya diidentifikasi faktor penghambat dan faktor pendorong aktualisasi nilai budaya kerja pada tiga arena sosial tersebut.

Fokus penelitian ini dibatasi pada aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur, khususnya di Kotamadya Samarinda (yang memiliki karakteristik perkotaan) dan di Kabupaten Kutai (Kecamatan Tenggarong, Muara Muntai dan Jempang). Nilai budaya kerja ini meliputi kejujuran, ketaatan, ketekunan, ketepatan dan kerapian.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan aktualisasi nilai budaya di kalangan generasi muda di Propinsi Kalimantan Timur, khususnya di Kotamadya Samarinda dan di Kabupaten Kutai, sehingga dapat dimanfaatkan untuk medium pembinaan nilai-nilai budaya pembangunan di Propinsi Kalimantan Timur pada khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

Hasil-hasil penelitian :

1. Aktualisasi nilai budaya kerja dapat diartikan sebagai perwujudan nilai-nilai budaya kerja dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Nilai-nilai budaya kerja ini meliputi aspek kejujuran, ketaatan, ketekunan, ketepatan, dan kerapian. Aktualisasi nilai budaya kerja oleh generasi muda (dalam hal ini siswa SLTP/MTs dan SLTA/MA) dilaksanakan di tiga arena sosial, yaitu arena sosial keluarga, arena sosial sekolah, dan arena sosial masyarakat/ umum.
2. Secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial keluarga, dengan mengabaikan setiap komponen nilai budaya kerja, terdapat 239 orang responden (72,87%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial keluarga dan 89 orang responden (27,13%) yang memperoleh skor sedang. Tidak ada responden yang

memperoleh skor rendah. Aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial sekolah secara keseluruhan terdapat 213 orang responden (65,34%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial

sekolah dan 112 orang responden (34,36%) yang memperoleh skor sedang. Hanya ada satu responden yang memperoleh skor rendah. Sedangkan aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat/umum secara keseluruhan terdapat 261 orang responden (80,06%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat dan 64 orang responden (19,63%) yang memperoleh skor sedang. Hanya ada satu responden yang memperoleh skor rendah.

### 3. Aktualisasi nilai budaya kejujuran.

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran di arena sosial keluarga sangat meng gembirakan, karena terdapat 181 orang responden (55,18%) yang memiliki skor tinggi dan 140 orang responden (42,68%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 7 orang atau 2,13%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran di arena sosial sekolah agak meng gembirakan, karena baru terdapat 93 orang responden (28,53%) yang memiliki skor tinggi dan 216 orang responden (66,26%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah cukup banyak yaitu 17 orang atau 5,21%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran di arena sosial masyarakat sangat meng gembirakan, karena terdapat 202 orang responden (61,96%) yang memiliki skor tinggi dan 103 orang responden (31,60%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah cukup banyak yaitu 21 orang atau 6,44%.

### 4. Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan di arena sosial keluarga sangat meng gembirakan, karena terdapat 197 orang responden (60,06%) yang

memiliki skor tinggi dan 122 orang responden (37,20%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 3 orang atau 0,91%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan di arena sosial sekolah sangat menggembirakan, karena terdapat 191 orang responden (58,59%) yang memiliki skor tinggi dan 131 orang responden (40,18%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 4 orang atau 1,27%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan di arena sosial masyarakat sangat menggembirakan, karena terdapat 259 orang responden (79,45%) yang memiliki skor tinggi dan 58 orang responden (17,79%) yang memiliki skor sedang.

ktualisasi Nilai-nilai Budaya Bangsa di Kalangan Generasi Muda di Propinsi Kalimantan Timur

Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 9 orang atau 2,76%.

##### 5. Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan di arena sosial keluarga sangat menggembirakan, karena terdapat 172 orang responden (52,44%) yang memiliki skor tinggi dan 141 orang responden (42,99%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 9 orang atau 2,74%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan generasi muda di arena sosial sekolah sangat menggembirakan, karena terdapat 183 orang responden (56,13%) yang memiliki skor tinggi dan 132 orang responden (40,49%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah agak banyak, yaitu 11 orang atau 3,37%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan di arena sosial masyarakat kurang menggembirakan, karena hanya terdapat 81 orang responden (24,85%) yang memiliki skor tinggi dan 173 orang responden (53,07%)

yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah sebanyak 72 orang atau 22,09%.

6. Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan di arena sosial keluarga cukup menggembarakan, karena terdapat 132 orang responden (40,24%) yang memiliki skor tinggi dan 182 orang responden (55,49%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 8 orang atau 2,44%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan generasi muda di arena sosial sekolah sangat menggembarakan, karena terdapat 239 orang responden (73,31%) yang memiliki skor tinggi dan 85 orang responden (26,07%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 2 orang atau 0,61%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan di arena sosial masyarakat kurang menggembarakan, karena terdapat hanya 22 orang responden (6,75%) yang memiliki skor tinggi dan 94 orang responden (28,83%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah malahan mencapai 210 orang atau 64,42%.

7. Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian.

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di arena sosial keluarga cukup menggembarakan, karena terdapat 133 orang responden (40,55%) yang memiliki skor tinggi dan 184 orang responden (56,10%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 5 orang atau 1,52%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di arena sosial sekolah sangat menggembarakan, karena terdapat 251 orang responden (76,99%) yang memiliki skor tinggi dan 73 orang responden (22,39%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 2 orang atau 0,61%.

## Aktualisasi Nilai-nilai Budaya Bangsa di Kalangan Generasi Muda di Propinsi Kalimantan Timur

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di arena sosial masyarakat sangat menggembirakan, karena terdapat 262 orang responden (80,37%) yang memiliki skor tinggi dan 52 orang responden (15,95%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 12 orang atau 3,68%.

8. Ada beberapa faktor yang mendorong dan menghambat aktualisasi nilai-nilai budaya di kalangan generasi muda. Faktor pendorong meliputi: orang tua dan keadaan keluarga, kepala sekolah dan guru dan keadaan sekolah, tokoh masyarakat dan aparat pemerintahan, kepatuhan terhadap norma agama dan adat istiadat, dan komunikasi dan informasi. Sedangkan faktor penghambat antara lain adalah : dampak negatif media massa atau limbah informasi, pergaulan dan psikologis, serta lingkungan sekitar.

## Saran-saran/Rekomendasi

1. Secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja di tiga arena sosial di kalangan generasi muda Kalimantan Timur sudah baik, namun jika ditinjau per komponen masih terdapat beberapa hal yang masih belum menggembirakan. Oleh karena itu pembinaan nilai-nilai budaya kerja kepada generasi muda harus terus ditingkatkan pada ketiga arena sosial tersebut.
2. Aktualisasi nilai budaya kejujuran di tiga arena sosial sudah menggembirakan, meskipun masih ada sebagian kecil generasi muda yang masih rendah skor kejujurannya. Oleh karena itu keluarga, sekolah dan masyarakat perlu memiliki kesamaan tekad dan komitmen yang tinggi untuk membina generasi muda dan memberikan keteladanan dalam mengaktualisasikan kejujuran.
3. Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan secara umum sudah menggembirakan, meskipun ada sebagian kecil responden yang memiliki skor

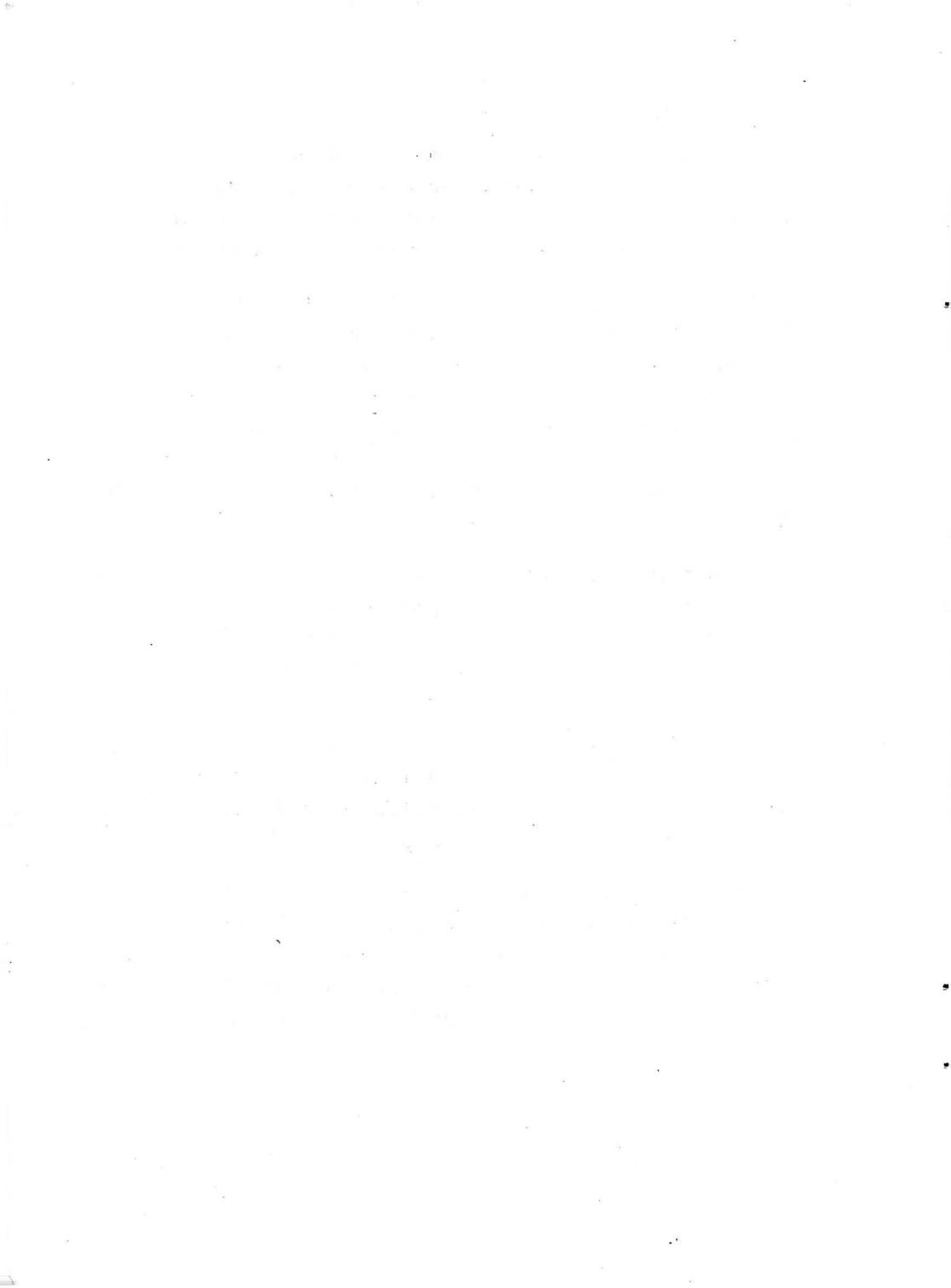
ketaatan rendah. Oleh karena itu generasi muda perlu dilatih dan disadarkan bahwa ketaatan itu diperlukan dalam kehidupan ini. Orang tua, guru dan kepala sekolah serta tokoh masyarakat dan aparat perlu memberikan teladan ketaatan yang semestinya kepada para generasi muda.

4. Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan pada arena sosial keluarga dan sekolah sudah menggembirakan, namun pada arena sosial masyarakat masih kurang menggembirakan. Oleh karena itu orang tua dan sekolah, perlu membina dan melatih ketekunan generasi muda dalam melaksanakan kegiatan atau mengerjakan tugas-tugasnya baik di rumah, di sekolah atau di masyarakat. Dengan demikian ketika generasi muda melaksanakan tugas-tugas di arena sosial masyarakat, mereka tetap melaksanakan dengan tekun.

5. Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan di arena sosial keluarga dan sekolah sudah cukup menggembirakan, namun di arena sosial masyarakat masih sangat memprihatinkan. Oleh karena itu orang tua dan sekolah, perlu membiasakan dan melatih ketepatan generasi muda dalam melaksanakan kegiatan atau mengerjakan tugas-tugasnya baik di rumah, di sekolah atau di masyarakat.

Dengan demikian ketika generasi muda melaksanakan tugas-tugas di arena sosial masyarakat, mereka tetap melaksanakan dengan tepat sesuai dengan petunjuk dan arahan, bukan mengerjakan asal-asalan.

6. Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di tiga arena sosial sudah cukup menggembirakan, meskipun masih ada sebagian kecil generasi muda yang masih memperoleh skor rendah dalam kerapian. Orang tua, guru dan kepala sekolah serta tokoh masyarakat dan aparat perlu memberikan teladan kerapian yang semestinya kepada para generasi muda.



## DAFTAR ISI

	Halaman
SUSUNAN TIM PENELITI .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
SAMBUTAN KEPALA KANWIL DEPDIKBUD PROPINSI KALIMANTAN TIMUR .....	v
RINGKASAN PENELITIAN .....	vii
DAFTAR ISI .....	xiv
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Masalah Penelitian .....	4
C. Kerangka Pemikiran .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	6

E. Konsep-konsep dan teori yang dipergunakan .....	7
1. Sistem Nilai Budaya Nasional .....	7
2. Kebudayaan & Kepribadian Pembangunan .....	8
3. Aktualisasi Nilai Budaya .....	10
4. Pembinaan Generasi Muda .....	13
F. Metode dan Pendekatan Penelitian .....	16
1. Metode Penelitian .....	19
2. Lokasi Penelitian .....	19
3. Desain Penelitian .....	19
<b>BAB II : GAMBARAN SINGKAT MENGENAI DAERAH DAN</b>	
<b>SUBYEK PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Daerah Kotamadya Samarinda .....	22
1. Keadaan Daerah .....	22
2. Kependudukan .....	22
3. Sistem Kepercayaan dan Agama .....	23
4. Organisasi Sosial & Masalah Sosial .....	24
5. Media Massa dan Aksesnya .....	25
B. Daerah Kabupaten Kutai .....	26
1. Keadaan Daerah .....	26
2. Kependudukan .....	29
3. Sistem Kepercayaan dan Agama .....	33
4. Organisasi Sosial & Masalah Sosial .....	34
5. Media Massa dan Aksesnya .....	35
C. Subyek Penelitian .....	36
1. Usia dan Pendidikan Responden .....	36
2. Latar Belakang Sosial Ekonomi Keluarga .....	41
3. Latar Belakang Budaya (Agama dan Kesukubangsaan).....	48
4. Peran Orang Tua Responden .....	53
5. Aktivitas Sosial Responden .....	54

<b>BAB III : AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA .....</b>	<b>67</b>
A. Aktualisasi di Arena Sosial Keluarga .....	68
1. Nilai Budaya Kerja : Kejujuran .....	72
2. Nilai Budaya Kerja : Ketaatan .....	74
3. Nilai Budaya Kerja : Ketekunan .....	76
4. Nilai Budaya Kerja : Ketepatan .....	78
5. Nilai Budaya Kerja : Kerapian .....	79
B. Aktualisasi di Arena Sosial Sekolah .....	81
1. Nilai Budaya Kerja : Kejujuran .....	84
2. Nilai Budaya Kerja : Ketaatan .....	86
3. Nilai Budaya Kerja : Ketekunan .....	87
4. Nilai Budaya Kerja : Ketepatan .....	89
5. Nilai Budaya Kerja : Kerapian .....	90
C. Aktualisasi di Arena Sosial Umum .....	92
1. Nilai Budaya Kerja : Kejujuran .....	94
2. Nilai Budaya Kerja : Ketaatan .....	96
3. Nilai Budaya Kerja : Ketekunan .....	97
4. Nilai Budaya Kerja : Ketepatan .....	99
5. Nilai Budaya Kerja : Kerapian .....	100
<b>BAB IV : AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA :</b>	
<b>FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT .....</b>	<b>103</b>
A. Pendorong Aktualisasi Nilai Budaya Kerja .....	104
1. Faktor orang tua dan keadaan keluarga .....	104
2. Faktor kepala sekolah dan guru dan keadaan sekolah .....	105
3. Faktor tokoh masyarakat dan aparat pemerintahan .....	107
4. Faktor kepatuhan terhadap norma agama dan adat istiadat .....	108
5. Faktor komunikasi dan informasi .....	110

B. Penghambat Aktualisasi Nilai Budaya Kerja .....	111
1. Faktor dampak negatif media massa atau limbah informasi .....	111
2. Faktor pergaulan dan psikologis .....	112
3. Faktor lingkungan sekitar .....	114
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>115</b>
A. Kesimpulan .....	115
B. Saran-saran/rekomendasi .....	119
<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>122</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>126</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### *A. Latar Belakang Masalah*

Sistem nilai budaya bangsa terdiri dari unsur-unsur nilai budaya yang seluruhnya adalah terangkum dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Sistem nilai budaya nasional itu juga disebut sebagai nilai-nilai budaya bangsa yang terdiri atas nilai-nilai taqwa, musyawarah, gotong royong, tertib atau disiplin, tenggang rasa, harga diri, setia kawan, kerja keras, kompetisi dan lain-lain.

Nilai-nilai budaya bangsa ini perlu dibina sedemikian rupa dan diaktualisasikan atau diwujudkan dalam kehidupan nyata. Nilai-nilai budaya bangsa yang hendak dibina itu adalah dalam arti konsep abstrak mengenai sifat-sifat kepribadian suatu kolektif dalam menghadapi masalah kehidupan,

sehingga menjadi suatu pedoman dalam kehidupan berbudaya serta bermasyarakat.

Karena nilai budaya bagi setiap sukubangsa, pada setiap masa tidak sama, maka nilai budaya yang hendak kita bentuk bagi bangsa Indonesia masa kini, harus dibatasi menjadi yang bersifat Pancasilais dan pembangunan. Pembatasan ini perlu, apabila kita hendak membina bangsa Indonesia yang kelak dapat bersaing dengan bangsa lain di dunia ini. Berhubung nilai-nilai budaya nasional yang ingin kita bina dan di kembangkan adalah yang bersifat Pancasilais, modern dalam arti pembangunan, maka nilai budaya nasional Indonesia harus kita saring dahulu, dengan mempergunakan nilai-nilai Pancasila dan pembangunan sebagai alat saringan.

Perlu kita ingat bahwa GBHN (1993) telah mengamanatkan kepada kita hal sebagai berikut : "Pengembangan kebudayaan nasional diarahkan untuk memberikan wawasan budaya dan makna pembangunan nasional dalam segenap dimensi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia Indonesia serta memperkuat jati diri dan kepribadian bangsa. Kebudayaan nasional yang mencerminkan nilai luhur bangsa terus dipelihara, dibina, dan dikembangkan dengan memperkuat penghayatan dan pengamalan Pancasila, meningkatkan kualitas kehidupan, memperkuat jati diri dan kepribadian bangsa, mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan nasional, memperkuat jiwa persatuan dan kesatuan bangsa serta mampu menjadi penggerak bagi perwujudan cita-cita bangsa. Hasrat masyarakat luas untuk berperan aktif dalam proses pembinaan dan pengembangan kebudayaan nasional terus digairahkan." (GBHN, 1993 : 99)

Nilai-nilai budaya bangsa yang luhur itu seharusnya diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari oleh seluruh masyarakat Indonesia, khususnya oleh generasi muda. Generasi muda dipandang perlu mendapat pembinaan dalam mengaktualisasikan nilai-nilai budaya bangsa tersebut, karena generasi muda adalah generasi penerus yang merupakan calon pemimpin di masa depan, generasi muda pewaris nilai-nilai luhur budaya dan penerus

cita-cita perjuangan bangsa. Ungkapan ini menunjukkan betapa strategisnya pemuda bagi suatu negara. Sehingga ada ungkapan "kalau ingin merusak suatu negara rusaklah lebih dahulu para pemudanya; dan kalau ingin membangun suatu negara bangunlah lebih dahulu para pemudanya". Oleh karena itu pembangunan suatu negara tidak pernah terlepas dari upaya membangun pemuda atau generasi mudanya.

Pembangunan sebagai suatu proses perubahan menuju modernisasi, sebagaimana yang saat ini dilaksanakan di Indonesia. Pada Era Globalisasi dan Abad Informasi ini, generasi muda dihadapkan pada dua sistem nilai, yaitu nilai-nilai budaya "asli" bangsa Indonesia yang oleh sementara pihak dianggap sebagai nilai budaya "lama" dan nilai-nilai budaya "baru" yang berasal dari luar Indonesia. Nilai-nilai budaya dari luar ini terbawa masuk oleh proses industrialisasi, sebagai akibat perkembangan IPTEK dan derasnya arus informasi. Sesuai dengan karakter kejiwaannya, generasi muda mudah tertarik dengan sesuatu nilai baru, yang kemasannya lebih modern dan sesuai dengan perkembangan zaman. Hal yang mencemaskan adalah sikap generasi muda yang terkadang kurang selektif dalam menyerap dan menerima nilai budaya asing. Ada sementara anggapan bahwa generasi muda terutama yang tinggal di kota-kota besar begitu gemarnya menyerap budaya yang datang dari luar. Mereka seakan tidak peduli apakah nilai budaya asing tersebut bersifat positif atau negatif; atau apakah nilai budaya asing tersebut menunjang pembentukan kepribadian sesuai dengan Pancasila dan kebutuhan pembangunan atau tidak. Sementara itu generasi muda yang tinggal di daerah pedesaan pun tidak segan-segan meniru apa yang mereka lihat di kota atau di film dan televisi. Dengan demikian sedikit demi sedikit generasi muda di pedesaan mulai terkena "limbah budaya asing" yang terbawa masuk ke Indonesia.

Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana aktualisasi nilai-nilai budaya bangsa di kalangan generasi muda di Propinsi Kalimantan Timur. Mengingat luasnya wilayah propinsi Kalimantan Timur, maka fokus penelitian ini dibatasi di Kotamadya Samarinda dan di Kabupaten

Kutai. Dipilihnya Kotamadya Samarinda, karena kotamadia ini memiliki karakteristik daerah perkotaan, yang menjadi ibukota propinsi dan salah satu pusat pembangunan ekonomi di Kalimantan Timur. Sementara itu Kabupaten Kutai sebagai daerah hinterland merupakan daerah yang selangkah agak tertinggal dibandingkan dengan Samarinda. Kabupaten Kutai sebagian mewakili karakteristik perkotaan (kecil) dan sebagian lainnya mewakili karakteristik daerah pedalaman atau pedesaan.

Sementara itu fokus penelitian ini dibatasi pada aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur, khususnya di Kotamadya Samarinda dan di Kabupaten Kutai. Nilai budaya kerja ini meliputi kejujuran, ketaatan, ketekunan, ketepatan dan kerapian.

## ***B. Masalah Penelitian***

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana aktualisasi nilai-nilai budaya kerja (kejujuran, ketekunan, ketaatan, ketepatan, dan kerapian) di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur di tiga arena sosial : keluarga/rumah, sekolah, dan masyarakat/umum?
2. Apakah terdapat perbedaan dalam mengaktualisasikan nilai-nilai budaya kerja dari generasi muda yang ada di daerah perkotaan dan yang berada di daerah pedesaan/pedalaman?
3. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dan pendorong aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur?
4. Kendala-kendala apa yang dihadapi dalam pembinaan nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur?

### *C. Kerangka Pemikiran*

Penelitian ini memiliki dua variabel, namun kedua variabel itu hanya dihubungkan secara kualitatif. Variabel-variabel penelitian tersebut adalah nilai budaya kerja dan faktor yang mempengaruhi aktualisasi nilai budaya kerja.

Variabel nilai budaya kerja dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa aspek, yaitu : kejujuran, ketaatan, ketekunan, ketepatan dan kerapian. Aspek-aspek nilai budaya kerja ini dilihat aktualisasinya pada arena sosial yang berbeda, yaitu arena sosial keluarga/rumah, arena sosial sekolah, dan arena sosial masyarakat/ umum.

Sedangkan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi aktualisasi nilai budaya kerja dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu faktor pendorong dan faktor penghambat aktualisasi nilai budaya kerja, baik di arena sosial yang berbeda, yaitu arena sosial keluarga/rumah, arena sosial sekolah, dan arena sosial masyarakat/ umum.

Gambaran mengenai aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda pada tiga arena sosial ini selanjutnya dikaitkan dengan faktor-faktor pendorong dan penghambat aktualisasi nilai-nilai budaya kerja pada masing-masing arena sosial.

Di samping itu juga dilakukan "perbandingan" secara kualitatif mengenai aktualisasi nilai budaya kerja dari kelompok generasi muda yang mewakili daerah perkotaan (Kodya Samarinda dan Tenggarong) dengan kelompok generasi muda yang mewakili daerah pedesaan (Muara Muntai dan Tanjung Isuy), mengingat kompleksitas sosial budaya keduanya berbeda.

Dengan demikian akan diperoleh gambaran yang utuh mengenai aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur.

## ***D. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan aktualisasi nilai budaya di kalangan generasi muda di Propinsi Kalimantan Timur, khususnya di Kotamadya Samarinda dan di Kabupaten Kutai, sehingga dapat dimanfaatkan untuk medium pembinaan nilai-nilai budaya pembangunan di Propinsi Kalimantan Timur pada khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan aktualisasi nilai-nilai budaya kerja (kejujuran, ketekunan, ketaatan, ketepatan dan kerapian) di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur di tiga arena sosial : keluarga/rumah, sekolah dan masyarakat/umum.
2. Menggambarkan perbedaan dalam mengaktualisasikan nilai-nilai budaya kerja dari generasi muda yang ada di daerah perkotaan dan yang berada di daerah pedesaan/pedalaman.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dan pendorong aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur.
4. Mengidentifikasi kendala-kendala apa yang dihadapi dalam pembinaan nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur?

