BAB II

PENDIDIKAN DAN NILAI BUDAYA KERJA

A. PENDIDIKAN

1. Pengertian Pendidikan

Secara etimologi, pendidikan berasal dari bahasa Yunani, *Paedagogiek*, *pais* berarti anak; *gogos* berarti membimbing atau tuntunan, dan *iek* artinya ilmu. Jadi secara etimologi Paedagogiek adalah ilmu yang membicarakan bagaimana memberikan bimbingan kepada anak.[1] Mengenai bagaimana cara memberikan pemahaman, pengetahuan dan bimbingan kepada anak yang dilakukan oleh orang dewasa untuk tujuan masa depan anak.

Arti kata pendidikan menurut Brojonegoro dalam Suwarno (1982: 1-2) menjelaskan tentang pendidikan sebagai tuntunan kepada pertumbuhan manusia mulai lahir sampai tercapainya kedewasaan secara jasmani dan rohani agar dapat memenuhi sendiri tugas hidupnya.[2] Pendidikan juga bisa diartikan sebagai sebuah proses, yang menerapkan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan.[3] Sedangkan Pendidikan dalam arti luas merupakan usaha manusia untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, yang berlangsung sepanjang hidup.[4] Rata-rata para pakar pendidikan mengartikan

---

[1] Madya Eko Susilo, *Dasar-dasar Pendidikan* (Semarang, Effhar Publishing, 1993), 12.
[2] Nanang Purwanto, *Pengantar Pendidikan* (Malang: Graha Ilmu, 2014), 21.
[3] Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dalam Pendekatan Baru* (Bandung: PT. Rosdakarya, 1992), 10.
[4] Uyoh Sadullah, *Pengantar Filsafat Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 55.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan sebagai sebuah proses pencapaian terhadap suatu cita-cita dalam hidupnya.

Hal ini sesuai dengan definisi pendidikan yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.[5] Dari berbagai pengertian pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah sebuah usaha yang diupayakan manusia dewasa untuk mencerdaskan anak didiknya agar tercapai kebahagiaan hidup di masa mendatang.

2. Pendidikan Agama Islam

Pendidikan menurut undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional mempunyai pengertian usaha sadar dan terencana utuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memilki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.[6]

Sedangkan kata Islam menunjukkan ciri khas atau konsentrasi pendidikan itu. Menurut Abd. Halim Soebahar pendidikan Islam menyangkut empat persepsi: *pertama*, pendidikan Islam dalam pengertian materi; *kedua*,

[5] Nanang Purwanto, *Pengantar Pendidikan*, 23.
[6] Sutrisno dan Muhydin al-Barobis, *Pendidikan Islam Berbasis Problem sosial* (Jogjakarta: al-Ruzz Media, 2012), 18.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan Islam dalam pengertian institusi; *ketiga*, pendidikan Islam dalam pengertian kultur dan aktivitas; dan *keempat*, pendidikan Islam dalam pengertian pendidikan yang Islami.[7] Yang dimaksud pendidikan Islam dalam pengertian yang pertama adalah materi Pendidikan Agama Islam (PAI) yang ada di semua jenjang pendidikan baik SD, SMP, SMA, SMK dan sederajad. Dimana materi yang diberikan sekurang-kurangnya berisi tentang ilmu Qur'an, Hadits, siroh, mu'amalah, akhlaq dan aqidah. Yang dimaksud pendidikan Islam yang kedua adalah institusi-institusi pendidikan Islam seperti: pondok pesantren, madrasah diniyah, madrasah yang berciri khas Islam dan sebagainya. Dimana pondok pesantren adalah institusi pendidikan Islam yang pertama di Indonesia. Komponen yang terdapat di pondok pesantren meliputi: kyai, santri, musholla dan kitab-kitab yang diajarkan. Yang dimaksud pendidikan Islam yang ketiga di sini adalah kultur pendidikan Islam, dalam hal ini adalah nilai-nilai keislaman. Lebih tepatnya adalah praktek keislaman seseorang terhadap Khaliq dan kepada sesama makhluk. Yang dimaksud dengan pendidikan Islam yang keempat adalah sistem pendidikan yang islami. Sebagaimana institusi pendidikan yang lainya memiliki komponen-komponen seperti: dasar, tujuan, prinsip, metode, evaluasi dan sebagainya.