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pemerintah daerah melalui instansi teknis terkait, masyarakat dan organisasi kesenian, dalam pembinaan nilai-nilai pembangunan.

## *E. Konsep-konsep dan teori yang dipergunakan*

### **1. Sistem Nilai Budaya Nasional**

Kebudayaan atau budaya adalah sesuatu yang kompleks. Koentjaraningrat mengemukakan tujuh unsur kebudayaan universal, yaitu sistem teknologi, sistem ekonomi, sistem kesenian, sistem bahasa, sistem pengetahuan, sistem kemasyarakatan (sosial) dan sistem religi. Masing-masing unsur kebudayaan universal ini terjelma dalam tiga wujud kebudayaan, yaitu sistem budaya, sistem sosial, dan unsur-unsur kebudayaan fisik.

Sistem budaya adalah sistem gagasan yang menjadi pedoman bertingkah laku dalam kehidupan masyarakat. Sistem gagasan ini terdiri atas simbol-simbol atau unsur-unsur : sistem kepercayaan, sistem pengetahuan, sistem nilai dan norma, dan simbol perasaan yang keseluruhannya disebut juga sebagai sistem budaya (cultural system). Nilai budaya adalah konsepsi abstrak terdiri atas beberapa satuan unsur, yaitu nilai religi, nilai pengetahuan, nilai sosial, nilai ekonomi, nilai seni. Sistem budaya sampai kepada nilai-nilai tadi ada dalam kebudayaan suku bangsa dan kebudayaan satu bangsa.

Sistem nilai budaya nasional terdiri dari unsur-unsur nilai budaya yang seluruhnya adalah terangkum dalam Pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Dalam GBHN yang menjadi pedoman pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, nilai-nilai itu tampak telah dirinci. Sistem nilai budaya nasional itu juga disebut sebagai nilai-nilai luhur bangsa yang terdiri atas nilai-nilai taqwa, musyawarah, gotong royong, tertib atau disiplin, tenggang rasa, harga diri, setia kawan, kerja keras, kompetisi dan lain-lain.

## 2. Kebudayaan dan Kepribadian Pembangunan

Pengembangan kebudayaan nasional diarahkan untuk memberikan wawasan budaya dan makna pembangunan nasional dalam segenap dimensi kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia Indonesia serta memperkuat jati diri dan kepribadian bangsa. Kebudayaan nasional yang mencerminkan nilai luhur bangsa terus dipelihara, dibina, dan dikembangkan dengan memperkuat penghayatan dan pengamalan Pancasila, meningkatkan kualitas kehidupan, memperkuat jati diri dan kepribadian bangsa, mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan nasional, memperkukuh jiwa persatuan dan kesatuan bangsa serta mampu menjadi penggerak bagi perwujudan cita-cita bangsa. Hasrat masyarakat luas untuk berperan aktif dalam proses pembinaan dan pengembangan kebudayaan nasional terus digairahkan (GBHN, 1993 : 99).

Selanjutnya dalam GBHN 1993 diamanatkan, bahwa : "Dalam pembangunan budaya nasional perlu diciptakan suasana yang mendorong tumbuh dan berkembangnya sikap kerja keras, disiplin, sikap menghargai prestasi, berani bersaing, mampu menyesuaikan diri dan kreatif. Perlu ditumbuhkan budaya menghormati dan menghargai orang yang lebih tua, budaya belajar, budaya ingin maju, dan budaya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perlu dikembangkan pranata sosial budaya yang dapat mendukung proses pematapan budaya bangsa".

Pembangunan sebagai suatu proses perubahan menuju modernisasi, sebagaimana yang saat ini dilaksanakan di Indonesia, diarahkan pula untuk membentuk manusia yang modern. Manusia modern Indonesia yang diharapkan terbentuk tersebut bukan pada gaya hidup dan penampilan fisik semata, melainkan kepada faktor internal.

Berhubung orang Indonesia juga mempunyai kepribadian Pancasila yang moderat itu, maka ciri-ciri modernnya tidak harus ekstrim

Untuk membina nilai budaya modern ini adalah mengembangkan sikap-sikap seperti : keterbukaan; berpandangan luas; mementingkan hari kini dan hari depan daripada masa lalu; menghargai waktu sehingga tepat dalam waktu; lebih bergantung pada usaha sendiri daripada menyerah pada nasib; menghargai martabat orang lain yang berbeda ras, sukubangsa, jenis kelamin maupun usia; lebih bergantung pada ilmu pengetahuan dan teknologi; menghargai keadilan yang memberi ganjaran berdasarkan prestasi ketimbang kedudukan atau keturunan seseorang. Untuk mencapai semua ini perlu kiranya dikembangkan nilai-nilai orientasi untuk mencapai sesuatu yang lebih baik (achievement orientation), disiplin, toleransi pada pendapat orang lain, dan bersaing secara sportif, dll.

Ciri-ciri manusia modern Indonesia yang diharapkan adalah :

- lebih mudah menertima dan menyesuaikan diri kepada perubahan-perubahan
- lebih ahli mengeluarkan pendapat-pendapatnya yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab
- lebih berorientasi ke masa depan
- lebih mempunyai kesadaran terhadap waktu, organisasi, teknologi dan ilmu pengetahuan (Syarif Thayeb, 1988:95)
- hemat
- suka bekerja keras (Koentjaraningrat, 1982:143)

Pembentukan atau pembangunan manusia modern ini dimaksudkan untuk menghindari berbagai dampak negatif yang muncul pada saat proses pembangunan berlangsung. Koentjaraningrat (1982:84) mengemukakan beberapa dampak negatif yang sering muncul dalam proses pembangunan yang harus diwaspadai dan dihindari.

1. individualisme ekstrim dan isolasi individu
2. keretakan prinsip-prinsip kekeluargaan
3. hilangnya nilai-nilai hidup rohaniah yang mempertinggi mutu hidup

4. penggunaan kelebihan harta dan waktu luang yang tak wajar
5. polusi dan pencemaran lingkungan hidup.

Fuad Hassan (1977:34-35) menunjukkan fenomena sosial khususnya yang melanda manusia di perkotaan, yaitu ruang gerak dan ruang hidup yang dihayati makin lama makin sempit, dan menyesatkan; tempo hidup yang makin meningkat dan membuat orang kota tidak bisa berbuat lain kecuali senantiasa sibuk serta tidak kecukupan waktu. Salah satu akibat dari padanya adalah kecenderungan terhadap segala sesuatu yang sifatnya sekedar kesegeraan (**instant**) dan sejalan dengan itu juga kedangkalan. Akibat selanjutnya adalah manusia urban menjadi makhluk pengeluh (*complaining animal*), adanya penyusutan ke-kita-an dan menggelembungnya ke-aku-an, serta kecenderungan sharing (berbagi) makin beralih menjadi kecenderungan possessing (memiliki). Hal-hal tersebut di atas merupakan titik-titik kepekaan yang memudahkan terjadinya sengketa-sengketa dan kekecewaan-kekecewaan.

Soedjatmoko (1983:61) mengingatkan kepada kita, "Imbauan kepada keinginan manusia untuk mencapai kehidupan material yang lebih baik, serta imbauan kepada perhitungan-perhitungan rasional tidak mencukupi. Perlu digerakkan faktor-faktor yang bukan rasional, yang bersifat efektif atau ekspresif yang terjalin di dalam kebudayaannya. Sebab di dalam kehidupan kebudayaannya adalah manusia dapat menangkap makna hidupnya, artinya dengan makna kehidupan itu ia akan memper-taruhkan jiwa raganya untuk usaha-usaha pembangunan" (hlm. 61).

### 3. Aktualisasi Nilai Budaya Kerja

Aktualisasi dapat diartikan sebagai perwujudan dari sesuatu. Perwujudan dalam konteks ini dapat diartikan sebagai proses mewujudkan sesuatu yang abstrak; atau sebagai keadaan wujud dari sesuatu yang abstrak tersebut. Aktualisasi nilai budaya bangsa dapat diartikan sebagai perwujudan nilai-nilai budaya bangsa dalam kehidupan sehari-hari

masyarakat/bangsa (Indonesia). Jadi dalam hal ini yang menjadi fokusnya adalah bagaimana nilai-nilai budaya bangsa tersebut mewujudkan dalam perilaku manusia dan masyarakat (Indonesia) dalam kehidupan sehari-hari.

Seperti yang telah dikemukakan di atas, nilai-nilai budaya bangsa terdiri atas nilai-nilai taqwa, musyawarah, gotong royong, tertib atau disiplin, tenggang rasa, harga diri, setia kawan, kerja keras, kompetisi dan lain-lain. Mengingat luasnya cakupan nilai budaya bangsa, maka dalam penelitian ini dibatasi pada nilai budaya kerja.

Nilai-nilai budaya kerja ini meliputi aspek kejujuran, ketaatan, ketekunan, ketepatan, dan kerapian. Kejujuran disini mengacu kepada keberanian mengatakan sesuatu apa adanya, benar, atau tidak berbohong, menipu atau menyembunyikan sesuatu karena berbagai alasan. Ketaatan mengacu kepada kepatuhan atau kesediaan secara ikhlas untuk mengerjakan apa yang diperintahkan atau tidak melakukan apa yang dilarang baik oleh orang tua, saudara, guru atau peraturan dan norma-norma hukum. Ketekunan disini mengacu kepada keseriusan mengerjakan sesuatu sehingga memberikan hasil yang baik dan benar, tidak mudah menyerah, atau tidak mau mengerjakan asal-asalan. Ketepatan disini mengacu kepada kesesuaian apa yang dilakukan dengan petunjuk, prosedur, tata cara, atau perintah dalam melakukan sesuatu, serta kesesuaian menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan. Kerapian disini mengacu kepada kebersihan, keteraturan, keindahan dalam melakukan sesuatu dan/atau hasil dari sesuatu kegiatan.

Nilai-nilai budaya kerja ini merupakan salah satu bentuk kedisiplinan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Dalam gerakan disiplin nasional (GDN), setiap warga negara Indonesia diharapkan dapat mewujudkan kedisiplinan dalam budaya tertib, budaya bersih, dan budaya kerja (dalam Sumarmo, 1996:24). Sasaran budaya tertib adalah terwujudnya budaya tertib antri bagi seluruh lapisan masyarakat

Indonesia yang dipelopori oleh aparaturnegara. Sasaran budaya bersih ini adalah terwujudnya budaya bersih bagi seluruh warga masyarakat Indonesia dengan cara tidak membuang sampah sembarangan. Sedangkan sasaran budaya kerja adalah terwujudnya etos kerja yang tinggi pada segenap aparat pemerintah dan swasta serta seluruh rakyat Indonesia dengan titik berat perhatian pada penggunaan waktu kerja dan pembuatan serta pelaksanaan rencana kerja harian guna meningkatkan mutu produktivitas nasional (hlm 41 - 44).

Aktualisasi nilai-nilai budaya kerja di kalangan generasi muda (dalam hal ini adalah siswa SLTP dan SLTA) dilakukan pada tiga arena sosial yang berbeda, yaitu arena sosial keluarga/rumah, sekolah dan masyarakat/umum. Dalam mengaktualisasikan nilai-nilai budaya kerja terdapat beberapa faktor yang bisa memudahkan aktualisasi nilai budaya (disebut sebagai faktor pendorong) dan ada faktor-faktor yang menyulitkan aktualisasi nilai budaya (disebut sebagai faktor penghambat).

Faktor pendorong dan penghambat ini dapat berasal dari dalam diri generasi muda itu sendiri (misalnya pendidikan, pemahaman, minat, motivasi, keadaan disik, pembawaan, dll,) dan ada yang bersumber dari luar diri generasi muda (misalnya keadaan sosial ekonomi keluarga, keadaan sosial budaya keluarga dan masyarakat, keadaan sekolah, perangkat nilai/norma, pengaruh dari luar, interaksi sosial budaya, dll.).

Aktualisasi budaya kerja dapat dikembangkan dengan melalui penilaian oleh diri sendiri (self evaluation = SE) terhadap segala hal yang berkaitan dengan tugasnya, untuk disusun dalam perencanaan (planning = P) yang sesuai, dan dimplementasikan dalam lingkungannya (implementation = I), dilaksanakan (operation = O) dan didukung oleh sarana/prasarana yang memadai (maintenance = M) agar dapat berjalan sesuai yang diinginkan, dipantau atau dimonitor pelaksanaannya agar tidak terjadi penyimpangan (monitoring = MO), dan bila diperlukan dibuatkan pedoman atau panduan kerjanya (necessary guidelines = NG).

Secara singkat aktualisasi nilai budaya kerja tersebut hendaknya berpedoman pada SEPI OMMONG dalam arti yang sesungguhnya tidak perlu banyak bicara, yang penting tunjukkan apa yang bisa dilakukan secara optimal; atau dalam arti lain yaitu singkatan dari Self Evaluation, Planning, Implementation, Operation, Maintenance, MOnitoring dan Necessary Guidelines. Dalam kerangka ini kunci pokok membangun budaya kerja adalah pada Self Evaluation (penilaian diri sendiri, mawas diri, mengadakan koreksi pada diri sendiri apa kelebihan (strength) dan kekurangan atau kelemahan (weakness) yang ada pada diri kita, dan menilai peluang- peluang apa saja (opportunity) dan ancaman/kendala (threat) yang ada di sekitar kita, di lingkungan atau di arena sosial kita.

#### 4. Pembinaan Generasi Muda

Pembinaan generasi muda juga merupakan salah aspek pembangunan nasional. Dalam GBHN 1993 subsektor Pemuda butir (a) disebutkan : "Pembinaan dan pengembangan pemuda sebagai generasi muda pewaris nilai-nilai luhur budaya dan penerus cita-cita perjuangan bangsa dan insan pembangunan diarahkan agar pemuda menjadi kader pimpinan bangsa yang berjiwa Pancasila, disiplin, peka, mandiri, beretos kerja, tangguh, memiliki idealisme yang kuat, berwawasan kebangsaan yang luas, mampu mengatasi tantangan, baik masa kini maupun yang akan datang dengan tetap memperhatikan nilai sejarah yang dilandasi oleh semangat kebangsaan serta persatuan dan kesatuan. Pembinaan dan pengembangan pemuda ditujukan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, kesetiakawanan sosial, serta kepeloporan pemuda dalam membangun masa depan bangsa dan negara" (GBHN, 1993:106).

Di samping itu pada subsektor Anak dan Remaja disebutkan :

(a) Pembinaan anak dan remaja dilaksanakan melalui peningkatan mutu gizi, pembinaan perilaku kehidupan beragama dan budi pekerti luhur, penumbuhan minat belajar, peningkatan daya cipta dan

daya nalar, serta kreativitas, penumbuhan kesadaran akan hidup sehat, serta penumbuhan idealisme dan patriotisme dalam pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan peningkatan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan masyarakat.

(b) Pembinaan anak yang dimulai sejak anak dalam kandungan diarahkan pada peningkatan kualitas kesehatan ibu dan anak dengan mempertinggi mutu gizi, menjaga kesehatan jasmani dan ketenangan jiwa ibu serta menjaga ketenteraman suasana keluarga dan pemenuhan kebutuhan dasar keluarga. Pembinaan anak di bawah usia lima tahun diupayakan terutama dengan meningkatkan mutu gizi anak, pembiasaan awal dalam perilaku beragama dan berbudi pekerti luhur serta memberikan kesempatan bermain bersama dalam rangka menumbuhkan daya cipta dan hidup bermasyarakat.

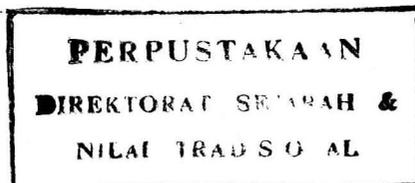
(c) Pembinaan anak usia sekolah dilaksanakan melalui peningkatan mutu gizi; peningkatan pembinaan perilaku kehidupan beragama dan perilaku terpuji; penanaman rasa cinta tanah air, disiplin dan kemandirian; penumbuhan minat baca, menulis, berhitung dan belajar; peningkatan daya cipta, daya analisis, prakarsa dan daya kreasi; penumbuhan kesadaran akan hidup sehat dan hidup bermasyarakat serta peningkatan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

(d) Pembinaan remaja dilaksanakan melalui peningkatan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; pembiasaan dan penghayatan perilaku terpuji, sikap mandiri, berprestasi, dan bertanggung jawab; peningkatan budaya baca dan budaya belajar; penumbuhan kemampuan dan daya nalar, kemampuan berinisiatif dan berfikir kritis analitis; pengembangan kreativitas dan keterampilan; peningkatan gizi dan kesehatan jasmani; penanaman kesadaran akan bahaya penyalahgunaan obat, zat adiktif, dan narkotika; kepekaan terhadap lingkungan dan pemahaman wawasan kebangsaan serta upaya menumbuhkan idealisme dan patriotisme dalam pembangunan bangsa dan negara sebagai pengamalan Pancasila.

(e) Pembinaan anak dan remaja dilaksanakan bersamaan dengan peningkatan kesadaran orang tua terhadap tanggung jawab dan peranannya sebagai pendidik pertama dan utama, serta peningkatan perhatian terhadap anak sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya. Orang tua dituntut untuk lebih menyadari betapa besar peranannya sebagai panutan dan teladan bagi anak dan remaja, dengan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis, sejahtera lahir dan batin (GBHN 1993 : 105-106).

Dari amanat GBHN 1993 di atas dapat dilihat sikap dan kepribadian yang bagaimana yang diharapkan dimiliki oleh generasi muda, agar dapat mengemban tugasnya menjadi pemimpin bangsa di masa depan. Sikap dan kepribadian generasi muda yang diharapkan adalah :

- berjiwa Pancasila,
- berwawasan kebangsaan yang luas,
- berorientasi ke masa depan
- beretos kerja,
- bertanggung jawab,
- disiplin,
- kesetiakawanan sosial,
- mampu mengatasi tantangan, baik masa kini maupun yang akan datang,
- mandiri,
- memiliki idealisme yang kuat,
- memiliki kepeloporan,
- memiliki semangat kebangsaan serta persatuan dan kesatuan,
- peka, dan
- tangguh.



Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang berbunyi: "Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju dan tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani. ... jiwa patriotik dan ... rasa cinta tanah air, ... semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial serta kesadaran pada sejarah bangsa dan sikap menghargai jasa pahlawan, serta berorientasi masa depan ... rasa percaya diri, ... sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif, dan keinginan untuk maju" (GBHN, 1993:95)

## ***F. Metode dan Pendekatan Penelitian***

### **1. Metode Penelitian**

Metode yang dipergunakan penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, karena kita ingin memperoleh gambaran tentang aktualisasi nilai budaya di kalangan generasi muda di Kalimantan Timur di tiga arena sosial : keluarga/rumah, sekolah dan masyarakat/umum.

Metode penelitian tentang aktualisasi nilai budaya ini dikaitkan dengan konteks sosial budaya masyarakatnya, yakni unsur-unsur kebudayaan dari masyarakat dimana penelitian dilakukan, yaitu kepatuhan terhadap adat dan agama, keadaan ekonomi masyarakat, interaksi sosial dalam masyarakat, akses media massa, dan lain-lain.

Penelitian bersifat penelitian di lapangan (field work). Dalam mengumpulkan data digunakan teknik angket, wawancara dan pengumpulan dokumen. Ada dua macam angket yang digunakan, yaitu angket untuk generasi muda dan angket untuk tokoh masyarakat (camat/kepala desa, kepala sekolah/guru, ketua adat, pemuca agama, aparat keamanan) (Lihat Lampiran 1 dan 2).

Generasi muda dalam penelitian ini dibatasi hanya di kalangan siswa SLTP (SMP/MTs) dan SLTA (Umum, Kejuruan dan MA). Sedangkan sampelnya adalah siswa kelas 2 dan kelas 3 SLTP dan SLTA, mengingat mereka ini sudah melewati "masa transisi" pada jenjang pendidikan tersebut. Rincian jumlah sampel untuk setiap sekolah terdapat pada Lampiran 3.

Kerangka penarikan sampel penelitian ini adalah sebagai berikut :

TABEL 1.1.

## KERANGKA PENARIKAN SAMPEL PENELITIAN

LOKASI PENELITIAN	JUMLAH SEKOLAH	JUMLAH RESPONDEN SISWA			RESPONDEN TOKOH MASYARAKAT
		PRIA	WANITA	TOTAL	
SAMARINDA	SLTP : 5	25	25	50	12
	SLTA : 5	25	25	50	
* JUMLAH	10 SEKOLAH DI SAMARINDA	50	50	100	12
KUTAI 1 TENGGARONG	SLTP : 4	20	20	40	6
	SLTA : 5	25	25	50	
2 MUARA MUNTAI	SLTP : 2	20	20	40	6
	SLTA : 2	20	20	40	
3 TANJUNG ISUY (JEMPANG)	SLTP : 1	30	30	60	6
	SLTA : -				
* JUMLAH	14 SEKOLAH DI KAB. KUTAI	115	115	230	18
* JUMLAH SELURUH	24 SEKOLAH	165	165	330	30

## 2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini akan diambil lokasi penelitian di Kotamadya Samarinda dan di Kabupaten Kutai.

Dipilihnya daerah Kabupaten Kutai ini antara lain karena daerah tingkat II ini memiliki ciri pedesaan/pedalaman dan kota kecil. Penduduk Kabupaten Kutai relatif homogen, sehingga interaksi sosial dan kontak antara budaya agak terbatas. Akses media massa di Kabupaten Kutai, terutama di daerah pedalaman juga agak terbatas. Kecamatan yang dipilih sebagai lokasi sampel penelitian adalah : (1) Kecamatan Tenggarong sebagai ibukota kabupaten, merupakan daerah yang berciri perkotaan dan sedang mengalami transisi dari kota kecil menuju kota sedang; (2) Kecamatan Muara Muntai, merupakan daerah yang berciri pedesaan yang ada di tepi Sungai Mahakam, yang merupakan daerah persinggahan/transit ke berbagai desa di pedalaman Kutai; dan (3) Kecamatan Jempang, yang berada di tepi Danau Jempang, merupakan daerah berciri pedalaman.

Sedangkan Kotamadya Samarinda dipilih karena memiliki karakteristik daerah perkotaan dan merupakan salah satu pusat pembangunan di Kalimantan Timur. Penduduk di Kotamadya Samarinda sangat heterogen, sehingga interaksi sosial dan kontak budaya antar suku bangsa di Indonesia cukup tinggi. Akses media massa di Kodya Samarinda relatif sangat baik dibandingkan dengan dati II lain di Kalimantan Timur.

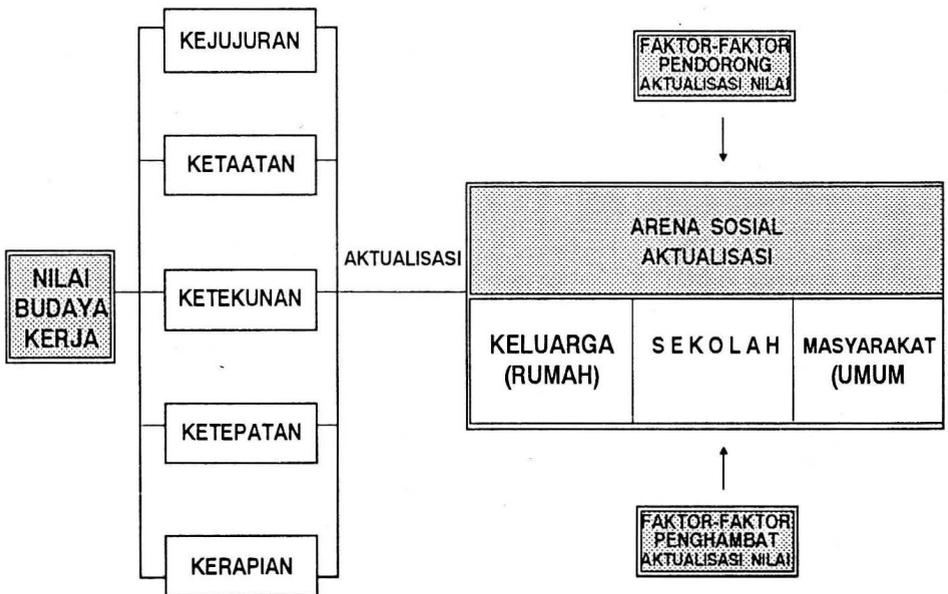
## 3. Desain Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Kodya Samarinda dan Kabupaten Kutai, yang terwujud di tiga arena sosial : keluarga/rumah, sekolah, dan masyarakat/umum. Selanjutnya diidentifikasi faktor

penghambat dan faktor pendorong aktualisasi nilai budaya kerja pada tiga arena sosial tersebut.

Atas dasar hal tersebut di atas, dilakukan telaah kemungkinan pembinaan terhadap generasi muda dalam mengaktualisasikan nilai-nilai budaya kerja baik melalui jalur sekolah maupun melalui jalur luar sekolah dan media massa.

GAMBAR 1 : HUBUNGAN ANTAR VARIABEL PENELITIAN



## BAB II

### GAMBARAN SINGKAT MENGENAI DAERAH DAN SUBYEK PENELITIAN

Kalimantan Timur yang mempunyai luas 211.440 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk tahun 1995 sebanyak 2.108.998 orang dengan kepadatan rata-rata 9,97 jiwa per km<sup>2</sup>. (*Kalimantan Timur Dalam Angka 1995*). Secara administratif wilayah Kalimantan Timur terdiri atas 2 kotamadya (Kodya Samarinda dan Kodya Balikpapan), 4 kabupaten (Kabupaten Paser, Kabupaten Kutai, Kabupaten Berau dan Kabupaten Bulungan), dan 2 kota administratif (Kotif Bontang dan Kotif Tarakan) dengan jumlah kecamatan 73 buah, dan 1.040 Desa dan 137 buah kelurahan (*Sensus Ekonomi 1996*).

Berikut ini disajikan gambaran singkat dua datu II di Kalimantan Timur yang menjadi lokasi penelitian ini, yaitu Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai.

## A. Daerah Kotamadya Samarinda

### 1. Keadaan Daerah

Kotamadya Daerah Tingkat II Samarinda secara geografis terletak di khatulistiwa dengan posisi antara  $116^{\circ} 15'36''$  BT -  $117^{\circ} 24'16''$  BT dan  $0^{\circ} 21'18''$  LU -  $1^{\circ} 09'19''$  LS dengan luas wilayah  $783 \text{ Km}^2$ .

Kotamadya Samarinda merupakan ibukota Propinsi Kalimantan Timur, dan mempunyai batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kutai
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Kutai
- c. Sebelah Selatan berbatasan Kabupaten Kutai
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Kutai

Pada tahun 1995, Kotamadya Samarinda terdiri atas 4 kecamatan, 37 kelurahan / desa. Pada tahun 1997 jumlah kecamatan di Kotamadya Samarinda dikembangkan menjadi 5 kecamatan, yaitu :

1. Kecamatan Samarinda Ilir
2. Kecamatan Samarinda Ulu
3. Kecamatan Samarinda Seberang
4. Kecamatan Palaran
5. Kecamatan Samarinda Utara

### 2. Kependudukan

Jumlah penduduk Kotamadya Samarinda pada tahun 1995 adalah 444.698 jiwa (atau 21,09% dari jumlah Propinsi Kalimantan Timur) dengan kepadatan penduduk 567,94 jiwa/km.

Penduduk Kotamadya Samarinda pada umumnya adalah pendatang, baik yang asal dari wilayah Kalimantan Timur sendiri, maupun yang berasal dari luar propinsi Kalimantan Timur. Suku-suku tersebut adalah sukubangsa Kutai, Dayak, Pasir, Berau, Banjar, Bugis, Madura, Jawa, Manado, Bali, NTT, Sunda, Batak, Aceh, NTB, Maluku, Irian Jaya, dll.

### 3. Sistem Kepercayaan dan Agama

Penduduk Kotamadya Samarinda sebagian besar memeluk agama Islam (88,02%) sedangkan lainnya beragama Kristen Protestan (5,21%), Kristen Katholik (4,12%), Budha (2,06%) dan Hindu (0,28%) serta lainnya (kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebanyak 0,31%.

Di kotamadya Samarinda terdapat 154 buah masjid, 348 buah langgar, 48 buah mushalla, 15 buah gereja Katholik, 25 buah gereja Kristen Protestan, 2 buah pura dan 7 buah vihara. Di kota ini juga terdapat 7 buah pesantren, dengan 93 kyai dan 1.457 orang santri.

Masyarakat di Kotamadya Samarinda cukup taat menjalankan syariat agamanya, namun mereka hidup rukun dengan penganut agama lainnya. Sehingga tidak nampak perselisihan atau konflik dalam masyarakat yang dikaitkan dengan sentimen agama ini.

Lembaga pendidikan yang bersifat penunjang pembinaan keagamaan cukup berkembang secara pesat di kotamadya Samarinda. Masyarakat Islam misalnya sebagian besar memasukkan anak-anaknya untuk belajar agama melalui TPA/Taman Pendidikan Al Quran atau TK Al Quran atau ke guru mengaji yang ada di setiap kelurahan/desa.

#### 4. Organisasi Sosial dan Masalah Sosial

Organisasi sosial yang tumbuh di masyarakat cukup banyak, seperti Karang Taruna, Pramuka, Pecinta alam, lembaga swadaya masyarakat, serta organisasi kepemudaan lainnya, baik yang berada di bawah binaan orsospol maupun yang berlatar keagamaan. Banyak generasi muda yang memasuki organisasi sosial tersebut, baik yang ada di sekolahnya maupun yang ada di luar sekolah. Jumlah Karang Taruna yang ada di kodya Samarinda 102 buah, 54 buah diantaranya terdapat di kecamatan Samarinda Ilir dan 34 buah di kecamatan Samarinda Ulu, dengan jumlah anggota seluruhnya 6.990 orang. Jumlah gugus Depan Pramuka di Kodya Samarinda sebanyak 238 buah dengan jumlah anggota sebanyak 45.909 orang. Organisasi pemuda lainnya yang ada di Kodya Samarinda antara lain adalah KNPI, AMPI, Pemuda Panca Marga, Pemuda Pancasila, Pemuda Muhammadiyah, Pemuda Ansor, Ikatan Remaja Masjid, dan berbagai organisasi kemahasiswaan seperti PMII, HMI, IMM, GMNI, PMKRI, dll.

Masalah sosial yang terjadi di kotamadya Samarinda tahun 1996 antara lain kebakaran (15 kasus), membawa lari anak perempuan (12), perbuatan cabul (6), perkosaan (3), permainan judi (18), pembunuhan (6), penganiayaan ringan (59), penganiayaan berat (175), pencurian biasa (206), pencurian dengan pemberatan (401), pencurian dengan kekerasan (15), pemerasan dengan ancaman (27), penggelapan (111), penipuan/membuat curang (107), merusak barang (15), penyelundupan (4), obat keras/narkoba (26), sajam/senpi/UU Darurat No.12/51 (85), curanmor roda 2 (101), curanmor roda 4 (1), Tipiring/Perda (247), perzinahan (3), penghinaan (10). Sedangkan jumlah WTS di kotamadya Samarinda 535 orang.

## 5. Media Massa dan Aksesnya

Kotamadya Samarinda sebagai ibukota propinsi dapat menerima berbagai media massa, baik media elektronik maupun media cetak. Media massa elektronik yang dapat diterima di kodya Samarinda adalah radio baik radio siaran pemerintah (RRI) maupun radio siaran non pemerintah (5 buah), televisi ( Stasiun TVRI Pusat dan Stasiun Samarinda, stasiun TV Swasta yang dapat diterima melalui antena UHF dan Parabola), serta jaringan internet, dan media elektronik penunjang lainnya seperti CD, VCD dan Laser Disk. Media massa cetak yang diterima masyarakat adalah surat kabar harian lokal (Suara Kaltim dan Manuntung) dan surat kabar nasional (Kompas, Jawa Pos, Republika, Media Indonesia, dll.), surat kabar mingguan lokal (Sampe, Meranti, BS Jaya, dll) serta surat kabar mingguan nasional dan tabloid, serta majalah-majalah lainnya. Hampir setiap rumah di kodya Samarinda memiliki pesawat radio dan Televisi baik dengan antena UHF maupun parabola. Data secara pasti kepemilikan pesawat radio dan televisi ini agak sulit ditemukan.

Dengan banyaknya masyarakat yang memiliki pesawat televisi dan/atau radio ini maka hal ini menunjang penyebaran informasi kepada warga masyarakat. Dengan demikian sedikit banyak akan mempengaruhi perilaku masyarakat, baik dalam pola pikir, pola tindak maupun pola kerja serta pola hidup lainnya.

Di samping media massa cetak, masyarakat kotamadya Samarinda relatif mudah memperoleh buku-buku bacaan yang diperlukan, baik untuk menunjang pelajaran di sekolah maupun untuk bacaan umum. Jumlah buku/bahan pustaka di Perpustakaan Kotamadya Samarinda pada tahun 1996 sebanyak 12.725 eksemplar dan yang dipinjam 2.994, sedangkan jumlah bahan pustaka di Perpustakaan Daerah Kalimantan Timur di Samarinda sejumlah 89.565 eksemplar dan yang dipinjam 190.658 eksemplar. Jumlah pengunjung perpustakaan Kotamadya Samarinda

pada tahun yang sama sebanyak 11.294 orang yang terdiri atas 3.345 orang mahasiswa, 6.637 orang pelajar dan lain-lain sebanyak 1.312 orang. Sedangkan pengunjung Perpustakaan Daerah Kalimantan Timur sebanyak 172.988 orang yang terdiri atas 112.443 orang mahasiswa, 51.986 orang pelajar dan lain-lain 8.649 orang.

## ***B. Daerah Kabupaten Kutai***

### **1. Keadaan Daerah**

Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai secara geografis terletak di khatulistiwa dengan posisi antara  $130^{\circ} 40'$  BT -  $119^{\circ} 00'$  BT dan  $1^{\circ} 51'$  LU -  $1^{\circ} 10'$  LS. Kabupaten Kutai ini memiliki luas wilayah terluas dari seluruh daerah tingkat II di Kalimantan Timur, yakni seluas 94.639,30 km<sup>2</sup> (atau sekitar 45% dari luas wilayah Propinsi Kalimantan Timur).

Kabupaten Kutai mempunyai batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan kabupaten Berau dan Kabupaten Bulungan.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Makassar.
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kotamadya Balikpapan dan Kabupaten Pasir.
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, dan Negara Malaysia.

Batas wilayah Kabupaten Kutai dengan Kabupaten atau Propinsi lain merupakan batas alam yang berupa punggung-punggung bukit/gunung dan Selat Makasar.

Secara administrasi, Kabupaten Kutai mempunyai Kota Administratif yaitu kota Bontang dan terdiri dari 34 kecamatan, 33 kelurahan, dan 441 desa.

Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1989 tentang Pemerintahan Kota Administratif Bontang, maka Kecamatan Bontang dibagi menjadi Kecamatan Bontang Utara, Kecamatan Bontang Selatan, dan Kecamatan Sangatta.

Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1987 tentang penetapan batas wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Samarinda, Balikpapan, dan Kabupaten Kutai, maka wilayah kabupaten Kutai menjadi bertambah luas dengan masuknya sebagian wilayah Kotamadya Samarinda yaitu, Kecamatan Samboja, Kecamatan Muara Jawa, dan Kecamatan Sanga-Sanga.

1. Kecamatan Damai
2. Kecamatan Barong Tongkok
3. Kecamatan Melak
4. Kecamatan Muara Lawa
5. Kecamatan Muara Pahu
6. Kecamatan Jempang
7. Kecamatan Penyinggahan
8. Kecamatan Bongan
9. Kecamatan Muara Muntai
10. Kecamatan Loa Kulu
11. Kecamatan Muara Jawa
12. Kecamatan Samboja
13. Kecamatan Loa Janan
14. Kecamatan Sanga-Sanga
15. Kecamatan Anggana
16. Kecamatan Muara Badak
17. Kecamatan Tenggarong
18. Kecamatan Sebulu
19. Kecamatan Bontang Utara
20. Kecamatan Bontang Selatan
21. Kecamatan Sangatta

22. Kecamatan Sangkulirang
23. Kecamatan Muara Wahau
24. Kecamatan Muara Bengkal
25. Kecamatan Muara Ancalong
26. Kecamatan Muara Kaman
27. Kecamatan Kota Bangun
28. Kecamatan Kenohan
29. Kecamatan Kembang Janggut
30. Kecamatan Tabang
31. Kecamatan Long Iram
32. Kecamatan Long Bagun
33. Kecamatan Long Pahangai
34. Kecamatan Long Apari

Khusus mengenai kecamatan-kecamatan di Kabupaten Kutai yang dijadikan daerah sampel penelitian, keadaannya adalah sebagai berikut :

### **1. Kecamatan Tenggarong**

Luas kecamatan Tenggarong ini adalah  $835,1 \text{ Km}^2$ , yang terdiri atas 25 desa/kelurahan. Jarak tempuh Kecamatan Tenggarong ke Samarinda melalui darat adalah 45 KM, sedangkan melalui sungai Mahakam sejauh 21 mil.

### **2. Kecamatan Muara Muntai**

Luas kecamatan Muara Muntai ini adalah  $1.045,7 \text{ Km}^2$ , yang terdiri atas 9 desa. Jarak tempuh melalui Sungai Mahakam Kecamatan Muara Muntai ke Tenggarong sebagai ibukota Kabupaten Kutai sejauh 94 mil dan ke Samarinda sejauh 109 mil.

### **3. Kecamatan Jempang**

Luas kecamatan Jempang ini adalah  $654,4 \text{ Km}^2$ , yang terdiri atas 10 Desa.

## 2. Kependudukan

Penduduk Kabupaten Kutai secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga (3) bagian, yaitu penduduk di daerah perkotaan, penduduk di daerah pesisir pantai, dan penduduk di daerah pedalaman dan perbatasan. Jumlah penduduk Kabupaten Kutai (termasuk Kotif Bontang) pada tahun 1995 adalah 714.945 jiwa (atau 33,90% dari jumlah Propinsi Kalimantan Timur) dengan kepadatan penduduk 7,55 jiwa/km.

Sebagian besar penduduk Kabupaten Kutai terkonsentrasi di daerah perkotaan, terutama di Tenggarong dan Bontang, karena kedua daerah ini merupakan pusat pemerintahan, industri dan perdagangan. Sedangkan penduduk yang tinggal di daerah pesisir pantai umumnya menempati daerah yang menjadi pusat pengembangan industri, misalnya di Kecamatan Sangkulirang, Sangatta, Bontang Utara, Bontang Selatan, Muara Badak, Anggana, Sanga-sanga, Muara Jawa dan Samboja. Adapun penduduk yang berada di daerah pedalaman dan perbatasan umumnya bertempat di sepanjang daerah aliran sungai-sungai besar yang ada di Kabupaten Kutai.

Selain itu penyebaran penduduk di Kabupaten Kutai juga terdapat pada lokasi yang dikembangkan oleh Pemerintah dan didukung oleh sumber daya alam yang terdapat di lokasi tersebut, seperti pusat pengembangan industri Bontang, Sanggata, Muara Badak, Handil Dua, Loa Janan, Loa Duri, dan Long Iram. Lokasi penyebaran penduduk lainnya adalah di daerah transmigrasi, seperti Kaliurang dan Kaibun di Kecamatan Sangkulirang, Tanjung Santan di Kecamatan Muara Badak, Wahau Timur dan Pantun di Kecamatan Muara Wahau, Kota Bangun, Samboja, Teluk Dalam dan Separi di Kecamatan Tenggarong.

Pembagian suku bangsa yang berdiam di daerah Kabupaten Kutai dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu (i) suku Halok yang terdiri atas suku Kutai, suku Banjar, suku Bugis, dan suku lainnya seperti suku Jawa,

Madura, Berau dan Bulongan yang jumlahnya tidak seberapa banyak. (ii) Suku Dayak yang terdiri atas beberapa sub suku seperti suku Dayak Tunjung, Dayak Kenyah, Dayak Bahau, Dayak Benuaq, Dayak Punan dan sebagainya.

Suku bangsa Dayak di Kalimantan Timur terdiri atas beberapa sub-suku bangsa yaitu :

- a. Suku Dayak Tunjung, mereka ini berdiam di Kecamatan Kota Bangun, Kecamatan Muara Pahu, Kecamatan Melak, dan Kecamatan Kembang Janggut.
- b. Suku Dayak Kenyah, mereka ini berdiam di Kecamatan Malinau, Kecamatan Long Poso, Kecamatan Tanjung Palas, Kecamatan Kayan Ulu dan Kecamatan Kayan Ilir.
- c. Suku Dayak Bahau, mereka ini berdiam di Kecamatan Long Iram, dan Kecamatan Long Bagun (untuk sub-suku Dayak Bahau Lat/Sa) dan di Kecamatan Long Pahangai (untuk sub-suku Dayak Bahau Lat-Busang) serta di Kecamatan Muara Wahau dan Kecamatan Kembang Janggut (untuk sub-suku Dayak Bahau Modang).
- d. Suku Dayak Benuaq, mereka ini berdiam di Kampung Jahab Kecamatan Tenggarong, di desa Sei Jelau, Sei Tuang dan Bentian di Kecamatan Muara Pahu, serta di desa Sei Penihing, Dempar Kecamatan Damai, dan Kecamatan Tanjung Isuy.
- e. Suku Dayak Punan, mereka ini berdiam di Kecamatan Tabang, Kecamatan Long Bagun, Kecamatan Kelay, Kecamatan Segah, dan Kecamatan Malinau.
- f. Suku Dayak Tidung, mereka ini berdiam di Kecamatan Malinau
- g. Suku Dayak Putuk, mereka ini berdiam di Kecamatan Krayan, Kecamatan Mentarang, dan di daerah sekitar Kecamatan Malinau.
- h. Suku Dayak Berusu, mereka ini berdiam di Kecamatan Lumbis, Kecamatan Sesayap, dan Kecamatan Tanjung Palas.

Suku bangsa Dayak di Kalimantan Timur umumnya tinggal di daerah pedalaman sepanjang daerah aliran sungai. Di daerah Kabupaten Kutai misalnya, suku bangsa Dayak ini tinggal di daerah pedalaman seperti Barong Tongkok, Melapeh, Bigung, Sekolaq, Mayong, Buhan Nasa, Gelang, Berambai, Jawak, Gadur, dan sebagainya. Mereka ini kebanyakan bertempat tinggal di desa-desa di pinggir sungai dekat dengan hutan. Mata pencarian pokoknya adalah berladang, baik menetap maupun berpindah, mengambil hasil hutan seperti rotan, getah damar, jelutung dan karet, serta menganyam dari rotan dan kulit kayu, daun pandan, atau membuat kerajinan tenun dari serat, manik-manik, dan sebagainya.

Sedangkan suku bangsa Kutai yang berada di Kabupaten Kutai Propinsi Kalimantan Timur berasal dari Hindia Belanda dengan ras Mongoloid Melayu. Mereka umumnya berdiam di sepanjang daerah aliran sungai serta daerah dataran rendah atau rawa-rawa.

Penyebaran suku bangsa Kutai di Kabupaten Kutai di sepanjang sungai Mahakam dan anak sungainya adalah :

- a. Suku bangsa Kutai yang berdiam di sekitar Tenggarong dan Kutai Lama.
- b. Suku bangsa Kutai yang berdiam di sekitar Muara Pahu, Rembayan, dan Melak.
- c. Suku bangsa Kutai yang berdiam di sekitar Muara Kaman, Kota Bangun, Muara Muntai, dan Muara Kedong atau Lembongan.

Suku bangsa Kutai ini terdiri atas beberapa rumpun berdasarkan daerah tempat tinggalnya, yaitu :

- a. Rumpun suku Kutai Tenggarong, yang mendiami daerah sekitar Kecamatan Tenggarong dan Kutai Lama, Kecamatan Muara Kaman, Kecamatan Muara Pahu, Kecamatan Melak dan Kecamatan Long Iram.

- b. Rumpun suku Kutai yang mendiami daerah sekitar Kecamatan Kota Bangun, Kecamatan Muara Muntai, Kecamatan Kembang Janguu, daerah Long Beleh, Sebulu, dan Penyinggahan.
- c. Rumpun suku Kutai yang mendiami daerah Kecamatan Muara Ancalong, Kelinjau dan Sebintulung.
- d. Rumpun suku Kutai yang mendiami daerah Kecamatan Muara Pahu bagian hulu sungai.

Dalam masyarakat suku bangsa Kutai terdapat strata atau kelas sosial masyarakat, yaitu :

- a. Golongan keturunan bangsawan asli.  
Mereka ini dikenal dengan sebutan/gelar Aji, Aji Bambang, Aji Raden, Aji Pangeran di depan nama mereka.
- b. Golongan keturunan bangsawan pendatang.  
Mereka ini datang dari daerah Melayu, Kalimantan Selatan dan daerah lain dengan memakai sebutan Awang, Dayang atau Encek di depan nama mereka.
- c. Golongan keturunan alim ulama.  
Mereka ini berasal dari keturunan Arab Saudi, dan dikenal dengan sebutan Sayid dan Syeh di depan nama mereka.
- d. Golongan rakyat biasa.  
Dalam masyarakat ini bersifat heterogen yang menampung para pendatang, perantau, atau pun yang menetap sehingga tidak ada kekhususan tertentu di depan nama mereka.

Khusus mengenai kecamatan-kecamatan di Kabupaten Kutai yang dijadikan daerah sampel penelitian, keadaannya adalah sebagai berikut :

### **1. Kecamatan Tenggarong**

Jumlah penduduk kecamatan Tenggarong pada tahun 1996 sebanyak 121.418 jiwa yang terdiri atas 65.524 orang pria dan 55.894 orang

wanita. Suku bangsa penduduk di kecamatan Tenggarong ini mayoritas adalah suku Kutai dan suku Banjar. Sedangkan suku-suku bangsa lain yang agak banyak di Kecamatan Tenggarong ini adalah suku Dayak, Bugis, Jawa, Sunda, sedangkan yang sedikit adalah suku Batak, Toraja, Padang, Sunda, Betawi, Bali, Manado, dll.

## **2. Kecamatan Muara Muntai**

Penduduk kecamatan Muara Muntai sebanyak 13.494 jiwa, yang terdiri atas 6.846 orang pria dan 6.648 orang wanita. Suku bangsa yang dominan di Kecamatan Muara Muntai ini adalah suku Kutai dan suku Banjar. Sedangkan suku bangsa lain yang agak banyak terdapat di kecamatan adalah suku Bugis, Dayak, dan Jawa. Pada tahun 1992 terdapat 100 KK atau 312 jiwa transmigran yang ditempatkan di Kecamatan Muara Muntai ini.

## **3. Kecamatan Jempang**

Penduduk kecamatan Jempang sebanyak 8.260 jiwa yang terdiri atas 4.196 orang pria dan 4.064 orang wanita. Suku bangsa yang dominan di Kecamatan Jempang ini adalah suku Dayak dengan sub-suku Dayak Benuaq dan Dayak Tunjung. Sedangkan suku-suku lain yang terdapat di kecamatan ini adalah suku Kutai, Banjar, Bugis, dan Jawa.

## **3. Sistem Kepercayaan dan Agama**

Penduduk Kabupaten Kutai sebagian besar memeluk agama Islam (80,67%) sedangkan lainnya beragama Kristen Protestan (9,97%), Kristen Katholik (6,85%), Budha (0,07%) dan Hindu (1,23%) serta lainnya (kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa) sebesar 1,21%.

Di Kabupaten Kutai terdapat 610 buah masjid, 664 buah langgar, 70 buah mushola, 145 buah gereja Katholik, 20 buah gereja Kristen Protestan, 22 buah pura dan 3 buah yihara. Di kabupaten ini juga terdapat 13 buah pesantren, dengan 119 kyai dan 1.643 orang santri.

Di Kecamatan Tenggarong terdapat 49 masjid, 126 langgar dan 24 mushola 10 gereja Katholik, 19 gereja Protestan, dan 2 pura. Penduduk Kecamatan Tenggarong yang beragama Islam 78.394 orang, 1.046 orang beragama Katholik, 3.576 orang beragama Kristen Protestan, 1.012 orang beragama Hindu dan 57 orang beragama Budha.

Di Kecamatan Muara Muntai terdapat 12 masjid, 22 langgar dan 2 mushola. Penduduk kecamatan ini yang beragama Islam 14.720 orang, 69 orang beragama Katholik, dan 102 orang beragama Kristen Protestan.

Sedangkan di kecamatan Jempang terdapat 4 masjid, 5 langgar dan 1 mushola, 5 gereja Katholik, dan 2 gereja Protestan. Penduduk kecamatan ini yang beragama Islam 3.138 orang, 2.186 orang beragama Katholik, dan 1.406 orang beragama Kristen Protestan.

Sama seperti di Kodya Samarinda, masyarakat di Kabupaten Kutai cukup taat menjalankan syariat agamanya, namun mereka hidup rukun dengan penganut agama lainnya.. Sehingga tidak nampak perselisihan atau konflik dalam masyarakat yang dikaitkan dengan sentimen agama ini.

Lembaga pendidikan yang bersifat penunjang pembinaan keagamaan cukup berkembang secara pesat di Kabupaten Kutai. Masyarakat Islam misalnya sebagian besar memasukkan anak-anaknya untuk belajar agama melalui TPA/Taman Pendidikan Al Quran atau TK Al Quran atau ke guru mengaji yang ada di setiap kelurahan/desa. Sedangkan masyarakat Kristen memasukkan anaknya ke sekolah minggu yang diselenggarakan oleh gereja.