[7] Abd. Halim Soebahar, *Kebijakan Pendidikan Islam dari Ordonansi Guru Sampai UU Sisdiknas* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), 01.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Tujuan Pendidikan Islam

Berbicara tentang tujuan pendidikan Islam tidak terlepas dari tujuan hidup manusia. Sedangkan tujuan hidup manusia yang ideal adalah sesuai dengan tujuan diciptakannya manusia itu sendiri. Seperti yang dikatakan Ahmad Asifuddin (2010: 56) setidaknya dalam diciptakanya manusia memenuhi empat macam tujuan hidup.[8] Tujuan hidup yang pertama adalah beribadah kepada Allah. Sebagaimana yang difirmankan Allah dalam al-Qur'an surat al-Dzariyat(51) ayat 56:[9]

وَمَا خَلَقْتُ ٱلْجِنَّ وَٱلْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Terjemahnya:

> Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku.

Tujuan hidup yang kedua adalah untuk menjadi khalifah Allah di bumi, sebagaimana yang difirmankan Allah dalam al-Qur'an surat al-Baqarah(2) ayat 30:[10]

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّى جَاعِلٌ فِى ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّىٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahanya:

> Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan

---

[8] Sutrisno dan Muhyidi Albarobis, *Pendidikan Islam*, 26.
[9] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya, 523.*
[10] Ibid, 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Tujuan hidup yang ketiga adalah untuk mendapatkan ridha Allah, sebagaimana yang difirmankan dalam surat al-Taubah(9) ayat 100:[11]

وَٱلسَّٰبِقُونَ ٱلۡأَوَّلُونَ مِنَ ٱلۡمُهَٰجِرِينَ وَٱلۡأَنصَارِ وَٱلَّذِينَ ٱتَّبَعُوهُم بِإِحۡسَٰنٖ رَّضِيَ ٱللَّهُ عَنۡهُمۡ وَرَضُواْ عَنۡهُ وَأَعَدَّ لَهُمۡ جَنَّٰتٖ تَجۡرِي تَحۡتَهَا ٱلۡأَنۡهَٰرُ خَٰلِدِينَ فِيهَآ أَبَدٗاۚ ذَٰلِكَ ٱلۡفَوۡزُ ٱلۡعَظِيمُ ١٠٠

Terjemahnya:

Orang-orang yang terdahulu lagi yang pertama-tama (masuk Islam) dari golongan muhajirin dan anshar dan orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik, Allah ridha kepada mereka dan merekapun ridha kepada Allah dan Allah menyediakan bagi mereka surga-surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya selama-lamanya. mereka kekal di dalamnya. Itulah kemenangan yang besar.

Tujuan hidup yang keempat adalah untuk meraih kebahagiaan di dunia dan di akhirat, sebagaiman yang difirmankan dalam al-Qur'an surat al-Baqarah(2) ayat 201-202:[12]

وَمِنۡهُم مَّن يَقُولُ رَبَّنَآ ءَاتِنَا فِي ٱلدُّنۡيَا حَسَنَةٗ وَفِي ٱلۡأٓخِرَةِ حَسَنَةٗ وَقِنَا عَذَابَ ٱلنَّارِ ٢٠١ أُوْلَٰٓئِكَ لَهُمۡ نَصِيبٞ مِّمَّا كَسَبُواْۚ وَٱللَّهُ سَرِيعُ ٱلۡحِسَابِ ٢٠٢

Terjemahnya:

Dan di antara mereka ada orang yang bendoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka"

Mereka Itulah orang-orang yang mendapat bahagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya.