#### **4. Organisasi Sosial dan Masalah Sosial**

Organisasi sosial yang tumbuh di masyarakat cukup banyak, seperti Karang Taruna, Pramuka, Pecinta alam, lembaga swadaya masyarakat, serta organisasi kepemudaan lainnya, baik yang berada di bawah binaan orsospol maupun yang berlatar keagamaan. Banyak generasi muda yang

memasuki organisasi sosial tersebut, baik yang ada di sekolahnya maupun yang ada di luar sekolah. Jumlah Karang Taruna yang ada di kabupaten Kutai seluruhnya sebanyak 417 buah. Jumlah gugus depan Pramuka di Kabupaten Kutai sebanyak 269 buah dengan jumlah anggota sebanyak 43.777 orang dan pembina sebanyak 1.920 orang. Organisasi pemuda lainnya yang ada di Kodya Samarinda antara lain adalah KNPI, AMPI, Pemuda Panca Marga, Pemuda Pancasila, Pemuda Muhammadiyah, Pemuda Ansor, Ikatan Remaja Masjid, dan berbagai organisasi kemahasiswaan seperti PMII, HMI, IMM, GMNI, dll.

Masalah sosial yang terjadi di Kabupaten Kutai tahun 1996 antara lain kebakaran (13 kasus), membawa lari anak perempuan (3), perbuatan cabul (3), perkosaan (5), permainan judi (6), pembunuhan (8), penganiayaan ringan dan berat (52), pencurian (165), pemerasan dengan ancaman (3), penggelapan (8), penipuan (11), merusak barang (6), obat keras/narkoba (9), sajam/senpi/UU Darurat No.12/51 (32), curanmor (5), dan pelanggaran lalu lintas sebanyak 2.658 kasus.

Banyaknya kejahatan yang dilaporkan di Kecamatan tenggarong pada tahun 1996 sebanyak 57 kasus, sedangkan di dua kecamatan lainnya tidak ada kasus yang dilaporkan.

## **5. Media Massa dan Aksesnya**

Kabupaten Kutai sebagai kabupaten terluas di Propinsi Kalimantan Timur memiliki tiga karakter wilayah, yaitu wilayah pantai, perkotaan dan pedalaman/perbatasan. Oleh karena itu akses penerimaan media massa baik media elektronik maupun media cetak di tiap kecamatan tidak sama. Media massa elektronik yang dapat diterima di Kabupaten Kutai adalah radio siaran pemerintah (RRI Stasiun Samarinda dan RPD Kutai, RRI Banjarmasin dan RRI Ujung Pandang) dan beberapa radio siaran non pemerintah di Samarinda yang memiliki jangkauan kuat yang dapat diterima di beberapa kecamatan tertentu. Sedangkan siaran televisi umum

nya dapat ditangkap dengan baik dengan menggunakan antena parabola, serta media elektronik penunjang lainnya seperti VCD dan Laser Disk. Media massa cetak yang diterima masyarakat adalah surat kabar harian lokal (Suara Kaltim dan Manuntung) dan surat kabar nasional (Kompas, Jawa Pos, dll.), surat kabar mingguan lokal (Sampe, Meranti, BS Jaya, dll) serta surat kabar mingguan nasional dan tabloid, serta majalah-majalah lainnya, meskipun untuk beberapa kecamatan tertentu media massa cetak tersebut datang terlambat. Sebagian masyarakat di Kabupaten Kutai hanya bisa menerima informasi melalui media elektronik (radio dan TV) daripada melalui media massa cetak.

Di samping media massa cetak, masyarakat Kabupaten Kutai relatif agak sulit untuk memperoleh buku-buku bacaan yang diperlukan, baik untuk menunjang pelajaran di sekolah maupun untuk bacaan umum, kecuali di Kecamatan Tenggarong yang memiliki perpustakaan daerah (namun perpustakaan ini terkena musibah kebakaran pada tahun 1996). Perpustakaan yang bisa digunakan responden di Kabupaten Kutai ini sebagian besar adalah perpustakaan sekolah dimana mereka bersekolah.

Adapun jumlah pengunjung Perpustakaan Daerah Kabupaten Kutai di Tenggarong pada tahun 1996 adalah 6.080 orang dengan jumlah anggota 216 orang. Koleksi buku yang ada di perpustakaan ini sebanyak 6.305 buah judul atau 17.550 eksemplar.

## ***C. Subyek Penelitian***

### **1. Usia dan Pendidikan Responden**

Responden utama penelitian ini adalah siswa SLTP (termasuk MTS) dan SLTA (termasuk MA) negeri dan swasta. Dalam rancangan penarikan sampel akan diambil 330 orang siswa kelas II dan kelas III di

beberapa sekolah. Namun setelah dilakukan penyebaran angket, terdapat 3 buah angket di kotamadya Samarinda yang tidak dikembalikan dari 100 buah angket yang disebarakan, sedangkan di Kecamatan Muara Muntai terdapat kelebihan satu responden. Dengan demikian jumlah responden penelitian ini adalah 328 orang.

Sebaran responden penelitian menurut jenis kelamin dan jenjang sekolah adalah sebagai berikut.

**TABEL 2.1.**  
**JUMLAH RESPONDEN PENELITIAN**  
**(Menurut Jenis Kelamin dan Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	JENJANG SEKOLAH	RESPONDEN PRIA	RESPONDEN WANITA	JUMLAH
1. SAMARINDA	TOTAL	50	47	97
	SLTP	25	25	50
	SLTA	25	22	47
2. KUTAI TENGGARONG	TOTAL	45	45	90
	SLTP	20	20	40
	SLTA	25	25	50
3. KUTAI JEMPANG	TOTAL	30	30	60
	SLTP	30	30	60
	SLTA	-	-	-
4. KUTAI M.MUNTAI	TOTAL	40	41	81
	SLTP	20	20	40
	SLTA	20	21	41
JUMLAH	TOTAL	165	163	328
	SLTP	95	95	190
	SLTA	70	68	138

Sumber : Hasil Penelitian

Jumlah siswa SLTP (termasuk MTS) yang menjadi responden penelitian ini sebanyak 190 orang (57,93% dari seluruh responden) dan siswa SLTA (termasuk MA) sebanyak 138 orang (42,07%). Banyaknya siswa SLTP yang menjadi responden ini antara lain karena di Kecamatan Jempang tidak ada sekolah SLTA atau MA, sehingga jumlah responden di kecamatan ini hanya siswa SLTP Negeri yang satu-satunya ada di kecamatan tersebut.

Sebaran umur responden menurut jenis kelamin dan Dati II dapat di lihat pada tabel 2.2. berikut.

**TABEL 2.2.**  
**SEBARAN UMUR RESPONDEN**  
**(Menurut Jenis Kelamin dan Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	UMUR RES. PRIA			UMUR RES. WANITA			JUMLAH
	13-15	16-18	≥ 19	13-15	16-18	≥ 19	
1. SAMARINDA	25	24	1	23	23	1	97
2. KUTAI TENGGARONG	15	26	4	17	27	1	90
3. KUTAI JEMPANG	16	14	0	24	6	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	14	21	5	22	16	3	81
JUMLAH	70	85	10	86	72	5	328

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel 2.2. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden pria berumur antara 16 - 18 tahun (51,52%) atau usia anak SLTA, sedangkan responden wanita terbanyak berumur antara 13 - 15 tahun (52,76%) atau usia anak SLTP. Sedangkan responden yang berusia 19 tahun sebanyak 10 orang siswa pria dan 5 orang siswa wanita.

Dimana responden bertempat tinggal selama mereka bersekolah, dapat terlihat pada tabel 2.3. Tabel ini menggambarkan tempat tinggal responden selama bersekolah, apakah tinggal bersama ayahnya saja, ibunya, ayah dan ibu, kakek dan nenek, saudara, orang tua asuh, indekos atau asrama. Tempat tinggal ini diduga memiliki kaitan dengan perilaku responden dalam mengaktualisasikan nilai-nilai budaya kerja dalam kehidupannya di arena sosial rumah tangga, sekolah dan masyarakat.

**TABEL 2.3.**  
**TEMPAT TINGGAL RESPONDEN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	RESPONDEN TINGGAL DENGAN / DI									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. SAMARINDA	0	5	80	2	1	1	7	1	0	97
2. KUTAI TENGGARONG	1	4	59	5	12	5	1	0	3	90
3. KUTAI JEMPANG	0	0	42	1	6	2	1	8	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	0	2	53	4	4	2	5	10	1	81
JUMLAH	1	11	234	12	23	10	14	19	4	328

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan : 1 = dengan ayah saja      2 = dengan ibu saja  
           3 = dengan ayah dan ibu    4 = dengan kakek dan nenek  
           5 = dengan saudara          6 = dengan orang tua asuh  
           7 = indekos                    8 = di asrama  
           9 = lainnya

Sebagian besar responden penelitian ini masih tinggal bersama orang tuanya (234 orang atau 71,34%), sedangkan yang tinggal bersama saudara (dari ayah atau dari ibu) sebanyak 23 orang (7,01%), tinggal di asrama 19 orang (5,79%) dan tinggal di tempat indekos sebanyak 14 orang (4,27%), serta 12 orang responden (3,57%) tinggal bersama kakek dan neneknya.

Dengan banyaknya responden yang tinggal bersama ayah dan ibunya, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden masih perhatian orang tua terhadap aktivitasnya, baik di dalam rumah atau di luar rumah (di masyarakat). Sedangkan responden yang tinggal bersama saudara atau kakek dan nenek diduga tidak mendapatkan perhatian yang sama besar dengan responden yang tinggal bersama dengan orang tuanya sendiri. Demikian juga responden yang tinggal di tempat indekos dan di asrama.

Meskipun demikian tidak berarti aktualisasi nilai-nilai budaya kerja dari responden yang tinggal bersama dengan orang tuanya akan lebih baik daripada responden yang tinggal bersama orang lain, di tempat indekos atau di asrama. Bisa saja responden yang tinggal bersama orang tuanya sendiri karena menjadi kurang mandiri dan masih tergantung pada orang tua maka aktualisasi nilai budaya kerjanya dalam beberapa hal tidak lebih baik daripada responden yang tinggal bersama orang lain atau di asrama, dimana mereka dipaksa harus lebih mandiri dan bertanggung jawab atas dirinya sendiri. Sebaliknya karena kurangnya perhatian dan pengawasan langsung dari orang tua, bisa saja aktualisasi nilai-nilai budaya kerja responden yang tinggal bersama orang lain dan di asrama ini dalam beberapa hal tidak lebih baik daripada responden yang tinggal bersama kedua orang tuanya.

## 2. Latar Belakang Sosial - Ekonomi Keluarga

Latar belakang sosial ekonomi yang diamati dalam penelitian ini berkaitan dengan tingkat pendidikan tertinggi orang tua responden, pekerjaan orang tua responden, keadaan ekonomi keluarga, fasilitas pendukung siswa belajar atau bersekolah, dan akses media massa oleh keluarga responden.

Pendidikan orang tua responden, yaitu ayah dan ibu, dapat dilihat pada Tabel 2.4.

**TABEL 2.4.**  
**PENDIDIKAN ORANG TUA RESPONDEN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	PENDIDIKAN AYAH				PENDIDIKAN IBU				JUMLAH
	≤SD	SLTP	SLTA	PT	≤SD	SLTP	SLTA	PT	
1. SAMARINDA	17	22	35	23	34	22	36	5	97
2. KUTAI TENGGARONG	29	17	27	17	48	19	21	2	90
3. KUTAI JEMPANG	55	2	3	0	58	2	0	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	53	10	17	1	70	5	5	1	81
JUMLAH	<b>154</b>	<b>51</b>	<b>82</b>	<b>41</b>	<b>210</b>	<b>48</b>	<b>62</b>	<b>8</b>	<b>328</b>

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa orang tua responden sebagian besar hanya berpendidikan rendah (tidak sekolah, tidak tamat SD, atau tamat SD) yaitu jumlah 154 orang ayah (46,95%) dan 210 orang ibu responden (64,02%). Sedangkan orang tua responden yang berpendidikan SLTP sebanyak 51 orang ayah (15,55%) dan 48 orang ibu (14,63%), yang berpendidikan SLTA sebanyak 82 orang ayah (25%) dan 62 orang ibu (18,90%), serta yang berpendidikan tinggi 41 orang ayah (12,50%) dan hanya 8 orang ibu (2,44%).

Pekerjaan orang tua responden, baik pekerjaan ayah maupun pekerjaan ibu dapat dilihat pada Tabel 2.5.

**TABEL 2.5.**  
**PEKERJAAN ORANG TUA RESPONDEN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	PEKERJAAN AYAH							PEKERJAAN IBU							JUMLAH RESP.
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	
1. SAMARINDA	25	5	43	6	7	7	4	11	1	9	2	2	1	71	97
2. KUTAI TENGGARONG	32	2	33	16	4	2	1	12	0	6	11	2	0	58	90
3. KUTAI JEMPANG	4	0	5	47	1	2	1	0	0	4	33	0	0	23	60
4. KUTAI M.MUNTAI	16	0	35	17	7	4	2	4	0	17	9	0	0	51	81
JUMLAH	77	7	116	86	19	15	8	27	1	36	55	4	1	203	328

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan : 1 = PNS                      2 = ABRI  
               3 = Swasta                    4 = Petani/Nelayan.  
               5 = Wiraswasta            6 = Lain-lain  
               7 = Tidak Bekerja/Ibu Rumah Tangga

Pada tabel ini dapat diketahui bahwa sebagian besar pekerjaan ayah adalah pada perusahaan swasta (116 orang atau 35,37%), kemudian petani/nelayan (86 orang = 26,22%), dan PNS sebanyak 77 orang (23,48%) serta hanya 8 orang yang tidak bekerja/pensiunan. Sedangkan sebagian besar ibu responden tidak bekerja atau sebagai ibu rumah tangga (203 orang = 61,89%), 56 orang (17,07%) bekerja petani/nelayan, 36 orang (10,98%) pegawai swasta, dan 27 orang (8,23%) PNS.

Keadaan ekonomi keluarga menurut pengakuan responden dapat dilihat pada Tabel 2.6.

**TABEL 2.6.**  
**KEADAAN EKONOMI KELUARGA**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	KEADAAN EKONOMI KELUARGA SISWA					JUMLAH
	MEWAH	BAIK	CUKUP	KURANG	S.KRNG	
1. SAMARINDA	2	28	66	1	0	97
2. KUTAI TENGGARONG	0	22	61	6	1	90
3. KUTAI JEMPANG	0	0	60	0	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	0	36	41	3	1	81
JUMLAH	2	86	228	10	2	328

Sumber : Hasil Penelitian

Sebagian besar responden mengaku memiliki keadaan ekonomi yang cukup baik (228 orang atau 69,51%) dan 86 orang responden memiliki ekonomi yang baik (26,22%), serta hanya 2 orang yang memiliki keadaan ekonomi mewah.

Namun apa bila kita perhatikan sarana penunjang kehidupan mewah seperti memiliki telepon (termasuk telepon selular/handphone), TV dengan antena parabola, perangkat komputer, VCD atau LD, dan Air Conditioning (AC) maka sekurang-kurangnya terdapat 90-an keluarga dengan keadaan ekonomi baik dan 40-an keluarga dengan keadaan ekonomi mewah. Keadaan kepemilikan sarana penunjang kehidupan mewah dapat dilihat pada Tabel 2.7.

**TABEL 2.7.**  
**KEPEMILIKAN SARANA PENUNJANG**  
**KEHIDUPAN MEWAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	SARANA PENUNJANG KEHIDUPAN MEWAH							JUMLAH
	TELP	HP	TV	PRBL	LD/VCD	KOMPUT	AC	
1. SAMARINDA	41	8	83	36	27	18	19	97
2. KUTAI TENGGARONG	40	2	79	35	19	8	3	90
3. KUTAI JEMPANG	0	0	18	9	1	0	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	0	0	45	19	2	0	0	81
JUMLAH	81	10	225	99	49	26	22	328

Sumber : Hasil Penelitian

Keadaan ekonomi keluarga ini sedikit banyak ada hubungannya dengan cara responden pergi ke sekolah. Memang sebagian besar responden, khususnya yang ada di pedesaan dan/atau yang tinggal di dekat sekolah berangkat dan pulang hanya berjalan kaki (186 orang atau 56,71%). Namun terdapat 19 orang responden yang naik kendaraan bermotor yaitu sepeda motor (5,79%), 52 orang naik kendaraan tidak bermotor (15,85%) dan 51 orang naik kendaraan umum/angkot (15,55%) dan 13 orang diantar orang tuanya/saudaranya 3,96%. Keadaan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.8. berikut.

**TABEL 2.8.**  
**CARA RESPONDEN KE SEKOLAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	CARA PERGI KE SEKOLAH						JUMLAH
	A	B	C	D	E	F	
1. SAMARINDA	8	4	43	12	1	29	97
2. KUTAI TENGGARONG	8	41	4	1	8	28	90
3. KUTAI JEMPANG	0	0	0	0	0	60	60
4. KUTAI M.MUNTAI	3	7	4	0	0	67	81
JUMLAH	19	52	51	13	7	<b>186</b>	328

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan : A = Kendaraan bermotor

C = Kendaraan umum

E = Ikut teman

B = Kendaraan tak bermotor

D = Diantar OT/Sdr/Sopir

F = Jalan kaki

Di samping itu keadaan ekonomi keluarga memiliki hubungan dengan keadaan tempat belajar responden. Keadaan tempat belajar responden selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.9.

**TABEL 2.9.**  
**KEADAAN TEMPAT RESPONDEN BELAJAR**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	TEMPAT BELAJAR DI RUMAH						JUMLAH RESP.
	ADA RUANG BELAJAR KHUSUS	TAK ADA RUANG BELAJAR KHUSUS					
		(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	
1. SAMARINDA	25 (13)	45	13	2	6	6	97
2. KUTAI TENGGARONG	23 (10)	46	7	0	6	8	90
3. KUTAI JEMPANG	7 (2)	11	3	2	37	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	13 (5)	30	8	0	25	5	81
JUMLAH	68	132	31	4	74	19	328

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan : A = Di kamar tidur

B = Di ruang tamu

C = Di ruang makan

D = Di sembarang tempat kosong

E = Lainnya

Angka dalam kurung ( ) = jumlah penggunaan ruang belajar khusus secara bersama-sama dengan anggota keluarga yang lain.

Hanya 68 orang responden (20,73%) yang memiliki ruang belajar khusus di rumah. Sedangkan sebagian besar responden tidak memiliki ruang belajar khusus (268 orang atau 79,27%). Dari jumlah ini, terdapat 132 orang (40,24%) yang belajar di kamar tidur, 74 orang (22,56%) yang belajar di sembarang tempat yang kosong, dan 31 orang (9,45%) yang belajar di ruang tamu.

Akses media massacetak dan elektronik.

Keadaan keluarga yang mengakses media massa dapat dilihat pada Tabel 2.10 berikut.

**TABEL 2.10.**  
**AKSES MEDIA MASSA OLEH KELUARGA**  
**(Menurut Jenis Media dan Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	AKSES MEDIA MASSA OLEH KELUARGA					
	TELEVISI PRBOLA		M.CETAK KORAN MAJALAH TABLOID			
1. SAMARINDA	83	36	41	37	9	6
2. KUTAI TENGGARONG	79	35	19	15	2	6
3. KUTAI JEMPANG	18	9	1	1	1	0
4. KUTAI M.MUNTAI	45	19	6	2	0	4
JUMLAH	225	99	67	55	12	16

Sumber : Hasil Penelitian

Dari 328 orang responden, sebagian besar dapat mengakses media massa elektronik melalui pesawat TV, yaitu 225 keluarga (68,60%) dan 99 orang diantaranya menggunakan antena parabola (30,18%). Namun jumlah keluarga yang berlangganan media massa cetak, seperti koran harian, mingguan, tabloid, dan majalah hanya 67 keluarga (20,43%). Dari 67 keluarga ini terdapat 55 keluarga yang berlangganan koran, 16 keluarga berlangganan tabloid dan 12 orang berlangganan majalah.

### **3. Latar Belakang Budaya (Agama dan Kesukubangsaan)**

Latar belakang budaya responden penelitian ini dilihat dari dua aspek, yaitu agama dan kesukubangsaan. Agama yang dianut responden dan keluarganya diduga memiliki kaitan dengan perilaku dan nilai-nilai yang dianut responden. Karena dalam setiap agama selain mengandung nilai-nilai religius dan ritual, juga mengandung ajaran norma-norma untuk kehidupan sehari-hari, yang di dalamnya terkandung nilai-nilai kejujuran, kepatuhan, kerapian, ketaatan, ketekunan, kedisiplinan, dll.

Agama yang dianut responden dapat dilihat pada Tabel 2.11. Pada tabel ini dapat diketahui bahwa sebagian besar agama yang dianut responden adalah agama Islam (233 orang atau 71,04 %), kemudian Kristen Katholik (58 orang = 17,68 %), dan Kristen Protestan sebanyak 34 orang (10,48%), sedangkan responden yang beragama Hindu berjumlah 2 orang (0,61%), dan yang memeluk agama Budha sebanyak 1 orang (0,30 %).

**TABEL 2.11.**  
**AGAMA YANG DIANUT RESPONDEN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	AGAMA YANG DIANUT RESPONDEN					JUMLAH
	Islam	K.Prot	K.Kath	Hindu	Budha	
1. SAMARINDA	67	16	12	1	1	97
2. KUTAI TENGGARONG	76	9	4	1	0	90
3. KUTAI JEMPANG	12	9	39	0	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	78	0	3	0	0	81
JUMLAH	<b>233</b>	<b>34</b>	<b>58</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>328</b>

Sumber : Hasil Penelitian

Sedangkan kesukubangsaan ini memiliki kaitan dengan nilai-nilai atau norma-norma sosial budaya khas yang dianut, dijunjung tinggi dan mempengaruhi kebiasaan hidup suku bangsa pendukungnya. Hal ini diduga memiliki hubungan dengan nilai-nilai budaya kerja yang dijadikan kajian dalam penelitian ini.

Kesukubangsaan responden penelitian ini dilihat dari suku bangsa ayah dan ibu responden. Hal ini dilakukan karena peneliti menyadari bahwa sudah terjadi pembauran dalam arti perkawinan antarsuku bangsa di Kalimantan Timur. Perkawinan antarsuku bangsa ini sudah terjadi sejak dahulu kala sesuai dengan banyaknya pendatang yang masuk ke Kalimantan Timur, baik melalui program transmigrasi maupun secara suka rela.

Dengan demikian responden penelitian yang orang tuanya sudah melakukan pembauran ini akan mengalami kesulitan apabila yang bersangkutan ditanya suku bangsanya apa.

Keadaan suku bangsa ayah responden dapat dilihat pada Tabel 2.12.a. Pada tabel ini dapat diketahui bahwa sebagian besar suku bangsa ayah responden adalah suku Banjar (69 orang = 21,03 %), kemudian suku Kutai (65 orang = 19,81 %), dan suku Dayak sebanyak 64 orang (19,51%). Adapun ayah responden yang bersuku bangsa Jawa berjumlah 50 orang (15,24 %), dan suku Bugis sebanyak 35 orang (10,67 %). Sedangkan masih ada suku-suku lainnya dalam jumlah sedikit, antara lain : Ambon, Batak, Bali, Cina, Madura, Minang, Sunda, dan lain-lain (total 13,74 %).

Sedangkan keadaan suku bangsa ibu responden dapat dilihat pada Tabel 2.12.b. Pada tabel ini dapat diketahui bahwa sebagian besar suku bangsa ibu responden adalah suku Banjar (77 orang = 23,47 %), kemudian suku Kutai (75 orang = 22,86 %), dan suku Dayak sebanyak 71 orang (21,64 %). Ibu responden yang bersuku bangsa Jawa berjumlah 50 orang (15,24 %), dan suku Bugis sebanyak 16 orang (4,87 %). Suku-suku lainnya dalam jumlah sedikit, antara lain : Ambon, Batak, Bali, Cina, Madura, Minang, Sunda, dan lain-lain (total 11,92 %).

**TABEL 2.12.a.**  
**SUKU BANGSA AYAH RESPONDEN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	SAMARINDA	KUTAI TENGGARONG	KUTAI JEMPANG	KUTAI M.MUNTAI	JUMLAH
01. AMBON	1				1
02. BALI	2	1			2
03. BANJAR	21	14	6	28	69
04. BATAK	6	1			7
05. BETAWI					0
06. BIMA			2		2
07. BUGIS	14	7	1	13	35
08. BUTON	1				1
09. CINA	4	1	2		7
10. DAYAK	5	10	46	3	64
11. GORONTALO	2				2
12. INDIA	1				1
13. JAWA	20	26	2	2	50
14. KUTAI	5	23	3	34	65
15. MADURA	4			1	5
16. MANADO	3	1			4
17. MINANG		1			1
18. SUNDA	1	2			3
19. TIMOR	3				3
20. TORAJA	4	1			4
<b>JUMLAH</b>	<b>97</b>	<b>90</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>328</b>

Sumber : Hasil Penelitian

**TABEL 2.12.b.**  
**SUKU BANGSA IBU RESPONDEN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	SAMARINDA	KUTAI TENGGARONG	KUTAI JEMPANG	KUTAI M.MUNTAI	JUMLAH
01. AMBON	1				1
02. BALI	1	1			2
03. BANJAR	27	14	6	30	77
04. BATAK	5				5
05. BETAWI	1				1
06. BIMA		2			2
07. BUGIS	6	4	1	5	16
08. BUTON					0
09. CINA	4				4
10. DAYAK	5	13	49	4	71
11. GORONTALO	1				1
12. INDIA	1				1
13. JAWA	24	23	1	2	50
14. KUTAI	4	30	2	39	75
15. MADURA	5		1		6
16. MANADO	4				4
17. MINANG		1			1
18. SUNDA	1	1		1	3
19. TIMOR	3				3
20. TORAJA	4	1			5
JUMLAH	97	90	60	81	328

Sumber : Hasil Penelitian

#### 4. Peran Orang Tua Responden

Yang dimaksud dengan peran orang tua responden disini adalah seberapa jauh orang tua, baik ayah maupun ibu, mengatur, mengawasi, melarang anaknya untuk tidak berbuat atau menyuruh anaknya untuk melakukan sesuatu aktivitas di rumah dan di masyarakat. Dalam konteks ini ada orang tua yang dikategorikan sangat berperanan dalam mengatur anaknya, ada yang cukup banyak berperanan, agak berperanan, dan kurang atau hampir tidak berperanan.

Sesungguhnya berperanan atau tidaknya orang tua ini ada kaitannya dengan dimana responden penelitian itu saat ini tinggal. Pada tabel 2.3. di atas terdapat 234 orang responden yang tinggal bersama ayah dan ibunya, 11 orang yang tinggal hanya bersama ibunya, dan 1 orang yang tinggal hanya bersama ayahnya. Total responden 246 orang yang tinggal bersama orang tua kandungnya. Pada Tabel 2.13. di bawah ini terdapat 124 responden (37,80%) yang memiliki orang tua sangat berperanan dan 166 orang responden (50,61%) yang cukup banyak berperanan mengatur anaknya. Total 290 responden atau 88,41%.

Adapun jumlah responden yang memiliki orang tua agak berperanan sebanyak 35 orang (10,67%) dan yang kurang berperanan hanya 3 orang (0,91%). Di duga responden ini adalah mereka yang tinggal di tempat indekos atau di asrama selama mereka bersekolah. Sehingga campur tangan secara langsung dan/atau terus menerus kepada anaknya agak berkurang atau anaknya sudah dibiasakan untuk mandiri.

Keadaan peranan orang tua dalam keluarga selengkapnya dapat di lihat pada Tabel 2.13. berikut.

**TABEL 2.13.**  
**PERANAN ORANG TUA DALAM KELUARGA**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	SANGAT BERPERAN 36 - 40	BERPERAN 31 - 35	AGAK BERPERAN 26 - 30	KURANG BERPERAN 20 - 25	JUMLAH
1. SAMARINDA	28	51	17	1	97
2. KUTAI TENGGARONG	44	40	5	1	90
3. KUTAI JEMPANG	19	32	8	1	60
4. KUTAI M.MUNTAI	33	43	5	0	81
JUMLAH	124	166	35	3	328

Sumber : Hasil Penelitian

## 5. Aktivitas Sosial Responden

Aktivitas sosial responden ini meliputi kegiatan responden dalam berbagai organisasi di sekolah dan di luar sekolah, keterlibatan responden dalam kegiatan keagamaan, kelompok belajar di dalam dan di luar sekolah, kelompok sebaya atau kelompok bermain, berpacaran, penggunaan narkotik, obat-obat terlarang dan minuman keras, serta kegiatan ilmiah responden.

Pada Tabel 2.14. dapat dilihat bahwa tidak semua siswa menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi di sekolahnya, seperti OSIS, Pramuka, Pecinta Alam, Kelompok Ilmiah Remaja, Kelompok Musik/band, Kelompok Olahraga, dll. Dari 326 orang responden hanya

172 orang (52,44%) yang ikut organisasi intrasekolah, 49 orang diantaranya menjadi pengurus aktif dan 9 orang menjadi pengurus tetapi tidak aktif, sedangkan yang menjadi anggota biasa dan aktif sebanyak 80 orang dan 32 orang anggota tidak aktif.

**TABEL 2.14.**  
**KESERTAAN RESPONDEN DALAM ORGANISASI**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	KESERTAAN DALAM ORGANISASI DI DALAM DAN DI LUAR SEKOLAH											
	ORGANISASI DI SEKOLAH			ORG. DI LUAR SEKOLAH			KURSUS DLL	KEAGAMAAN				
	IKUT	PENGURUS ANGGOTA A TA A TA		IKUT	PENGURUS ANGGOTA A TA A TA							
1. SAMARINDA	49	15	4	20	10	26	2	1	16	7	<u>35</u> 2 - 36 Bln	<u>27</u> 2 - 60 Bln
2. KUTAI TENGGARONG	26	11	1	10	4	26	7	1	17	1	<u>13</u> 2 - 36 Bln	<u>17</u> 2 - 60 Bln
3. KUTAI JEMPANG	35	7	1	19	8	13	0	1	5	7	<u>7</u> 1 - 5 Bln	<u>25</u> 1 - 60 Bln
4. KUTAI M.MUNTAI	62	16	3	31	10	15	3	0	9	3	<u>35</u> 1 - 3 Bln	<u>27</u> 1 - 48 Bln
JUMLAH	172	49	9	80	32	80	12	3	47	18	90	96

Sumber : Hasil Penelitian

Di pihak lain tidak semua siswa menjadi anggota dan/atau pengurus organisasi di luar sekolahnya. Hanya ada 80 orang responden (24,39%) yang menjadi anggota organisasi di luar sekolahnya, seperti Pecinta Alam, Kelompok Seni, Kelompok Musik/Band, Kelompok Olahraga, dll. Dari 80 orang responden ini hanya 12 orang diantaranya menjadi pengurus aktif dan 3 orang menjadi pengurus tetapi tidak aktif, sedangkan yang menjadi anggota biasa dan aktif sebanyak 47 orang dan 18 orang anggota tidak aktif.

Selain keterlibatan dalam organisasi di sekolah dan di luar sekolah, terdapat 90 orang responden (27,44%) yang mengikuti kursus dan/atau bimbingan belajar, baik yang diselenggarakan oleh guru, sekolah, maupun lembaga kursus. Lama mereka mengikuti kursus ini antara 1 bulan s.d. 3 tahun.

Responden yang mengikuti kegiatan keagamaan, seperti pesantren, pengajian, atau sekolah minggu yang diselenggarakan oleh masjid dan gereja atau organisasi di bawahnya sebanyak 96 orang (29,27%). Lama mereka mengikuti kegiatan keagamaan di luar sekolah ini antara 1 bulan sampai 5 tahun, bahkan ada yang lebih.

Selain keterlibatan responden dalam organisasi, responden penelitian ini juga diamati keterlibatannya terhadap kegiatan belajar kelompok di sekolah dan di luar sekolah serta kelompok sebaya/bermain. Selengkapnya dapat di lihat pada tabel 2.15. Dari 328 orang responden terdapat 186 orang (56,71%) yang mengikuti atau membentuk kelompok belajar di sekolah atas suruhan gurunya; terdapat 102 orang (31,10%) responden yang membentuk kelompok belajar di luar sekolah atas inisiatif sendiri, dan 101 orang (30,79%) yang membentuk kelompok sebaya/bermain di luar rumah.

Kegiatan kelompok belajar di luar sekolah dari 102 orang responden tersebut ada yang dilakukan setiap ada PR atau tugas atau ulangan saja (44,18%), ada yang dilakukan setiap hari ada atau tidak ada

PR (21,57%) dan ada yang hanya mengadakan pertemuan seminggu 2 - 3 kali (20,59%).

**TABEL 2.15.**  
**KESERTAAN RESPONDEN DALAM**  
**KELOMPOK BELAJAR/SEBAYA**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	KESERTAAN DALAM KELOMPOK BELAJAR/SEBAYA														
	POKJAR SEKOLAH		POKJAR LUAR SEKOLAH			KELOMPOK SEBAYA/BERMAIN DI LUAR SEKOLAH									
	YA	YA	TT	TH	2X	YA	HL	TH	2X	DR	PJ	HU	TU	TK	
1. SAMARINDA	40	36	12	13	6	33	18	7	5		7	4	3	2	11
2. KUTAI TENGGARONG	34	20	8	2	5	33	20	4	5		8	5	1	-	10
3. KUTAI JEMPANG	53	18	9	3	6	8	4	2	2		4	-	-	-	2
4. KUTAI M.MUNTAI	59	28	16	4	4	27	4	14	1		9	2	2	1	5
JUMLAH	186	102	45	22	21	101	46	27	13		18	11	6	3	28

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan :

(1) Pokjar Luar Sekolah (Kelompok Belajar di Luar Sekolah)

TT = Waktu berkumpul tidak tentu, kalau ada tugas, PR, akan  
Ulangan

TH = Waktu berkumpul tiap hari, ada atau tidak tugas/PR

2X = Waktu berkumpul 2 - 3 kali seminggu

(2) Kelompok Sebaya/Bermain

HL = Waktu berkumpul pada hari libur/malam minggu

TH = Waktu berkumpul tiap hari/tiap malam

2X = Waktu berkumpul 2 - 3 kali seminggu

DR = Berkumpul di depan rumah

PJ = Berkumpul di pinggir jalan/muara gang

HU = Berkumpul di tempat hiburan umum : seperti diskotik,  
karaoke, Rumah Musik, dll.

TU = Berkumpul di tempat umum seperti mal, plaza, pusat  
perbelanjaan, pelabuhan, dll.

TK = Berkumpul di tempat khusus/"markas"

Kegiatan kelompok sebaya di luar rumah dari 101 orang responden tersebut ada yang dilakukan pada saat liburan sekolah atau malam minggu (45,54%), ada yang dilakukan setiap hari atau setiap malam (26,73%) dan ada yang hanya mengadakan pertemuan seminggu 2 - 3 kali (12,87%). Tempat yang digunakan untuk pertemuan mereka adalah di muka rumah (17,82%), di pinggir jalan atau di muara gang (10,89%), di tempat hiburan semacam diskotik, karaoke, atau sejenisnya (5,94%), di pasar/mal/pusat perbelanjaan atau di tempat umum lainnya (2,97%) dan di tempat khusus ("markas") sebanyak 27,72%.

Mengingat usia responden sudah memasuki remaja awal, maka responden penelitian ini sudah mulai mengenal cinta dan mulai berpacaran. Pacaran ini umumnya dilakukan dengan teman satu sekolah atau teman sebaya yang dikenalnya di luar rumah.

Dari 328 orang responden ternyata yang mengaku sudah berpacaran sebanyak 108 orang responden (32,93%) sedangkan sisanya, 230 orang (67,07%) mengaku belum pernah berpacaran. Dari 108 responden yang berpacaran tersebut, sebagian besar baru pertama kali pacaran (52 orang atau 48,15%). Namun ada yang sudah berpacaran 2 - 3 kali pacaran (artinya berganti pacar sebanyak 2 - 3 kali), yaitu sebanyak 42 orang (38,89%). Bahkan ada yang sudah 4 kali/lebih berganti pacar, yaitu sebanyak 14 orang (12,96%).

Adapun tempat pertemuan dengan pacarnya adalah di sekolah (25,93%), di rumah sendiri (35,19%), di rumah teman (5,56%), dan di tempat lain yang disepakati bersama (32,41%).

Sebagian besar responden yang berpacaran bertemu dengan pacarnya setiap Malam Minggu atau malam liburan (54,63%), namun ada yang setiap hari di sekolah mengingat pacarnya adalah teman satu sekolah (25%), dan ada yang bertemu 2 - 3 kali seminggu (14,81%). Namun ada juga yang bertemu setiap hari di rumah (2,78%).

Data selengkapnya terdapat pada Tabel 2.16. berikut ini.

**TABEL 2.16.**  
**RESPONDEN YANG BERPACARAN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	BERPACARAN												
	TIDAK	YA	KE BERAPA KALI			TEMPAT PACARAN				FREK. BERTEMU			
			1 X	2-3X	4X/+	DS	RS	RT	TL	THS	THR	2X	MM
1. SAMARINDA	64	33	17	10	6	11	11	-	11	12	2	5	14
2. KUTAI TENGGARONG	51	39	19	17	3	7	20	2	9	10	-	5	23
3. KUTAI JEMPANG	67	3	3			1	-	1	1	-	-	-	3
4. KUTAI M.MUNTAI	48	33	13	15	5	9	7	3	14	5	1	6	19
JUMLAH	230	108	52	42	14	28	38	6	35	27	3	16	59

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan :

- (1) Tempat bertemu dengan Pacar  
 DS = Di sekolah  
 RS = Di rumah saya sendiri  
 RT = Di rumah teman  
 TL = Di tempat lain yang disepakati bersama
- (2) Kapan bertemu dengan Pacar  
 THS = Setiap hari di sekolah  
 THR = Setiap hari di rumah  
 2X = Seminggu 2 - 3 kali bertemu  
 MM = Setiap Malam Minggu/malam libur

Generasi muda dapat dikelompokkan menjadi dua golongan dalam penggunaan narkotik, obat terlarang dan zat adiktif lainnya (Narkoba). Ada generasi muda yang termasuk golongan rawan terhadap narkoba, ada yang tidak rawan. Dari 328 responden ternyata baru ditemukan ada 6 orang responden (1,83%) yang menggunakan obat terlarang dalam taraf mencoba-coba menggunakan, serta ada 16 orang responden (4,88%) yang mengaku pernah meminum minuman keras dalam taraf coba-coba. Namun ada 1 (satu) orang yang sudah mulai ketagihan. Pengguna obat terlarang ini terdapat di Samarinda, Tenggarong, dan Muara Muntai masing-masing 2 orang. Sedangkan pengguna alkohol yang terbanyak di Samarinda (9 orang), Muara Muntai (5 orang) dan Tenggarong 2 orang.

Sejauh ini belum ditemukan responden yang mengaku menggunakan narkotik (putaw, heroin, ganja, dll.). Hal ini diduga karena harga narkotik ini relatif mahal dibandingkan dengan harga obat terlarang jenis Nipam, Double L, Mogadon, dll) atau minuman keras.

Data selengkapnya penggunaan Narkoba oleh responden dapat di lihat pada Tabel 2.17. berikut.

**TABEL 2.17.**  
**PENGUNAAN NARKOBA OLEH RESPONDEN**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	JENIS NARKOBA YANG DIGUNAKAN			JUMLAH RESP.
	OBAT	NARKOTIK	ALKOHOL	
1. SAMARINDA	2	0	9	97
2. KUTAI TENGGARONG	2	0	2	90
3. KUTAI JEMPANG	0	0	0	60
4. KUTAI M.MUNTAI	2	0	5	81
JUMLAH	6	0	16	328

Sumber : Hasil Penelitian

Kesertaan responden terhadap kegiatan ilmiah dapat dikelompokkan menjadi beberapa bentuk kegiatan, yaitu kelompok ilmiah remaja (disingkat KIR), diskusi, seminar dan pertemuan ilmiah lainnya (DSPI), lomba karya ilmiah remaja (LKIR), lomba seni budaya dan olahraga (LSBO), kegiatan di perpustakaan umum dan kegiatan di perpustakaan sekolah. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.18.

Responden yang mengatakan mengikuti kegiatan KIR di sekolahnya sebanyak 63 orang atau 19,33%. Namun responden yang pernah mengikuti kegiatan LKIR sebagai wakil sekolahnya sebanyak 54 orang (16,56%).

**TABEL 2.18.**  
**KESERTAAN RESPONDEN DALAM**  
**KEGIATAN ILMIAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan)**

DATI II/ KECAMATAN	KEGIATAN ILMIAH RESPONDEN																		
	KIR	DSPI	LKIR	LSBO	KEGIATAN PERPUSTAKAAN UMUM							KEGIATAN PERPUSTAKAAN SEKOLAH							
					AGT	1-6	7-12	>12	TT	1-2	3-4	AGT	1-6	7-12	12	TT	1-2	3-4	
1. SAMARINDA	18	60	32	51	23	7	4	1	13	7	-	57	14	7	36	34	19	4	
2. KUTAI TENGGARONG	22	51	11	50	12	5	1	1	13	7	-	48	13	7	28	37	4	7	
3. KUTAI JEMPANG	5	12	3	18	8	4	2	2	3	2	-	35	8	4	23	25	4	6	
4. KUTAI M.MUNTAI	18	56	8	50	15	9	1	5	11	2	-	53	22	3	28	30	6	17	
JUMLAH	63	179	54	169	58	25	8	9	40	18	0	193	57	21	115	126	33	34	

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan :

(1) Kegiatan Ilmiah

KIR = Kelompok Ilmiah Remaja

DSPI = Diskusi, Seminar, Pertemuan Ilmiah

LKIR = Lomba Karya Tulis Ilmiah

LSBO = Lomba Seni Budaya dan Olahraga

(2) Keanggotaan Perpustakaan Umum dan Sekolah

AGT = Menjadi Anggota

1-6 = Selama 1 - 6 bulan

7-12 = Selama 1 - 12 bulan

>12 = Lebih dari 12 bulan 3 kali seminggu

### (3) Waktu Mengunjungi Perpustakaan

TT = Waktu berkunjung tidak tentu, tergantung kesempatan

1-2 = Seminggu 1 - 2 kali berkunjung

3-4 = Seminggu 3 - 4 kali berkunjung

Responden yang mengatakan pernah mengikuti kegiatan ceramah, diskusi, seminar atau pertemuan ilmiah lainnya lebih banyak, yaitu 179 orang (54,91%).

Responden yang pernah mengikuti kegiatan lomba seni budaya dan olahraga sebagai wakil sekolahnya sebanyak 169 orang (51,84%).

Keterlibatan responden dalam kegiatan perpustakaan umum/daerah dan perpustakaan sekolah adalah sebagai berikut, terdapat 58 orang responden (17,79%) yang menjadi anggota perpustakaan umum dan 193 orang (59,20%) yang menjadi anggota perpustakaan sekolah. Perpustakaan umum ini adalah perpustakaan (milik) pemerintah daerah di tingkat Propinsi, Kodya, dan Kabupaten dan perpustakaan desa. Sedangkan perpustakaan sekolah adalah perpustakaan yang dimiliki oleh sekolah.

Responden yang mengaku menjadi anggota perpustakaan umum (58 orang) sebagian besar baru menjadi anggota 1 - 6 bulan; 8 orang telah menjadi anggota selama 6 - 12 bulan; dan 9 orang sudah menjadi anggota lebih dari 1 tahun, sisanya tidak menjawab. Anggota perpustakaan umum ini sebagian besar (40 orang) mengunjungi perpustakaan umum tergantung pada keadaan, sedangkan sisanya (18 orang) mengaku 1 - 2 kali seminggu.

Adapun responden yang mengaku menjadi anggota perpustakaan sekolah jumlahnya 3 kali lebih banyak daripada anggota perpustakaan umum, yaitu 193 orang. Mereka ini sebagian besar telah menjadi anggota selama lebih dari 1 tahun (mengingat responden penelitian ini siswa kelas

III) yaitu 115 orang, namun ada yang baru menjadi anggota 1 - 6 bulan (57 orang) dan sisanya (21 orang) menjadi anggota antara 6 - 12 tahun. Anggota perpustakaan umum ini sebagian besar (126 orang) mengunjungi perpustakaan umum tergantung pada keadaan, 33 orang mengunjungi 1 - 2 kali seminggu, dan sisanya (34 orang) mengunjungi 3 - 4 kali seminggu.



### BAB III

## AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA

Aktualisasi adalah suatu proses mewujudkan sesuatu yang abstrak; atau sebagai keadaan wujud dari sesuatu yang abstrak tersebut. Aktualisasi nilai budaya kerja dapat diartikan sebagai perwujudan nilai-nilai budaya kerja dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Nilai-nilai budaya kerja ini merupakan salah satu bentuk kedisiplinan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Dalam gerakan disiplin nasional (GDN), setiap warga negara Indonesia diharapkan dapat mewujudkan kedisiplinan dalam budaya tertib, budaya bersih, dan budaya kerja (dalam Sumarmo, 1996:24).

Nilai-nilai budaya kerja ini meliputi aspek kejujuran, ketaatan, ketekunan, ketepatan, dan kerapian. Kejujuran disini mengacu kepada keberanian mengatakan sesuatu apa adanya, benar, atau tidak berbohong, menipu atau menyembunyikan sesuatu karena berbagai alasan. Ketaatan mengacu kepada kepatuhan atau

kesediaan secara ikhlas untuk mengerjakan apa yang diperintahkan atau tidak melakukan apa yang dilarang baik oleh orang tua, saudara, guru atau peraturan dan norma-norma hukum. Ketekunan disini mengacu kepada keseriusan mengerjakan sesuatu sehingga memberikan hasil yang baik dan benar, tidak mudah menyerah, atau tidak mau mengerjakan asal-asalan. Ketepatan disini mengacu kepada kesesuaian apa yang dilakukan dengan petunjuk, prosedur, tata cara, atau perintah dalam melakukan sesuatu, serta kesesuaian menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan. Kerapian disini mengacu kepada kebersihan, keteraturan, keindahan dalam melakukan sesuatu dan/atau hasil dari sesuatu kegiatan.

Aktualisasi nilai budaya kerja oleh generasi muda (dalam hal ini siswa SLTP/MTs dan SLTA/MA) dilaksanakan di tiga arena sosial, yaitu arena sosial keluarga, arena sosial sekolah, dan arena sosial masyarakat/umum.

Berikut ini disajikan hasil penelitian mengenai aktualisasi nilai-nilai budaya kerja tersebut di atas di tiga arena sosial.

### *A. Aktualisasi di Arena Sosial Keluarga*

Arena sosial keluarga merupakan suatu tempat dimana anak hidup bersama dan mencurahkan waktu untuk hidup dan melakukan aktivitas lebih lama daripada di arena sosial yang lain. Di arena sosial keluarga ini semenjak kecil dibentuk, dididik dan kepadanya ditanamkan nilai-nilai dan norma serta adat istiadat dan kebiasaan hidup sesuai dengan wawasan orang tua, adat istiadat dan budaya yang dianut oleh orang tua dan keluarga sesuai dengan suku bangsa masing-masing, agama yang dianut, dan cita-cita atau harapan keluarga.

GBHN 1993 subsektor Anak dan Remaja butir (e) memberikan amanat kepada orang tua sebagai berikut : "Pembinaan anak dan remaja dilaksanakan bersamaan dengan peningkatan kesadaran orang tua terhadap tanggung jawab dan peranannya sebagai pendidik pertama dan utama, serta peningkatan

perhatian terhadap anak sesuai dengan usia dan tahap perkembangannya. Orang tua dituntut untuk lebih menyadari betapa besar peranannya sebagai panutan dan teladan bagi anak dan remaja, dengan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis, sejahtera lahir dan batin" (Hlm. 106).

Aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di arena sosial keluarga ini dipengaruhi oleh keadaan keluarga responden dimana mereka tinggal. Apabila responden tinggal bersama orang tua kandungnya, maka anak akan dibentuk, dididik dan diarahkan oleh orang tuanya secara lebih terbuka. Karena hubungan psikologis anak dan orang tua kandung begitu dekat. Terbuka di sini mengacu kepada dua hal, di satu sisi orang tua kandung merasa lebih leluasa dalam membentuk dan mengarahkan bahkan memaksa anak sesuai dengan apa yang diharapkan, di sisi lain anak barangkali secara leluasa menerima dan mengikuti arahan orang tuanya, bahkan termasuk di dalamnya anak leluasa untuk menolak, membantah, atau tidak menuruti orang tuanya (baik secara langsung, terus terang atau secara diam-diam).

Hal yang demikian tidak banyak terdapat jika anak tinggal bersama kakek dan neneknya, atau tinggal bersama saudara atau bersama orang tua asuhnya. Hubungan psikologis anak dengan kakek-neneknya, dengan saudara ibu dan ayahnya, atau dengan orang tua asuhnya sedikit atau banyak bisa membatasi keterbukaan hubungan tersebut. Di satu sisi kakek, nenek, saudara atau orang tua asuh tidak selemuasa orang tua kandung dalam mengarahkan si anak, karena masih ada sedikit jarak. Di pihak lain si anak juga merasa ada jarak, sehingga ada kecenderungan mereka lebih menuruti, tidak banyak membantah atau mengomel. Kalau pun ada penolakan, barangkali akan disimpan dalam hati saja.

Sedangkan apabila si anak tinggal di tempat indekos atau di asrama, meskipun ada peran yang bisa dimainkan oleh orang tua kos dan pengasuh asrama, namun jarak antara orang tua kos dan pembina asrama ini lebih jauh dibandingkan dengan jarak kakek, nenek, saudara dan orang tua asuh. Orang tua kos dan pembina asrama barangkali akan melakukan pengarahan, teguran

atau pembinaan dalam hal tertentu yang telah ditetapkan bersama (sebagai tata tertib tempat indekos dan asrama). Sementara itu anak dihadapkan kepada kemandirian (dalam arti belajar untuk bertanggung jawab atas dirinya sendiri -- walaupun dalam taraf belajar) maupun kebebasan -- karena kurangnya pengarahan dan pengawasan langsung orang tua kandungnya.

Aktualisasi nilai budaya kerja oleh generasi muda, dalam hal ini siswa SLTP/MTS dan SLTA/MA dipengaruhi oleh seberapa faktor lingkungan keluarga memainkan peranannya dalam mendidik, mengarahkan dan membina generasi muda tersebut dan dimana si generasi muda tersebut bertempat tinggal.