[11] Ibid, 203.
[12] Ibid, 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Macam-Macam Pendidikan

Secara garis besar kegiatan pendidikan yang ada di masyarakat kita dibagi menjadi dua, yaitu pendidikan Sekolah dan Pendidikan Luar Sekolah.

a. Pendidikan Sekolah

Istilah sekolah seperti yang dikutip Soewarno, 1982: 70 sudah ada sejak peradaban Yunani kuno dan Cina kuno, sehingga arti kata sekolah berasal dari bahasa yunani *"schola"* yang berarti waktu luangnya berdiskusi untuk menambah ilmu dan mencerdaskan akal.[13] Dari pengertian Soewarno sekolah di sini mempunyai arti sebuah tempat, wadah atau komunitas yang di dalamnya terdapat tujuan untuk mentranfer sebuah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan. Lebih tepatnya hanya sekedar tempat untuk memberikan intruksi atau informasi oleh guru atau instruktur kepada anak didik. Sehingga sekolah sendiri mempunyai pengertian suatu institusi atau lembaga pendidikan formal yang secara khusus didirikan untuk memberikan pelayanan dan menyelenggarakan proses sosialisasi atau pendidikan dalam rangka menyiapkan manusia menjadi individu, warga masyarakat, negara, dan dunia di masa depan.[14]

Adapun pengertian pendidikan Sekolah adalah pendidikan yang berjenjang, berstruktur, dan berkesinambungan sampai dengan pendidikan tinggi.[15] Pendidikan sekolah ini sangat urgen sekali buat seluruh lapisan masyarakat, sehingga Negara mewajibkan untuk progam wajib belajar,

[13] Ibid., 77.
[14] Ibid., 78.
[15] Fudd Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yakni belajar di pendidikan formal itu. Mulai dari Sekolah Dasar, SLTP, SLTA dan Perguruan Tinggi.

Adapun sifat-sifat pendidikan Sekolah yaitu;[16]

1) *Tumbuh sesudah keluarga,* artinya keluarga menyerahkan tanggung jawab mendidik putra-putrinya kepada lembaga sekolah karena keterbatasan keluarga atau tidak selamanya keluarga mampu menyediakan kesempatan dan kesanggupan dalam memberikan pendidikan ilmu yang macam-macam.
2) *Lembaga pendidikan formal,* sekolah memiliki bentuk program yang jelas secara terencana dan diresmikan. Yang mana terimplikasi pada peraturan sekolah, program semester, silabus, RPP, dan rencana pelaksanaan pembelajaran.
3) *Lembaga pendidikan yang tidak bersifat kodrati.* Karena hubungan antara pendidik dan anak didik bersifat formal, tetapi tidak seakrab hubungan dalam keluarga, sebab tidak ada ikatan hubungan darah. Meskipun bersifat kodrati, demikian itu tetap terjalin pendidikan tertentu.

Meskipun pendidikan merupakan tawaran lembaga pendidikan wajib dan strategis dari pemerintah untuk seluruh warga Indonesia, tapi bukan satu-satunya tempat pendidikan, karena masih ada pendidikan luar sekolah yang juga banyak berpengaruh terhadap pembekalan masa depan anak didik.

[16] Nanang purwanto, *Pengantar Pendidikan*, 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan luar sekolah atau pendidikan non formal ialah semua pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja, tertib dan berencana, di luar kegiatan persekolahan.[17]

Pendidikan luar sekolah menurut P.H. Coombs adalah setiap kegiatan yang terorganisasi, sistematis, dan dilaksanakan diluar sistem pendidikan formal, dengan kemandirian dan menfokuskan pada pemberian pelayanan kepada anak didik dalam mencapai tujuan belajarnya.[18] Adapun pengertian lain Menurut Komunikasi Pembaruan Nasional Pendidikan (KPNP): Pendidikan luar sekolah adalah setiap kesempatan dimana terdapat komunikasi yang teratur dan terarah di luar sekolah dan seseorang memperoleh informasi, pengetahuan, latihan maupun bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhan kehidupan, dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang memungkinkan baginya menjadi peserta-peserta yang efisien dan efektif dalam lingkungan keluarga, pekerjaan bahkan lingkungan masyarakat dan negaranya.[19] Sehingga apabila dilihat dari segi tempat dan prakteknya, pendidikan luar sekolah telah jauh ada lebih dulu dari pada pendidikan sekolah.