Berikut ini disajikan skor aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial keluarga atau rumah dimana si generasi muda tinggal. Secara keseluruhan, dengan mengabaikan setiap komponen nilai budaya kerja, terdapat 239 orang responden (72,87%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial keluarga dan 89 orang responden (27,13%) yang memperoleh skor sedang. Tidak ada responden yang memperoleh skor rendah. Hal ini jelas sangat menggembirakan. Keadaan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.1. berikut.

Aktualisasi masing-masing komponen nilai budaya kerja di arena sosial keluarga ini selanjutnya disajikan satu persatu dan dilengkapi dengan cuplikan Tabel 3.1. untuk memudahkan penyajiannya.

**TABEL 3.1**  
**SKOR AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA**  
**DI ARENA SOSIAL KELUARGA/RUMAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 328)**

DATI II/ KECAMATAN	KEJUJURAN			KETAATAN			KETEKUNAN			KETEPATAN			KERAPIAN			TOTAL SKOR			
	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	
1. SAMARINDA	57	40	0	51	39	1	41	48	2	25	62	4	34	56	1	60	37	0	
2. KUTAI TENGGARONG	52	35	3	61	28	1	52	35	3	48	40	2	47	42	1	69	21	0	
3. KUTAI JEMPANG	27	32	1	33	27	0	28	30	2	2	8	32	0	17	41	2	45	15	0
4. KUTAI M.MUNTAI	45	33	3	52	28	1	51	28	2	31	48	2	35	45	1	65	16	0	
JUMLAH	181	140	7	197	122	3	172	141	9	132	182	8	133	184	5	239	89	0	

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan :

(a) Skor per Kategori :

TINGGI : SKOR 18 - 20

SEDANG : SKOR 14 - 17

RENDAH : SKOR 10 - 13

(b) Skor Total

TINGGI : SKOR 84 - 100

SEDANG : SKOR 67 - 83

RENDAH : SKOR 50 - 66

## 1. Nilai Budaya Kerja : Kejujuran

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran oleh generasi muda di arena sosial keluarga di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.1. atau cuplikannya Tabel 3.1.a. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerjakejujuran generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembarakan, karena terdapat 181 orang responden (55,18%) yang memiliki skor tinggi dan 140 orang responden (42,68%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 7 orang atau 2,13%. Seluruh responden yang skor kejujurannya rendah ini berasal dari Kabupaten Kutai.

Hal ini berarti keluarga masih dituntut untuk lebih berperan lagi dalam menanamkan kejujuran kepada anak-anaknya. Orang tua perlu lebih memperhatikan perilaku kejujuran anak-anaknya, khususnya yang masih rendah kejujurannya, dan perlu meningkatkan kejujuran anak-anaknya yang masih terkategori sedang kejujurannya. Harapannya seluruh responden atau generasi muda akan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi.

**TABEL 3.1.a.**  
**SKOR AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KEJUJURAN**  
**DI ARENA SOSIAL KELUARGA/RUMAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 328)**

DATI II/ KECAMATAN	KEJUJURAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	57	40	0
2. KUTAI TENGGARONG	52	35	3
3. KUTAI JEMPANG	27	32	1
4. KUTAI M.MUNTAI	45	33	3
JUMLAH	181	140	7

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.1.)

Kejujuran merupakan sikap yang dituntut dalam kehidupan sehari-hari, dan setiap orang dituntut untuk berperilaku jujur sesuai dengan tuntunan agama dan norma hukum. Kejujuran dalam keluarga tercermin dalam bentuk suka berterus terang, tidak sembunyi-sembunyi, plintat-plintut, atau bermuka dua.

Pembinaan terhadap kejujuran ini mutlak perlu dilakukan oleh keluarga meskipun berat sekali tantangannya. Dalam masyarakat muncul suatu "nilai baru" bahwa kejujuran sudah kuno dan tidak perlu dipertahankan lagi. Dalam masyarakat juga ada anggapan siapa yang jujur akan hancur, karena orang yang jujur tidak akan dipakai, dilibatkan, dan

dimusuhi oleh teman- temannya (yang kurang jujur). Dalam konteks ini dunia sekarang dianggap dipenuhi dengan orang-orang yang tidak jujur, sehingga orang yang jujur akan disisihkan dan dianggap aneh atau malahan dianggap tidak rasional atau tidak waras.

## 2. Nilai Budaya Kerja : Ketaatan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan oleh generasi muda di arena sosial keluarga di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.1. atau cuplikannya Tabel 3.1.b. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembirakan, karena terdapat 197 orang responden (60,06%) yang memiliki skor tinggi dan 122 orang responden (37,20%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 3 orang atau 0,91%. Dengan demikian keluarga masih sangat berperan dalam mengembangkan perilaku ketaatan anak-anaknya.

**TABEL 3.1.b.**  
**SKOR AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KETAATAN**  
**DI ARENA SOSIAL KELUARGA/RUMAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 328)**

DATI II/ KECAMATAN	KETAATAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	51	39	1
2. KUTAI TENGGARONG	61	28	1
3. KUTAI JEMPANG	33	27	0
4. KUTAI M.MUNTAI	52	28	1
JUMLAH	197	122	3

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.1.)

Namun keluarga masih dituntut agar makin berperan dalam menanamkan ketaatan kepada anak-anaknya, khususnya dari generasi muda yang terkategori sedang ketaatannya dan terlebih-lebih yang terkategori rendah.

Harapannya seluruh responden atau generasi muda akan memiliki tingkat ketaatan yang tinggi. Ketaatan ini merupakan suatu kepatuhan, suatu sikap mau menuruti, mengerjakan dan mengikuti petunjuk, arahan, perintah yang diberikan orang lain (dalam hal ini orang tuanya), serta mau tidak mengerjakan hal-hal yang dilarang oleh orang tuanya.

Bisa saja terjadi petunjuk, arahan, perintah atau larangan dari orang tua itu dianggap tidak sesuai dengan keinginan anak, tidak rasional, atau membatasi gerak langkah dan kebebasan anak. Hal ini terjadi karena perbedaan wawasan dan pengalaman hidup antara anak dan orang tuanya. Namun generasi muda sebagai anak harus mau mendengar, memperhatikan dan mengerjakan segala perintah dan larangan dari orang tuanya.

Kalau ada perbedaan pandangan, sebaiknya anak berterus terang kepada orang tuanya, mengemukakan pendapat dan pandangannya, dan tidak serta merta menolak atau membantah orang tuanya baik secara terang-terangan atau secara diam-diam. Melalui keterbukaan dialog ini akan dapat diperoleh jalan keluar yang terbaik. Dengan demikian kedua belah pihak, orang tua dan anak akan memiliki satu persepsi yang sama terhadap tugas-tugas yang akan dikerjakan.

### 3. Nilai Budaya Kerja : Ketekunan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan oleh generasi muda di arena sosial keluarga di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.1. atau cuplikannya Tabel 3.1.c. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerjaketekunan generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggem- birakan, karena terdapat 172 orang responden (52,44%) yang memiliki skor tinggi dan 141 orang responden (42,99%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 9 orang atau 2,74%.

Dibandingkan dengan jumlah responden yang memperoleh skor tinggi pada kejujuran dan ketaatan, jumlah responden yang memperoleh skor tinggi pada ketekunan lebih sedikit. Hal ini berarti keluarga masih perlu berperan lebih banyak lagi dalam menanamkan ketekunan kepada anak-anaknya.

**TABEL 3.1.c.**  
**SKOR AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KETEKUNAN**  
**DI ARENA SOSIAL KELUARGA/RUMAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 328)**

DATI II/ KECAMATAN	KETEKUNAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	41	48	2
2. KUTAI TENGGARONG	52	35	3
3. KUTAI JEMPANG	28	30	2
4. KUTAI M.MUNTAI	51	28	2
JUMLAH	172	141	9

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.1.)

Harapannya seluruh responden atau generasi muda akan memiliki tingkat ketekunan yang tinggi.

Ketekunan merupakan kunci sukses dalam melaksanakan pekerjaan, bukan hanya di rumah tetapi di sekolah dan di masyarakat, baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang. Ketekunan itu sendiri merupakan wujud dari sikap pantang menyerah, suka berusaha dan bekerja keras, ingin mendapatkan hasil yang terbaik, dan merupakan wujud dari etos kerja yang tinggi. Semenjak kecil atau semenjak dari keluarga anak harus dibiasakan memiliki ketekunan, yang diwujudkan dalam mengerjakan tugas- tugas di rumah dan dalam belajar.

#### 4. Nilai Budaya Kerja : Ketepatan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan oleh generasi muda di arena sosial keluarga di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.1. atau cuplikannya Tabel 3.1.d. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan generasi muda di kedua Dati II tersebut cukup menggembirakan, karena terdapat 132 orang responden (40,24%) yang memiliki skor tinggi dan 182 orang responden (55,49%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 8 orang atau 2,44%.

**TABEL 3.1.d.**  
**SKOR AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KETEPATAN**  
**DI ARENA SOSIAL KELUARGA/RUMAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 328)**

DATI II/ KECAMATAN	KETEPATAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	25	62	4
2. KUTAI TENGGARONG	48	40	2
3. KUTAI JEMPANG	28	32	0
4. KUTAI M.MUNTAI	31	48	2
JUMLAH	132	182	8

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.1.)

Dibandingkan dengan jumlah responden yang memperoleh skor tinggi pada tiga nilai budaya kerja yang lain, jumlah responden yang memperoleh skor ketepatan yang tinggi makin sedikit. Hal ini berarti keluarga masih harus lebih berperan dalam menanamkan ketepatan kepada anak-anaknya. Ketepatan ini perlu dikembangkan dalam perilaku siswa, karena ketepatan ini sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya memuaskan dan sesuai dengan harapan atau memiliki kualitas yang baik. Jika unsur ketepatan ini diabaikan, maka anak-anak hanya akan mengerjakan asal-asalan, yang penting selesai.

Ketepatan ini erat kaitannya dengan ketaatan dan ketekunan. Jika anak-anak sudah memiliki sikap taat, tekun dan tepat dalam bekerja dan belajar, maka orang tua tidak perlu lagi terlalu banyak memerintah, mengomeli, atau terus menerus mengawasi (yang dapat menimbulkan kesan bahwa orang tua tidak percaya atau selalu mencurigai anak) apa yang akan dikerjakan anak-anaknya. Anak pun akan merasa puas karena dipercaya dan diberi kebebasan oleh orang tuanya. Anak-anak akan mulai belajar mandiri dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan sendiri; orang tua juga mulai belajar *tut wuri handayani*. Untuk mencapai hal ini orang tua harus memberikan teladan (*ing ngarso sung tuladha*), dan memberikan dorongan dan motivasi (*ing madya mangun karsa*).

## 5. Nilai Budaya Kerja : Kerapian

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian oleh generasi muda di arena sosial keluarga di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.1. atau cuplikannya Tabel 3.1.e. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja kerapian generasi muda di kedua Dati II tersebut cukup menggembirakan, karena terdapat 133 orang responden (40,55%) yang memiliki skor tinggi dan 184 orang responden (56,10%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 5 orang atau 1,52

**TABEL 3.1.e.**  
**SKOR AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KERAPIAN**  
**DI ARENA SOSIAL KELUARGA/RUMAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 328)**

DATI II/ KECAMATAN	KERAPIAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	34	56	1
2. KUTAI TENGGARONG	47	42	1
3. KUTAI JEMPANG	17	41	2
4. KUTAI M.MUNTAI	35	45	1
JUMLAH	133	184	5

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.1.)

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian ini secara kuantitatif hampir sama dengan keadaan aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan. Dibandingkan dengan jumlah responden yang memperoleh skor tinggi pada tiga nilai budaya kerja yang lain, jumlah responden yang memperoleh skor kerapian yang tinggi makin sedikit. Hal ini berarti keluarga masih harus lebih berperan dalam menanamkan kerapian kepada anak-anaknya.

Kerapian ini perlu dikembangkan dalam perilaku siswa, karena kerapian ini sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya memiliki nilai lebih, yakni indah, enak dipandang, bersih dan menarik. Jika unsur kerapian ini diabaikan, maka anak-anak hanya akan mengerjakan acak-acakan tanpa menghiraukan unsur keindahan.

## *B. Aktualisasi di Arena Sosial Sekolah*

Arena sosial sekolah merupakan suatu tempat dimana anak hidup bersama anak lain di bawah pengawasan, pengarahan, pendidikan dan pembinaan guru dalam jangka waktu tertentu (sekitar 8 jam setiap hari). Aktivitas anak di arena ini lebih terarah daripada di arena sosial yang lain, karena ada suatu panduan kegiatan siswa yang disebut kurikulum, program sekolah dan tata tertib sekolah. Di arena sosial sekolah ini selain anak dibekali dengan seperangkat ilmu pengetahuan dan keterampilan, anak juga dibekali dengan seperangkat nilai-nilai dan norma-norma baik norma agama, norma sosial dan kesusilaan. Apa yang dilakukan oleh sekolah ini adalah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, yang berbunyi : "Pendidikan Nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju dan tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani. ... jiwa patriotik dan ... rasa cinta tanah air, ... semangat kebangsaan dan kesetiakawanan sosial serta kesadaran pada sejarah bangsa dan sikap menghargai jasa pahlawan, serta berorientasi masa depan ... rasa percaya diri, ... sikap dan perilaku yang kreatif, inovatif, dan keinginan untuk maju" (GBHN, 1993:95).

Aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di arena sosial sekolah ini dipengaruhi oleh keadaan masing-masing sekolah. Ada sekolah yang memiliki komitmen yang tinggi kepada pembentukan kepribadian anak didiknya, sehingga disiplin yang ditanamkan kepada siswanya sedemikian ketat dan pembinaan keagamaan dilakukan secara intensif. Namun ada pula sekolah yang agak mengabaikan pembinaan dalam kedisiplinan dan penanaman nilai-nilai agama, karena sekolah tersebut lebih berorientasi kepada aspek pengetahuan dan keterampilan.

Penelitian ini mengambil responden dari berbagai jenis sekolah, yang memiliki karakteristik pembinaan kepada siswanya berbeda-beda. Dengan demikian keadaan responden penelitian ini beragam -- karena keadaan sekolahnya juga beragam.

Apabila responden bersekolah di tempat yang memegang teguh kedisiplinan, memiliki program pembinaan mental sepiritual dan keagamaan yang baik, maka anak akan dibentuk, dididik dan diarahkan oleh sekolah menuju kepada nilai-nilai budaya kerja yang baik. Karena umumnya sekolah ini cukup favorit, maka orang tua murid dan anak yang bersekolah di situ secara psikologis akan mau menuruti apa yang telah digariskan oleh sekolah. Sehingga masalah-masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan anak akan minimal. Aktualisasi nilai-nilai budaya kerja akan dapat diwujudkan secara optimal di sekolah ini.

Sedangkan apabila si anak menempuh pendidikan di sekolah yang kurang disiplin, kurang memperhatikan aspek mental-spiritual anak, maka disiplin dan aktualisasi nilai budaya kerja akan mengalami banyak gangguan.

**TABEL 3.2**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA**  
**DI ARENA SOSIAL SEKOLAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KEJUJURAN			KETAATAN			KETEKUNAN			KETEPATAN			KERAPIAN			TOTAL SKOR		
	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R
1. SAMARINDA	29	62	4	59	36	0	69	22	4	59	36	0	69	25	1	60	35	0
2. KUTAI TENGGARONG	28	58	4	56	32	2	36	52	2	73	16	1	77	13	0	65	25	0
3. KUTAI JEMPANG	12	44	4	24	35	1	26	31	3	41	19	0	41	19	0	28	32	0
4. KUTAI M.MUNTAI	24	52	5	52	28	1	52	27	2	66	14	1	64	16	1	60	20	1
JUMLAH	93	216	17	191	131	4	183	132	11	239	85	2	251	73	2	213	112	1

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan : (a) Skor per Kategori :

KEJUJURAN (7)	KETAATAN (8)	KETEKUNAN (9)	KETEPATAN (8)	KERAPIAN (7)
TINGGI : SKOR 13-14	SKOR 14-16	SKOR 16-18	SKOR 14-16	SKOR 13-14
SEDANG : SKOR 10-12	SKOR 11-13	SKOR 12-15	SKOR 11-13	SKOR 10-12
RENDAH : SKOR 7-9	SKOR 8-10	SKOR 9-11	SKOR 8-10	SKOR 7-9

(b) Skor Total

TINGGI : SKOR 67-78  
 SEDANG : SKOR 53-66  
 RENDAH : SKOR 39-52

Tabel 3.2. di atas menyajikan skor aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial sekolah dimana si generasi muda menempuh pendidikan atau bersekolah. Jumlah responden berkurang 2 orang untuk aktualisasi di arena sosial sekolah dan umum, karena lembar jawaban tentang aktualisasi nilai budaya di arena sosial sekolah dan umum ini tidak diisi. Jumlah responden sekarang hanya 236 orang.

Secara keseluruhan, dengan mengabaikan setiap komponen nilai budaya kerja, terdapat 213 orang responden (65,34%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial sekolah dan 112 orang responden (34,36%) yang memperoleh skor sedang. Hanya ada satu responden yang memperoleh skor rendah. Hal ini jelas sangat menggembirakan.

Aktualisasi masing-masing komponen nilai budaya kerja di arena sosial sekolah ini selanjutnya disajikan satu persatu dan dilengkapi dengan cuplikan Tabel 3.2. untuk memudahkan penyajiannya.

### **1. Nilai Budaya Kerja : Kejujuran**

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran oleh generasi muda di arena sosial sekolah di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.2. atau cuplikannya Tabel 3.2.a. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran generasi muda di kedua Dati II tersebut agak menggembirakan, karena baru terdapat 93 orang responden (28,53%) yang memiliki skor tinggi dan 216 orang responden (66,26%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah cukup banyak yaitu 17 orang atau 5,21%. Hal ini berarti sekolah masih dituntut untuk lebih berperan lagi dalam menanamkan kejujuran kepada siswa-siswanya. Kepala sekolah dan guru perlu lebih memperhatikan perilaku kejujuran siswa-siswanya ketika ulangan dan/atau mengerjakan tugas-tugas di rumah.

Ada kecenderungan siswa ingin memperoleh nilai yang tinggi, meskipun untuk itu harus melakukan kecurangan, seperti mencontek, ngerpek, berbuat curang atau bekerjasama dalam mengerjakan tugas dan/atau waktu ulangan.

**TABEL 3.2.a.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KEJUJURAN**  
**DI ARENA SOSIAL SEKOLAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KEJUJURAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	29	62	4
2. KUTAI TENGGARONG	28	58	4
3. KUTAI JEMPANG	12	44	4
4. KUTAI M.MUNTAI	24	52	5
JUMLAH	93	216	17

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.2.)

Ada sebagian siswa yang malu dikatakan tidak pintar daripada dikatakan tidak jujur. Hal yang demikian ini akan merugikan siswa itu sendiri, karena ia hanya memperoleh nilai yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan pengetahuan dan penguasaan yang memadai.

Apabila kepala sekolah dan guru memiliki komitmen yang tinggi dalam membina kejujuran anak di sekolah, harapannya seluruh responden atau generasi muda akan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi. Dengan demikian siswa yang melakukan ketidakjujuran dalam ulangan, mengerjakan PR/tugas, dan berbagai hal lainnya di arena sosial sekolah perlu mendapatkan sanksi yang sesuai. Sehingga siswa takut dan akhirnya

diharapkan menjadi enggan dan tidak mau (secara sadar) untuk melakukan ketidakjujuran dalam berbagai hal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

## 2. Nilai Budaya Kerja : Ketaatan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan oleh generasi muda di arena sosial sekolah di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.2. atau cuplikannya Tabel 3.2.b.

**TABEL 3.2.b.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KETAATAN**  
**DI ARENA SOSIAL SEKOLAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KETAATAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	59	36	0
2. KUTAI TENGGARONG	56	32	2
3. KUTAI JEMPANG	24	35	1
4. KUTAI M.MUNTAI	52	28	1
JUMLAH	191	131	4

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.2.)

Pada tabel 3.2.b. tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembirakan, karena terdapat 191 orang responden (58,59%) yang memiliki skor tinggi dan 131 orang responden (40,18%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 4 orang atau 1,27%. Dengan demikian sekolah masih sangat berperan dalam mengembangkan perilaku ketaatan siswa-siswanya.

Hal ini bisa dimaklumi, karena sekolah memiliki otoritas untuk memaksa siswa menaati atau mematuinya. Otoritas ini tertuang dalam tata tertib sekolah, surat pernyataan siswa yang diketahui orang tuanya, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun sekolah masih dituntut agar makin berperan dalam menanamkan ketaatan kepada siswa-siswanya, khususnya dari generasi muda yang terkategori sedang ketaatannya dan terlebih-lebih yang terkategori rendah.

Harapannya seluruh responden atau generasi muda akan memiliki tingkat ketaatan yang tinggi. Namun meningkatnya ketaatan ini hendaknya disertai dengan tumbuhnya kesadaran, sehingga generasi muda akan taat bukan karena terpaksa atau dipaksa.

### 3. Nilai Budaya Kerja : Ketekunan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan oleh generasi muda di arena sosial sekolah di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.2. atau cuplikannya Tabel 3.2.c. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembirakan, karena terdapat 183 orang responden (56,13%) yang memiliki skor tinggi dan 132 orang responden (40,49%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah agak banyak, yaitu 11 orang atau 3,37%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sekolah dapat membina ketekunan generasi muda (dalam hal ini para siswanya), meskipun barangkali untuk itu siswa dipaksa atau diawasi secara ketat oleh para guru dan kepala sekolah.

**TABEL 3.2.c.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA : KETEKUNAN**  
**DI ARENA SOSIAL SEKOLAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KETEKUNAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	69	22	4
2. KUTAI TENGGARONG	36	52	2
3. KUTAI JEMPANG	26	31	3
4. KUTAI M.MUNTAI	52	27	2
JUMLAH	183	132	11

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.2.)

Ketekunan merupakan kunci sukses dalam melaksanakan pekerjaan, bukan hanya di rumah tetapi di sekolah dan di masyarakat, baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang. Untuk itu sekolah diminta terus membina dan mengembangkan ketekunan para siswanya, sehingga para siswa sebagai generasi muda akan memiliki tingkat ketekunan yang

tinggi. Tanpa ada ketekunan dalam belajar, prestasi belajar siswa tidak akan bisa optimal.

Pembinaan dan pengembangan ketekunan di arena sosial sekolah ini walau pun bisa dilakukan dengan sedikit paksaan, namun sekolah harus melatih secara bertahap agar ketekunan dari para siswa itu tumbuh bersama kesadarannya.

#### 4. Nilai Budaya Kerja : Ketepatan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan oleh generasi muda di arena sosial sekolah di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.2. atau cuplikannya Tabel 3.2.d. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembarakan, karena terdapat 239 orang responden (73,31%) yang memiliki skor tinggi dan 85 orang responden (26,07%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 2 orang atau 0,61%.

Dibandingkan dengan jumlah responden yang memperoleh skor tinggi pada tiga nilai budaya kerja yang lain, jumlah responden yang memperoleh skor ketepatan yang tinggi jauh lebih banyak. Hal ini berarti sekolah cukup berhasil membina siswa-siswa dalam hal perilaku ketepatan. Hal ini dimungkinkan untuk dilakukan sekolah, karena sekolah memiliki otoritas untuk memaksa siswa melakukan sesuai norma yang diinginkan. Dalam konteks ini para siswa "dipaksa" dalam arti yang positif untuk mengerjakan sesuatu (misalnya tugas-tugas, PR, kegiatan, dll.) sesuai arahan dan petunjuk guru.

**TABEL 3.2.d.**  
**NILAI BUDAYA KERJA : KETEPATAN**  
**DI ARENA SOSIAL SEKOLAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KETETAPAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	59	36	0
2. KUTAI TENGGARONG	73	16	1
3. KUTAI JEMPANG	41	19	0
4. KUTAI M.MUNTAI	66	14	1
JUMLAH	239	85	2

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.2.)

### 5. Nilai Budaya Kerja : Kerapian

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian oleh generasi muda di arena sosial sekolah di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.2. atau cuplikannya Tabel 3.2.e. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja kerapian generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembirakan, karena terdapat 251 orang responden (76,99%) yang memiliki skor tinggi dan 73 orang responden (22,39%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 2 orang atau 0,61%.

**TABEL 3.2.e.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KERAPIAN**  
**DI ARENA SOSIAL SEKOLAH**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KERAPIAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	69	25	1
2. KUTAI TENGGARONG	77	13	0
3. KUTAI JEMPANG	41	19	0
4. KUTAI M.MUNTAI	64	16	1
JUMLAH	251	73	2

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.2.)

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian ini secara kuantitatif lebih baik sama dengan keadaan aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan dan paling baik di antara kelima aktualisasi nilai budaya kerja yang dibahas . Hal ini berarti sekolah masih telah menunjukkan perannya dalam menanamkan kerapian kepada siswa-siswanya, meskipun untuk itu kepala sekolah dan guru melakukan "pemaksaan" di arena sosial sekolah melalui program 5 K (Keamanan, Kebersihan, Keindahan, Kerapian, Kerindangan). Namun pembinaan di arena sosial sekolah ini diharapkan dapat diteruskan di lingkungan keluarga dan di masyarakat.

### *C. Aktualisasi di Arena Sosial Umum*

Arena sosial umum atau masyarakat di sekitar responden bertempat tinggal merupakan suatu tempat dimana anak hidup bersama - sama anggota masyarakat yang lain dan melakukan aktivitas kehidupannya. Di arena sosial umum berkembang nilai-nilai sosial budaya, kebiasaan, adat, norma agama, hukum, dan sebagainya yang dianut oleh warga setempat.

Di arena sosial umum ini anak dapat melihat bagaimana sebagian orang melaksanakan norma-norma dalam kehidupannya, dan juga melihat sebagian orang lain melaksanakan pelanggaran atas norma-norma tersebut atau melakukan perilaku yang menyimpang.

Aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di arena sosial umum ini dipengaruhi oleh keadaan masyarakat dimana responden bertempat tinggal. Apabila responden tinggal di daerah yang masih tinggi kepatuhannya kepada adat istiadat, memegang teguh nilai-nilai agama, rasa kekeluargaan dan gotong royong masih kuat, maka mereka lebih bersifat sosial, rasa kesetiakawanannya dan kebersamaannya tinggi, dan kurang terpacu untuk bersaing. Sedangkan apabila responden tinggal di masyarakat yang tingkat persaingannya tinggi, rasa individualismenya tinggi, rasa kebersamaan dan kegotongroyongannya kurang, maka akan memacu anak untuk mandiri, kreatif, memiliki etos kerja walaupun dalam hal tertentu agak egois dan kurang rasa sosialnya. Apabila anak tinggal di arena sosial yang banyak pelanggaran hukum, perilaku yang menyimpang, kehidupan kumuh dan kurang memperhatikan rasa kesucilaan maka anak akan menjadi kurang disiplin dan turut menjadi pelanggar nilai dan norma di masyarakat.

Berikut ini disajikan skor aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat/umum dimana generasi muda dan keluarganya bertempat tinggal.

**TABEL 3.3.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA**  
**DI ARENA SOSIAL MASYARAKAT/UMUM**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KEJUJURAN			KETAATAN			KETEKUNAN			KETEPATAN			KERAPIAN			TOTAL SKOR		
	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R	T	S	R
1. SAMARINDA	68	21	6	75	19	1	21	55	19	10	25	60	75	17	3	81	14	0
2. KUTAI TENGGARONG	61	25	4	76	14	0	25	48	17	5	25	60	74	13	3	71	19	0
3. KUTAI JEMPANG	24	30	6	44	10	6	8	27	25	6	19	35	46	11	3	41	19	0
4. KUTAI M.MUNTAI	49	27	5	64	15	2	27	43	11	1	25	55	67	11	3	68	12	1
JUMLAH	202	103	21	259	58	9	81	173	72	22	94	210	262	52	12	261	64	1

Sumber : Hasil Penelitian

Catatan : (a) Skor per Kategori :

KEJUJURAN (6)	KETAATAN (5)	KETEKUNAN (3)	KETEPATAN (3)	KERAPIAN (3)
TINGGI : SKOR 11-12	SKOR 9-10	SKOR 6	SKOR 6	SKOR 6
SEDANG : SKOR 9-10	SKOR 7-8	SKOR 5	SKOR 5	SKOR 5
RENDAH : SKOR 6-8	SKOR 5-6	SKOR 3-4	SKOR 3-4	SKOR 3-4

(b) Skor Total

TINGGI : SKOR 34-40  
 SEDANG : SKOR 27-33  
 RENDAH : SKOR 20-26

Tabel 3.3. di atas menyajikan skor aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat/umum dimana si generasi muda dan keluarganya tinggal. Jumlah responden seperti pada arena sosial hanya 236 orang.

Secara keseluruhan, dengan mengabaikan setiap komponen nilai budaya kerja, terdapat 261 orang responden (80,06%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat dan 64 orang responden (19,63%) yang memperoleh skor sedang. Hanya ada satu responden yang memperoleh skor rendah. Hal ini jelas sangat menggembirakan.

Aktualisasi masing-masing komponen nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat/umum ini selanjutnya disajikan satu persatu dan dilengkapi dengan cuplikan Tabel 3.3. untuk memudahkan penyajiannya.

### 1. Nilai Budaya Kerja : Kejujuran

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran oleh generasi muda di arena sosial umum/masyarakat di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.3. atau cuplikannya Tabel 3.3.a. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembirakan, karena terdapat 202 orang responden (61,96%) yang memiliki skor tinggi dan 103 orang responden (31,60%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah cukup banyak yaitu 21 orang atau 6,44%.

Hal ini berarti keluarga dan anggota masyarakat lainnya, khususnya tokoh masyarakat dan aparat masih dituntut untuk lebih berperan lagi dalam menanamkan kejujuran kepada generasi muda, khususnya yang menunjukkan aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran masih belum tinggi. Harapannya seluruh responden atau generasi muda akan memiliki tingkat kejujuran yang tinggi.

Generasi muda, khususnya anak-anak sekolah, perlu dibiasakan hidup jujur di masyarakat. Walaupun barangkali generasi muda mengamati dan menemukan kasus-kasus bahwa ada sebagian anggota masyarakat yang berbuat kurang atau tidak jujur. Namun kita harus tetap melatih, membina

dan mengembangkan sikap jujur pada generasi muda. Kepada generasi muda kita harus menjelaskan bahwa perilaku tidak jujur itu salah, bertentangan dengan norma agama dan hukum serta kemanusiaan. Sedapat mungkin generasi muda kita harus menjauhi ketidakjujuran itu.

**TABEL 3.3.a.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KEJUJURAN**  
**DI ARENA SOSIAL MASYARAKAT/UMUM**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KEJUJURAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	68	21	6
2. KUTAI TENGGARONG	61	25	4
3. KUTAI JEMPANG	24	30	6
4. KUTAI M.MUNTAI	49	27	5
JUMLAH	202	103	21

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.3.)

Generasi muda hendaknya tidak dibiarkan ikut-ikutan berbuat tidak jujur di arena sosial manapun, walaupun untuk itu perlu penjelasan yang rasional dan usaha keras orang tua, guru dan masyarakat.

Apabila generasi muda sudah memiliki sikap jujur, maka dapat dijadikan asset untuk memerangi ketidakjujuran yang berkembang di masyarakat.

## 2. Nilai Budaya Kerja : Ketaatan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan oleh generasi muda di arena sosial umum/masyarakat di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.3. atau cuplikannya Tabel 3.3.b.

**TABEL 3.3.b.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KETAATAN**  
**DI ARENA SOSIAL MASYARAKAT/UMUM**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KETAATAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	75	19	1
2. KUTAI TENGGARONG	76	14	0
3. KUTAI JEMPANG	44	10	6
4. KUTAI M.MUNTAI	64	15	2
JUMLAH	259	58	9

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.3.)

Pada tabel 3.3.b. di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembirakan, karena terdapat 259 orang responden (79,45%) yang memiliki skor tinggi dan 58 orang responden (17,79%) yang memiliki skor

sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 9 orang atau 2,76%. Dengan demikian umum/masyarakat masih sangat berperan dalam mengembangkan perilaku ketaatan anak-anaknya.

Ketaatan di kalangan generasi mudah ini sangat diperlukan agar segala norma hukum, sosial, susila dan agama dapat diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga akan tercipta tatanan masyarakat yang tertib, teratur dan bertanggung jawab.

Untuk itu keluarga, aparat dan tokoh-tokoh masyarakat dituntut agar makin berperan dalam menanamkan ketaatan kepada generasi muda yang masih belum tinggi ketaatannya. Harapannya seluruh generasi muda akan memiliki tingkat ketaatan yang tinggi.

### 3. Nilai Budaya Kerja : Ketekunan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan oleh generasi muda di arena sosial umum/masyarakat di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.3. atau cuplikannya Tabel 3.3.c. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan generasi muda di kedua Dati II tersebut kurang menggemirakan, karena hanya terdapat 81 orang responden (24,85%) yang memiliki skor tinggi dan 173 orang responden (53,07%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah sebanyak 72 orang atau 22,09%.

Dibandingkan dengan jumlah responden yang memperoleh skor tinggi pada kejujuran dan ketaatan, jumlah responden yang memperoleh skor tinggi pada ketekunan lebih sedikit. Sedangkan generasi muda yang kurang tekun jumlahnya cukup banyak.

**TABEL 3.3.c.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KETEKUNAN**  
**DI ARENA SOSIAL MASYARAKAT/UMUM**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KETEKUNAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	21	55	19
2. KUTAI TENGGARONG	25	48	17
3. KUTAI JEMPANG	8	27	25
4. KUTAI M.MUNTAI	27	43	11
JUMLAH	81	173	72

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.3.)

Hal ini berarti umum/masyarakat masih perlu berperan lebih banyak lagi dalam menanamkan ketekunan kepada anak-anaknya. Sebab ketekunan merupakan kunci sukses dalam melaksanakan pekerjaan di masyarakat. Patut diberitahukan kepada generasi muda bahwa persaingan dalam kehidupan sehari-hari itu sudah sedemikian ketat, khususnya dalam mencari pekerjaan dan nafkah. Untuk itu diperlukan keuletan, ketekunan, sikap pantang menyerah, etos kerja yang tinggi di samping nilai-nilai kejujuran, ketaatan, kedisiplinan, dll. Generasi muda semenjak awal hendaknya ditunjukkan bahwa tanpa ada ketekunan, maka sukses dalam kehidupan tidak akan datang.

Generasi muda yang masih memiliki ketekunan belum tinggi tersebut harus terus diperhatikan. Harapannya seluruh responden atau generasi muda akan memiliki tingkat ketekunan yang tinggi. Selanjutnya mereka harus dibiasakan untuk mengaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari.

#### 4. Nilai Budaya Kerja : Ketepatan

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan oleh generasi muda di arena sosial umum/masyarakat di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.3. atau cuplikannya Tabel 3.3.d. berikut.

**TABEL 3.3.d.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KETEPATAN**  
**DI ARENA SOSIAL MASYARAKAT/UMUM**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KETEPATAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	10	25	60
2. KUTAI TENGGARONG	5	25	60
3. KUTAI JEMPANG	6	19	35
4. KUTAI M.MUNTAI	1	25	55
JUMLAH	22	94	210

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.3.)

Pada tabel 3.3.d. di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan generasi muda di kedua Dati II tersebut kurang menggembirakan, karena terdapat hanya 22 orang responden (6,75%) yang memiliki skor tinggi dan 94 orang responden (28,83%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah malahan mencapai 210 orang atau 64,42%

Padahal nilai budaya ketepatan ini erat hubungannya dengan kualitas hasil kerja. Jika seseorang mengerjakan sesuatu tidak sesuai dengan prosedur atau tidak sesuai dengan yang diinginkan, maka hasilnya barangkali akan ditolak atau dianggap tidak memenuhi standar.

Ketepatan ini perlu dikembangkan dalam perilaku generasi muda, agar mereka mau mengerjakan segala sesuatu secara optimal, sehingga hasilnya memuaskan dan sesuai dengan harapan atau memiliki kualitas yang baik.

Jika unsur ketepatan ini diabaikan, maka generasi muda akan mengerjakan asal-asalan, yang penting selesai, sehingga timbul sikap meremehkan mutu.

Oleh karena itu orang tua, aparat dan tokoh masyarakat masih harus lebih berperan dalam menanamkan nilai budaya ketepatan kepada generasi muda atau anak-anaknya.

## **5. Nilai Budaya Kerja : Kerapian**

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian oleh generasi muda di arena sosial umum/masyarakat di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai tergambar pada Tabel 3.3. atau cuplikannya Tabel 3.3.e. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja kerapian generasi muda di kedua Dati II tersebut sangat menggembirakan, karena terdapat 262 orang responden (80,37%) yang memiliki skor tinggi dan 52 orang responden (15,95%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 12 orang atau 3,68%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian ini secara kuantitatif paling baik dibandingkan dengan aktualisasi keempat nilai budaya kerja yang lainnya. Hal ini berarti generasi muda sudah semakin menyadari pentingnya kerapian dalam kehidupan di arena sosial umum/masyarakat.

**TABEL 3.3.e.**  
**AKTUALISASI NILAI BUDAYA**  
**KERJA : KERAPIAN**  
**DI ARENA SOSIAL MASYARAKAT/UMUM**  
**(Menurut Dati II/Kecamatan) (N = 326)**

DATI II/ KECAMATAN	KERAPIAN		
	T	S	R
1. SAMARINDA	75	17	3
2. KUTAI TENGGARONG	74	13	3
3. KUTAI JEMPANG	46	11	3
4. KUTAI M.MUNTAI	67	11	3
JUMLAH	262	52	12

Sumber : Hasil Penelitian (Cuplikan Tabel 3.3.)

Nilai budaya kerja kerapian ini perlu dikembangkan dalam perilaku sehari-hari, baik terhadap keadaan lingkungan maupun terhadap hasil pekerjaan, karena kerapian ini sangat diperlukan dalam memberikan nilai lebih terhadap hasil kerja, yakni indah, enak dipandang, bersih dan menarik. Jika unsur kerapian ini diabaikan, maka anak-anak hanya akan mengerjakan secara acak-acakan tanpa menghiraukan unsur keindahan. Hal ini dapat mengurangi nilai atau kualitas yang dikerjakan.

## **BAB IV**

### **AKTUALISASI NILAI BUDAYA KERJA : FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT**

Berdasarkan hasil wawancara dengan tokoh-tokoh masyarakat yang ada di daerah sampel, seperti kepala Kantor Depdikbud Dati II dan kecamatan, kepala Kantor Urusan Agama, Camat, Kepala Desa, tokoh agama, tokoh pendidikan/guru, tokoh pemuda dan aparat keamanan (Polri), serta hasil pengamatan secara langsung terhadap lingkungan sekitar serta aktivitas generasi muda, serta pengumpulan berbagai dokumen yang relevan, diperoleh beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai faktor pendorong dan penghambat aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di Propinsi Kalimantan Timur pada umumnya, dan di Kotamadya Samarinda dan di Kabupaten Kutai pada khususnya.

Ada beberapa faktor yang mendorong dan menghambat aktualisasi nilai-nilai budaya di kalangan generasi muda. Faktor-faktor tersebut sesungguhnya saling berkaitan satu dengan yang lain dan saling melengkapi, memperkuat atau melemahkan. Dalam realitanya faktor-faktor tersebut agak sulit untuk dipisahkan. Namun dalam penelitian ini, untuk kepentingan pembahasan, masing-masing faktor yang terkategori faktor pendorong atau penghambat tersebut dipisahkan.

## **A. Pendorong Aktualisasi Nilai Budaya**

Ada beberapa hal yang dikategorikan sebagai faktor pendorong aktualisasi nilai-nilai budaya kerja di kalangan generasi muda Kalimantan Timur. Hal-hal tersebut adalah : orang tua dan keadaan keluarga, kepala sekolah dan guru dan keadaan sekolah, tokoh masyarakat dan aparat pemerintahan, kepatuhan terhadap norma agama dan adat istiadat, dan komunikasi dan informasi.

### **1. Faktor orang tua dan keadaan keluarga**

Keluarga merupakan lingkungan yang pertama dan yang utama bagi pendidikan anak. Di dalam keluarga inilah kedua orangtua -- dan mungkin juga anggota keluarga yang lain pada keluarga yang diperluas -- mendidik, mengajarkan, dan melatih anak-anaknya untuk mengaktualisasi nilai-nilai budaya yang dianut keluarga dan masyarakat di sekitarnya.

Beberapa hal yang berasal dari faktor keluarga yang dianggap berpengaruh terhadap aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial rumah dan/atau di masyarakat umum antara lain adalah :

#### **a. Masih besarnya peranan orang tua terhadap keluarga.**

Pada tabel 2.3. di atas terdapat 234 orang responden yang tinggal bersama ayah dan ibunya, 11 orang yang tinggal hanya bersama ibunya,

dan 1 orang yang tinggal hanya bersama ayahnya. Total responden 246 orang yang tinggal bersama orang tua kandungnya. Pada Tabel 2.13. di bawah ini terdapat 124 responden (37,80%) yang memiliki orang tua sangat berperan dan 166 orang responden (50,61%) yang cukup banyak berperan mengatur anaknya. Total 290 responden atau 88,41% Semakin besar peranan orang tua dalam keluarga, dalam arti tidak otoriter tetapi demokratis, akan membuat anak terbimbing dalam memahami dan mewujudkan nilai-nilai budaya kerja di arena sosial keluarga dan di masyarakat. Lama kelamaan peran orang tua yang besar ini harus dikurangi sejalan dengan semakin meningkatnya tanggung jawab, kemandirian dan kematangan anak.

#### **b. Wawasan orang tua terhadap nilai budaya kerja.**

Mengingat sebagian besar orang tua responden berpendidikan rendah (SD ke bawah) (Tabel 2.4.) dan sebagian besar pekerjaan ayah bekerja sebagai karyawan swasta, petani/nelayan, dan pegawai negeri dan pekerjaan ini sebagian besar sebagai ibu rumah tangga (Tabel 2.5.), serta keadaan ekonomi keluarga sebagian besar cukup baik (Tabel 2.6.), diduga para orang tua ini memiliki wawasan yang cukup baik terhadap budaya kerja.

Hal ini disebabkan mereka harus mengerjakan sendiri segala urusan rumah tangganya, tanpa dibantu oleh pembantu rumah tangga. Oleh karena itu orang tua akan membiasakan anak-anaknya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan di rumahnya, membiasakan mereka untuk belajar dalam keterbatasan sarana dan prasarana belajar, dan membiasakan untuk ikut bertanggung jawab atas keadaan rumahnya.

## **2. Faktor kepala sekolah dan guru dan keadaan sekolah**

Sekolah merupakan lingkungan kedua yang memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk dan mendidik siswa, serta menanamkan nilai-nilai luhur budaya bangsa dan nilai-nilai agama. Kepala sekolah dan

guru adalah tenaga pendidik yang memiliki peran sebagai orang tua kedua bagi anak-anak yang bersekolah di tempat mereka bekerja. Oleh karena itu peran kepala sekolah dan orang tua ini saling melengkapi.

Beberapa hal yang berasal dari faktor keluarga yang dianggap berpengaruh terhadap aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial sekolah antara lain adalah :

#### **a. Keadaan sekolah dan lingkungan sekitar sekolah**

Keadaan sekolah dimana siswa tersebut bersekolah dan lingkungan sekolah itu sendiri memiliki pengaruh terhadap aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan siswa-siswa. Sekolah yang memiliki program kerja yang baik, layanan yang memadai, dan guru yang berkompeten akan membuat siswa terangsang untuk berprestasi dan mau terlibat dalam berbagai kegiatan di sekolah.

Belum atau tidak seluruh responden mengikuti kegiatan KIR di sekolahnya (hanya 63 orang atau 19,33%), dan hanya 54 orang (16,56%) responden mengikuti kegiatan LKIR sebagai wakil sekolah, dan sebanyak 179 orang (54,91%) responden mengikuti kegiatan ceramah, diskusi, seminar atau pertemuan ilmiah lainnya, serta sebanyak 169 orang (51,84%) responden mengikuti kegiatan lomba seni budaya dan olahraga, merupakan gambaran bahwa komitmen sekolah yang baik terhadap pembinaan ilmiah siswa-siswanya. Umumnya sekolah-sekolah yang baik yang memiliki program kerja semacam ini, karena program ini memerlukan biaya yang tidak kecil dan tenaga serta perhatian yang besar.

Manakala keadaan sekolah kurang mendukung dan lingkungan sekolah kurang baik, maka siswa juga kurang berminat mengikuti kegiatan ilmiah dan kegiatan ekstrakurikuler di sekolahnya dan mereka cenderung akan belajar asal-asalan.

### **b. Kekompakan kepala sekolah dan guru**

Kepala sekolah dan para dewan guru yang kompak dalam arti memiliki kesepahaman terhadap tugas-tugas mendidik, mengajar, melatih dan membina anak akan membuat seluruh warga sekolah kompak dan satu kata dalam memahami tata tertib, peraturan sekolah, suruhan dan arahan guru dalam mengerjakan tugas-tugas atau kegiatan di sekolah. Hal ini akan memberikan kesamaan persepsi dan pemahaman dari para siswa.

Dengan demikian siswa akan mau mengikuti anjuran guru untuk membentuk kelompok belajar baik di sekolah maupun di luar sekolah. Dari 328 orang responden terdapat 186 orang (56,71%) yang mengikuti atau membentuk kelompok belajar di sekolah atas suruhan gurunya; terdapat 102 orang (31,10%) responden yang membentuk kelompok belajar di luar sekolah atas inisiatif sendiri. Kegiatan kelompok belajar tersebut ada yang dilakukan setiap ada PR atau tugas atau mau ulangan saja (44,18%), ada yang dilakukan setiap hari ada atau tidak ada PR (21,57%) dan ada yang hanya mengadakan pertemuan seminggu 2 - 3 kali (20,59%).

### **3. Faktor tokoh masyarakat dan aparat pemerintahan**

Menurut beberapa tokoh masyarakat yang dihubungi, kepatuhan generasi muda kepada tokoh masyarakat dan aparat di daerah pedesaan Kabupaten Kutai masih sangat tinggi. Sedangkan kepatuhan generasi muda di perkotaan kepada tokoh masyarakat sangat kontekstual, tergantung kepada keadaan dan keperluan. Dengan demikian keteladanan, arahan dan bimbingan dari tokoh masyarakat, khususnya tokoh agama, ketua adat dan aparat pemerintah masih akan diperhatikan oleh generasi muda.

Kedekatan tokoh masyarakat dan aparat dengan masyarakat, khususnya di daerah pedesaan membuat tidak terlalu jauh jarak antara generasi muda dengan tokoh masyarakat dan aparat pemerintah. Dengan demikian komunikasi dan interaksi antara mereka dapat berlangsung akrab.

Sedangkan di daerah perkotaan seperti Samarinda, hubungan antara tokoh masyarakat dan aparat dengan generasi muda terkesan agak terbatas, dan sedikit formal, sehingga keakraban antara agak kurang.

Meskipun demikian kepedulian tokoh masyarakat dan aparat pemerintah terhadap program pembinaan generasi muda dapat dilaksanakan dengan baik.

#### **4. Faktor kepatuhan terhadap norma agama dan adat istiadat**

Menurut beberapa tokoh masyarakat yang dihubungi, kepatuhan masyarakat terhadap agama dan adat istiadat di daerah pedesaan Kabupaten Kutai masih tinggi. Sedangkan kepatuhan masyarakat di daerah perkotaan sangat kontekstual. Namun secara umum kepatuhan terhadap nilai keagamaan dan adat istiadat dari masyarakat di Kotamadya Samarinda masih cukup baik. Hal ini sedikit atau banyak mempengaruhi aktualisasi nilai-nilai budaya kerja generasi muda setidaknya-tidaknya di lingkungan rumah atau keluarganya atau di lingkungan masyarakat terdekat dengan tempat tinggalnya.

Beberapa hal yang berasal dari faktor kepatuhan terhadap nilai agama dan adat istiadat yang dianggap berpengaruh terhadap aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat antara lain:

##### **a. Kepatuhan terhadap agama**

Kepatuhan masyarakat terhadap agama di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai cukup tinggi, meskipun hanya 29,27% responden

yang mengikuti kegiatan dan organisasi keagamaan di luar sekolah. Responden tersebut mengikuti kegiatan keagamaan, seperti pesantren, pengajian, atau sekolah minggu yang diselenggarakan oleh masjid dan gereja atau organisasi di bawahnya dalam jangka waktu antara 1 bulan sampai 5 tahun, bahkan ada yang lebih. Hal ini diduga berkaitan dengan sedikitnya responden yang ditemukan menggunakan obat terlarang dan minuman keras.

Meskipun demikian hal ini tidak bisa dianggap bahwa ancaman narkoba sudah hilang sama sekali. Di daerah perkotaan seperti Samarinda, Balikpapan, Bontang, Tarakan, Tenggarong dsb. mulai banyak remaja yang menggunakan obat terlarang dan minuman keras dalam taraf yang memprihatinkan.

#### **b. Kepatuhan terhadap adat-istiadat**

Adat istiadat yang dianut masyarakat di Kotamadya Samarinda dan Kabupaten Kutai cukup ketat. Mereka mengikuti adat istiadat dari suku bangsa asalnya. Sebagaimana disajikan dalam Tabel 2.1.2.a. , suku bangsa ayah responden sebagian besar adalah suku Banjar (69 orang = 21,03 %), kemudian suku Kutai (65 orang = 19,81 %), dan suku Dayak sebanyak 64 orang (19,51%). Adapun ayah responden yang bersuku bangsa Jawa berjumlah 50 orang (15,24 %), dan suku Bugis sebanyak 35 orang (10,67 %). Sedangkan suku bangsa ibu responden sebagian besar suku bangsa Banjar (77 orang = 23,47 %), kemudian suku Kutai (75 orang = 22,86 %), dan suku Dayak sebanyak 71 orang (21,64 %). Ibu responden yang bersuku bangsa Jawa berjumlah 50 orang (15,24 %), dan suku Bugis sebanyak 16 orang (4,87%) (Tabel 2.12.b.). Mereka ini masih tetap melaksanakan adat istiadat suku bangsanya dalam kehidupan sehari-hari dan/atau acara-acara tertentu tanpa menimbulkan friksi atau pertentangan dengan suku bangsa yang lain.

Karena sebagian besar suku-suku bangsa responden tersebut adalah pendatang, mereka memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Hal ini akan mendorong aktualisasi nilai-nilai budaya kerja di kalangan generasi muda putra-putrinya di rumah atau di keluarganya.

## **5. Faktor komunikasi dan informasi**

Komunikasi dan informasi memegang peranan yang sangat penting bagi aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda. Generasi muda di Kalimantan Timur dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuannya manakala mereka mau belajar dari media massa untuk memperoleh informasi yang bermanfaat. Meskipun ada beberapa kendala yang dihadapi dalam komunikasi untuk memperoleh informasi ini, hal tersebut hendaknya dipandang sebagai pemacu untuk semakin meningkatkan budaya kerja.

Ada dua hal yang berasal dari faktor komunikasi dan informasi yang dianggap berpengaruh terhadap aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial keluarga, sekolah dan masyarakat antara lain:

### **a. Akses media massa dan informasi oleh keluarga**

Media massa elektronik seperti TV bagi sebagian besar responden, merupakan barang kebutuhan sehari-hari dan dianggap bukan lagi barang mewah. Sebagian besar keluarga responden penelitian ini memiliki pesawat TV, yaitu 225 keluarga (68,60%) dan 99 orang diantaranya menggunakan antena parabola (30,18%). Namun jumlah keluarga yang berlangganan media massa cetak, seperti koran harian, mingguan, tabloid, dan majalah hanya 67 keluarga (20,43%), karena sulitnya pengiriman media cetak ke daerah pedalaman Kalimantan Timur.

Banyaknya keluarga yang memiliki pesawat TV ini membuat anggota keluarga dapat mengikuti perkembangan informasi, mempelajari apa

saja yang dilakukan orang lain di luar Kalimantan Timur, dan untuk hiburan. Apabila media elektronik (TV) ini dimanfaatkan sebagai sarana pembinaan nilai budaya kerja, maka generasi muda di Kalimantan Timur dapat mengejar ketinggalannya dari generasi muda di daerah lain.

#### **b. Terbatasnya sarana telekomunikasi dan transportasi**

Terbatasnya sarana komunikasi dan transportasi di daerah pedesaan di satu sisi bisa merugikan karena menyebabkan lambatnya penerimaan informasi namun di sisi lain dapat menguntungkan, karena bisa membuat generasi muda mewujudkan nilai budaya kerja dan mengembangkan kreativitas dalam kehidupannya.

Keterbatasan sarana telekomunikasi dan transportasi tersebut dapat dikatakan tidak terjadi di Kotamadya Samarinda, sehingga generasi muda di daerah perkotaan ini sudah dapat memanfaatkannya untuk menunjang kehidupannya. Tinggal mereka sendiri mau memanfaatkan untuk kepentingan yang positif, dalam arti untuk menunjang aktualisasi nilai-nilai budaya kerja, atau hanya memanfaatkan sebagai barang mewah yang bersifat hiburan atau konsumtif.

### ***B. Penghambat Aktualisasi Nilai Budaya***

Ada beberapa hal yang dikategorikan sebagai faktor penghambat aktualisasi nilai-nilai budaya kerja di kalangan generasi muda Kalimantan Timur. Hal-hal tersebut adalah : dampak negatif media massa atau limbah informasi, pergaulan dan psikologis, serta lingkungan sekitar.

#### **1. Faktor dampak negatif media massa atau limbah informasi**

Sebagaimana kita ketahui, bahwa sebagian besar keluarga responden memiliki pesawat televisi (68,60%) dan hampir separo dari mereka

menggunakan antena parabola (30,10%). Dampak media massa/limbah informasi

Dari 328 orang responden, sebagian besar dapat mengakses media massa elektronik melalui pesawat TV, yaitu 225 keluarga (68,60%) dan 99 orang diantaranya menggunakan antena parabola (30,18%). Di samping itu terdapat 49 orang responden (14,94%) yang keluarganya memiliki VCD atau LD.

Kepemilikan terhadap alat elektronika yang demikian ini perlu diantisipasi karena bisa membawa limbah informasi atau menimbulkan dampak negatif yang tidak diinginkan. Seperti misalnya mereka menonton saluran TV Perancis yang pada jam-jam tertentu menyajikan film yang agak porno, saluran MTV yang menampilkan klip musik yang agak seronok, atau memutar VCD/LD yang belum disensor atau yang porno.

## **2. Faktor pergaulan dan psikologis**

Generasi muda pada usia pubertas ini umumnya memiliki kelompok sebaya atau kelompok bermain di luar rumah sebagai tempat bergaul atau berkumpul. Faktor pergaulan ini bisa menjadi penghambat dalam aktualisasi nilai budaya karena generasi muda kadang-kadang "lebih setia, lebih loyal, dan lebih menurut" kepada kelompoknya daripada kepada orang tua atau tokoh masyarakat.

### **a. Kelompok sebaya/bermain**

Sesungguhnya kelompok sebaya ini tidak perlu dicurigai, manakala anggotanya adalah sesama remaja dari satu sekolah. Yang perlu mendapat perhatian adalah kelompok sebaya yang anggotanya berasal dari berbagai macam remaja dan berbagai umur, misalnya ada remaja yang tidak sekolah lagi, pengangguran, dan sebagainya.

Ada sekitar sepertiga responden (30,79%) yang memiliki kelompok sebaya di luar rumah. Mereka sebagian besar berkumpul pada saat

liburan atau malam minggu (45,54%), ada yang dilakukan setiap hari atau setiap malam (26,73%) dan ada yang hanya mengadakan pertemuan seminggu 2-3 kali (12,87%). Tempat yang digunakan untuk pertemuan mereka adalah di muka rumah (17,82%), di pinggir jalan atau di muara gang (10,89%) di tempat hiburan semacam diskotik, karaoke, atau sejenisnya (5,94%), di pasar/mal/pusat perbelanjaan atau di tempat umum lainnya (2,97%) dan di tempat khusus ("markas") sebanyak 27,72%.

Pergaulan dalam kelompok bermain ini bisa menghambat aktualisasi nilai budaya kerja, karena mereka lebih setia atau solider pada kelompok dan ingin diterima secara penuh dalam kelompok, sehingga perilaku individu bisa dikalahkan oleh kelompok. Jika kelompok sebaya ini suka melakukan corat-coret dinding (grafitti), berpakaian aneh-aneh, mencoba-coba merokok, meminum minuman keras, atau obat terlarang, menyetel musik keras-keras, dan sebagainya, maka anggota kelompok akan menirunya agar bisa diterima. Hal ini jelas akan menghambat aktualisasi nilai budaya kerja, bahkan bisa membawa generasi muda ke hal yang keliru, misalnya menjadi pemakai obat terlarang atau minuman keras.

## **b. Pacaran**

Mengingat usia responden sudah memasuki remaja awal, maka responden penelitian ini sudah mulai mengenal cinta dan mulai berpacaran. Pacaran ini umumnya dilakukan dengan teman satu sekolah atau teman sebaya yang dikenalnya di luar rumah (Tabel 2.16.). Dari 328 orang responden ternyata yang mengaku sudah berpacaran sebanyak 108 orang responden (32,93%), dan sebagian besar baru pertama kali pacaran (52 orang atau 48,15%).

Pacaran ini di satu sisi bisa memberikan semangat kepada generasi muda untuk melakukan aktualisasi nilai budaya kerja, jika pacaran tersebut dilakukan secara sehat. Dengan demikian remaja yang

berpacaran itu akan menjadi lebih rajin, lebih rapi, lebih tekun belajar, dsb. karena ia ingin menunjukkan kepribadiannya yang baik kepada sang pacar.

Namun di sisi lain, pacaran ini sering mengganggu aktualisasi nilai budaya kerja, dalam arti remaja yang berpacaran menjadi lebih malas, suka melamun, mengabaikan tugas-tugas, atau tidak taat lagi karena terlalu memikirkan pacarnya dan selalu membayangkan indahnya pacaran. Sebagian besar generasi muda yang diamati cenderung mengikuti pola pacaran secara negatif. Mereka menjadi suka membolos sekolah, keluyuran kemana-mana, malas belajar, dll.

### 3. Faktor lingkungan sekitar

Pesatnya perkembangan daerah dan pembangunan di daerah Kalimantan Timur, yang disertai dengan pembukaan areal baru kehutanan dan pertambangan (*camp-camp* pekerja) dan/atau pesatnya pembangunan perkotaan dan hadirnya sarana hiburan yang modern, mempengaruhi perilaku remaja di Kalimantan Timur. Generasi muda yang tinggal di daerah pedesaan, yang dekat dengan *camp* perusahaan, banyak yang meniru-niru perilaku dan cara hidup pekerja perusahaan tersebut. Banyak remaja yang suka pergi ke tempat bermain bilyar, mencoba-coba meminum minuman keras, atau bahkan mencoba ke lokalisasi WTS yang umumnya tumbuh di sekitar camp. Hal ini jelas menghambat aktualisasi nilai budaya kerja di kalangan generasi muda di pedesaan atau di pedalaman.

Sedangkan generasi di perkotaan banyak yang lebih suka pergi ke mal, pusat perbelanjaan, karaoke, tempat permainan video game, tempat bermain bilyar, dll. daripada belajar atau membantu orang tuanya.

Lingkungan seperti ini sepertinya sulit untuk diatasi jika komitmen aparat pemerintah daerah atau tokoh-tokoh masyarakat untuk memberantas tempat hiburan atau lingkungan yang kurang baik itu rendah.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### *A. Kesimpulan*

1. Aktualisasi nilai budaya kerja dapat diartikan sebagai perwujudan nilai-nilai budaya kerja dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Nilai-nilai budaya kerja ini meliputi aspek kejujuran, ketaatan, ketekunan, ketepatan, dan kerapian. Aktualisasi nilai budaya kerja oleh generasi muda (dalam hal ini siswa SLTP/MTs dan SLTA/MA) dilaksanakan di tiga arena sosial, yaitu arena sosial keluarga, arena sosial sekolah, dan arena sosial masyarakat/ umum.

2. **Aktualisasi nilai budaya kerja di tiga arena sosial.**

Aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial keluarga secara keseluruhan, dengan mengabaikan setiap komponen nilai budaya kerja, terdapat 239

orang responden (72,87%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial keluarga dan 89 orang responden (27,13%) yang memperoleh skor sedang. Tidak ada responden yang memperoleh skor rendah. Aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial sekolah secara keseluruhan terdapat 213 orang responden (65,34%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial sekolah dan 112 orang responden (34,36%) yang memperoleh skor sedang. Hanya ada satu responden yang memperoleh skor rendah. Sedangkan aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat/umum secara keseluruhan terdapat 261 orang responden (80,06%) yang memperoleh skor tinggi dalam aktualisasi nilai budaya kerja di arena sosial masyarakat dan 64 orang responden (19,63%) yang memperoleh skor sedang. Hanya ada satu responden yang memperoleh skor rendah.

### **3. Aktualisasi nilai budaya kejujuran.**

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran di arena sosial keluarga sangat menggembirakan, karena terdapat 181 orang responden (55,18%) yang memiliki skor tinggi dan 140 orang responden (42,68%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 7 orang atau 2,13%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran di arena sosial sekolah agak menggembirakan, karena baru terdapat 93 orang responden (28,53%) yang memiliki skor tinggi dan 216 orang responden (66,26%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah cukup banyak yaitu 17 orang atau 5,21%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kejujuran di arena sosial masyarakat sangat menggembirakan, karena terdapat 202 orang responden (61,96%) yang memiliki skor tinggi dan 103 orang responden (31,60%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah cukup banyak yaitu 21 orang atau 6,44%.

#### **4. Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan**

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan di arena sosial keluarga sangat menggembarakan, karena terdapat 197 orang responden (60,06%) yang memiliki skor tinggi dan 122 orang responden (37,20%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 3 orang atau 0,91%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan di arena sosial sekolah sangat menggembarakan, karena terdapat 191 orang responden (58,59%) yang memiliki skor tinggi dan 131 orang responden (40,18%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 4 orang atau 1,27%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan di arena sosial masyarakat sangat menggembarakan, karena terdapat 259 orang responden (79,45%) yang memiliki skor tinggi dan 58 orang responden (17,79%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 9 orang atau 2,76%.

#### **5. Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan.**

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan di arena sosial keluarga sangat menggembarakan, karena terdapat 172 orang responden (52,44%) yang memiliki skor tinggi dan 141 orang responden (42,99%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 9 orang atau 2,74%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan generasi muda di arena sosial sekolah sangat menggembarakan, karena terdapat 183 orang responden (56,13%) yang memiliki skor tinggi dan 132 orang responden (40,49%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah agak banyak, yaitu 11 orang atau 3,37%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan di arena sosial masyarakat kurang menggembarakan, karena hanya terdapat 81 orang responden

(24,85%) yang memiliki skor tinggi dan 173 orang responden (53,07%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah sebanyak 72 orang (22,09%).

#### **6. Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan.**

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan di arena sosial keluarga cukup menggembirakan, karena terdapat 132 orang responden (40,24%) yang memiliki skor tinggi dan 182 orang responden (55,49%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 8 orang atau 2,44%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan generasi muda di arena sosial sekolah sangat menggembirakan, karena terdapat 239 orang responden (73,31%) yang memiliki skor tinggi dan 85 orang responden (26,07%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 2 orang atau 0,61%.

Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan di arena sosial masyarakat kurang menggembirakan, karena terdapat hanya 22 orang responden (6,75%) yang memiliki skor tinggi dan 94 orang responden (28,83%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah malahan mencapai 210 orang atau 64,42%

#### **7. Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian.**

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di arena sosial keluarga cukup menggembirakan, karena terdapat 133 orang responden (40,55%) yang memiliki skor tinggi dan 184 orang responden (56,10%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 5 orang atau 1,52%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di arena sosial sekolah sangat menggembirakan, karena terdapat 251 orang responden (76,99%) yang memiliki skor tinggi dan 73 orang responden (22,39%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 2 orang atau 0,61%.

Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di arena sosial masyarakat sangat menggembirakan, karena terdapat 262 orang responden (80,37%) yang memiliki skor tinggi dan 52 orang responden (15,95%) yang memiliki skor sedang. Sedangkan yang memiliki skor rendah hanya 12 orang atau 3,68%.

8. Ada beberapa faktor yang mendorong dan menghambat aktualisasi nilai-nilai budaya di kalangan generasi muda. Faktor pendorong meliputi: orang tua dan keadaan keluarga, kepala sekolah dan guru dan keadaan sekolah, tokoh masyarakat dan aparat pemerintahan, kepatuhan terhadap norma agama dan adat istiadat, dan komunikasi dan informasi. Sedangkan faktor penghambat antara lain adalah : dampak negatif media massa atau limbah informasi, pergaulan dan psikologis, serta lingkungan sekitar.

## ***B. Saran-saran / Rekomendasi***

1. Secara keseluruhan aktualisasi nilai budaya kerja di tiga arena sosial di kalangan generasi muda Kalimantan Timur sudah baik, namun jika ditinjau per komponen masih terdapat beberapa hal yang masih belum menggembirakan. Oleh karena itu pembinaan nilai-nilai budaya kerja kepada generasi muda harus terus ditingkatkan pada ketiga arena sosial tersebut.

Keluarga, khususnya orang tua harus memainkan peranannya yang cukup besar dalam membina anak-anaknya. Apabila anak-anaknya sudah menunjukkan aktualisasi nilai-nilai budaya kerja yang baik, orang tua sedikit demi sedikit mengurangi peranannya.

Sekolah dan kepala sekolah dan guru perlu tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap pembinaan nilai-nilai budaya kerja di kalangan siswa-siswanya dengan menyusun program kerja yang jelas, meskipun untuk merealisasikan diperlukan biaya, tenaga dan pikiran yang besar. Untuk itu perlu dilakukan kerjasama dengan orang tua dan masyarakat.

Tokoh-tokoh masyarakat dan aparat perlu meningkatkan kepeduliannya dalam membina nilai-nilai budaya kerja di kalangan generasi muda, dan memberikan berbagai kegiatan yang bermanfaat serta mengadakan pengawasan terhadap pengaruh lingkungan yang kurang baik.

2. Aktualisasi nilai budaya kejujuran di tiga arena sosial sudah menggembirakan, meskipun masih ada sebagian kecil generasi muda yang masih rendah skor kejujurannya. Oleh karena itu keluarga, sekolah dan masyarakat perlu memiliki kesamaan tekad dan komitmen yang tinggi untuk membina generasi muda dan memberikan keteladanan dalam mengaktualisasikan kejujuran.
3. Aktualisasi nilai budaya kerja ketaatan secara umum sudah menggembirakan, meskipun ada sebagian kecil responden yang memiliki skor ketaatan rendah. Oleh karena itu generasi muda perlu dilatih dan disadarkan bahwa ketaatan itu diperlukan dalam kehidupan ini. Orang tua, guru dan kepala sekolah serta tokoh masyarakat dan aparat perlu memberikan teladan ketaatan yang semestinya kepada para generasi muda.
4. Aktualisasi nilai budaya kerja ketekunan pada arena sosial keluarga dan sekolah sudah menggembirakan, namun pada arena sosial masyarakat masih kurang menggembirakan. Oleh karena itu orang tua dan sekolah, perlu membina dan melatih ketekunan generasi muda dalam melaksanakan kegiatan atau mengerjakan tugas-tugasnya baik di rumah, di sekolah atau di masyarakat. Dengan demikian ketika generasi muda melaksanakan tugas-tugas di arena sosial masyarakat, mereka tetap melaksanakan dengan tekun.
5. Aktualisasi nilai budaya kerja ketepatan di arena sosial keluarga dan sekolah sudah cukup menggembirakan, namun di arena sosial masyarakat masih sangat memprihatinkan. Oleh karena itu orang tua dan sekolah, perlu membiasakan dan melatih ketepatan generasi muda dalam melaksanakan kegiatan atau mengerjakan tugas-tugasnya baik di rumah, di sekolah atau di masyarakat. Dengan demikian ketika generasi muda

melaksanakan tugas- tugas di arena sosial masyarakat, mereka tetap melaksanakan dengan tepat sesuai dengan petunjuk dan arahan, bukan mengerjakan asal-asalan.

6. Aktualisasi nilai budaya kerja kerapian di tiga arena sosial sudah cukup menggembirakan, meskipun masih ada sebagian kecil generasi muda yang masih memperoleh skor rendah dalam kerapian. Orang tua, guru dan kepala sekolah serta tokoh masyarakat dan aparat perlu memberikan teladan kerapian yang semestinya kepada para generasi muda.

**Samarinda, Februari 1998**

## DAFTAR RUJUKAN

Anonim

1993, *Garis-garis Besar Haluan Negara (Ketetapan MPR No. II/MPR/1993)*,  
Jakarta : Sekretariat Negara

Anonim,

1990, *Tatakrama Siswa*, Jakarta : Depdikbud, Dirjen Dikdasmen

Anonim

1988, *Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup di IKIP dan FKIP, Buku Pegangan Mahasiswa*, Jakarta : Depdikbud

Brunvand, Jan Harold

1968, *The Study of American Foklore - An Introduction*, W.W. Norton &  
Co. Inc.

Campbell, David

1997, *Mengembangkan Kreativitas* (disadur oleh A.M. Mangunhardjana),  
Yogyakarta : Penerbit Kanisius

Danandjaja, James

1980 *Kebudayaan Petani Desa Trunyan di Bali*, Jakarta : Pustaka Jaya

1994 *Foklore Indonesia : Ilmu Gosip, Dongeng dan Lain-lain*, Jakarta :  
Grafiti

Drost, SJ, J.

1997, *Menjadi Pribadi Dewasa dan Mandiri*, Yogyakarta : Kanisius

Engkoswara

1986, *Kecenderungan Kehidupan di Indonesia Menjelang Tahun 2000 dan  
Implikasinya Terhadap Sistem Pendidikan*, Jakarta : Intermedia

Hassan, Fuad

1977, *Heteronomia*, Jakarta : Pustaka Jaya

Inkeles, Alex

1966, "The Modernization of Man", *Modernization : Dynamic of Growth*  
(Myron Weiner, ed.), Washington : Voice America Forum Lectures,  
Hlm. 151 - 167

Joyomartono, Mulyono,

1991, *Perubahan Kebudayaan dan Masyarakat dalam Pembangunan*,  
Semarang : IKIP Semarang Press

Koentjaraningrat

1982, *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta : Gramedia

Mulyana, Deddy dan Jalaluddin Rakhmat,

1993, *Komunikasi Antarbudaya*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Mulyono, Y. Bambang,

1995, *Pendekatan Analisis Kenakalan Remaja dan Penanggulangannya*,

Yogyakarta : Kanisius

Soedjatmoko

1983, *Dimensi Manusia dalam Pembangunan*, Jakarta : LP3ES

Soemarmo, D (Penyusun),

1996, *Gerakan Disiplin Nasional*, Jakarta : Mini Jaya Abadi

Sutedja, Heryanto

1995, *Mengapa Anak Anda Malas Belajar*, Jakarta : Grmadesia Pustaka  
Utama

Weiner, Myron (ed)

1986, *Modernisasi, Dinamika dan Pertumbuhan*, Yogyakarta : Gajah Mada  
University Press

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**





Sarana Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Muara Muntai.



Foto bersama Tim supervisi dengan para pengajar SMP Negeri Tanjung Isuy



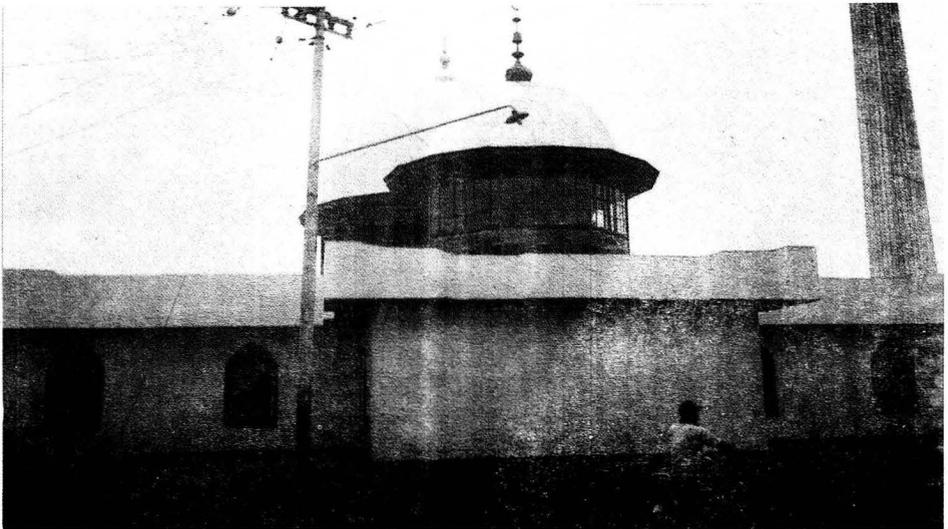
Sarana Pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Muara Muntai.



Sarana Pendidikan Pondok Pesantren yang ada di Kecamatan Muara Muntai.



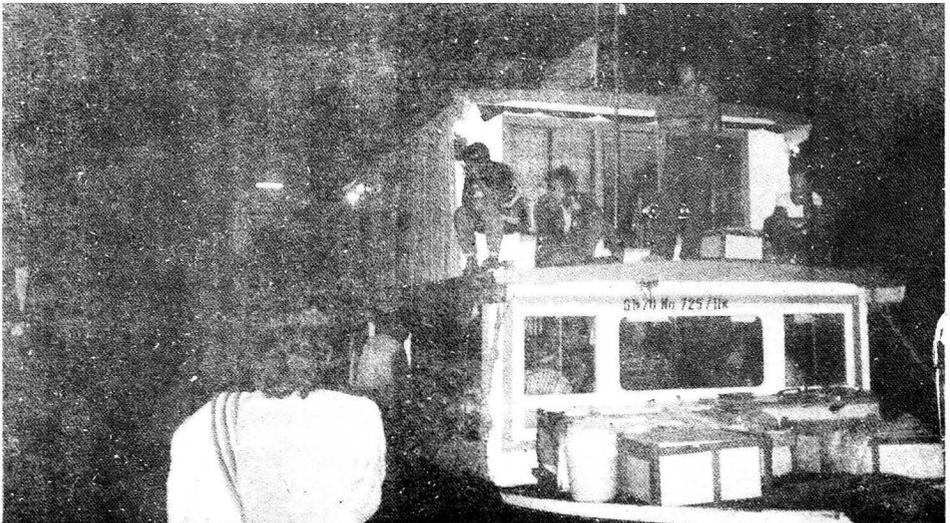
Para siswa SMA Negeri Muara Muntai sedang asik mengisi blangko yang diberikan Tim supervisi.



Sarana Ibadah (Mesjid) yang ada di Kecamatan Muara Muntai.



Salah satu sarana kepemudaan (KNPI dan Organisasi Kemasyarakatan) yang ada di Kecamatan Muara Muntai.



Sarana Transfortasi sungai yang menghubungkan Samarinda dan Pedalaman Mahakam.



Perumahan masyarakat penduduk di daerah Jantur yang sebagian besar para nelayan / pencari ikan.

PERPUSTAKAAN  
DIREKTORAT SEJARAH &  
NILAI TRADISIONAL

Perpustakaan  
Jenderal

3