Pendidikan luar sekolah ini berbeda dengan pendidikan sekolah pada umumnya baik di dalam keterikatan jenjang maupun kurikulum yang begitu spesifik, namun tetap teroganisir dan prefentif. Adapaun program pendidikan luar sekolah ini yaitu berupa pengembangan peserta didik

[17] Abu Ahmadi, *Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 164.
[18] Nanang purwanto, *Pengantar Pendidikan*, 90.
[19] Ibid.,90.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam bidang sosial, keagamaan, budaya, ketrampilan, dan keahlian.[20] Dengan pendidikan luar sekolah diharapkan dapat memperluas pada wawasan pemikiran masyarakat Indonesia, memperluas kualitas pribadinya, dan semakin dekat dengan pencapaian tujuan hidup.

Pendidikan luar sekolah dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi anak didik dengan cara memberikan kesempatan secara teratur diluar sekolah untuk mengembangkan ketrampilan, memperluas informasi, pengetahuan dan bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhan kehidupan. Pendidikan luar sekolah ini bisa diadakan dimanapun tempat yang bisa mendukung maksud dan tujuan pendidikan tanpa legalitas dari pemerintah namun peran dan manfaat yang diberikan sangat maksimal untuk masa depan peserta didik. Pendidikan luar sekolah ini akrab kita sapa dengan pendidikan non formal dan informal yang ada di seluruh lapisan masyarakat.

Lingkungan masyarakat memiliki pengaruh sangat besar terhadap perkembangan seseorang. Lingkungan masyarakat berperan penting dalam upaya penyelenggaraan pendidikan karena masyarakat yang telah membantu pengadaan dari sarana dan prasarana juga menyediakan lapangan kerja untuk warganya.

Komponen yang perlu disesuaikan dengan keadaan peserta didik, agar memperoleh hasil yang memuaskan, antara lain:[21]

1) Guru atau tenaga pengajar atau tutor,

[20] Fudd Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*, 20.
[21] Abu Ahmadi, *Ilmu Pendidikan*, 164.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Fasilitas,
3) Cara menyampaikan atau metode, dan
4) Waktu yang diperluakan.

Adapun fungsi lembaga non formal atau lingkungan masyarakat antara lain:

1) Mengembangkan potensi dan skill yang ada dari setiap individu
2) Transmisi atau pemindahan kebudayaan
3) Pengembangan sikap dan kepribadian yang lebih profesional
4) Menjamin integrasi kehidupan sosial
5) Melestarikan kebudayaan yang ada
6) Berpartisipasi secara maksimal dalam kehidupan sosial dan bermasyarakat

Pendidikan luar sekolah ini dapat dibedakan menjadi tiga bagian. *Pertama;* Pendidikan ketrampilan yaitu mempersiapkan peserta didik untuk memiliki kemampuan melaksanakan suatu jenis pekerjaan tertentu. *Kedua;* pendidikan perluasan wawasan yaitu pendidikan untuk memperluasan wawasan pemikiran peserta didik. *Ketiga;* pendidikan keluarga, yang dapat memberikan ketrampilan dasar, agama, kepercayaan, nilai moral, norma sosial, dan pandangan hidup yang diperlukan peserta didik untuk dapat berperan dalam keluarga dan dalam masyarakat.[22] Demikian ini menunjukkan bahwa pendidikan luar sekolah meskipun tidak

[22] Fudd Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*, 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikelolah oleh lembaga formal tapi tetap urgen untuk mengantarkan masa depan bangsa.

Adapun ciri-ciri dari pendidikan luar sekolah yaitu;[23]

a. Macam bentuk Pendidikan Luar Sekolah (PLS) tergantung macam tujuan pendidikan,
b. Keterbatasan PLS yang dipandang sebagai pendidikan formal dan dipandang sebagai pelengkap bentuk-bentuk pendidikan formal,
c. Tanggung jawab penyelenggaraan PLS dibagi oleh pengawasan umum atau masyarakat, pengawasan pribadi atau kombinasi keduanya, beberapa lembaga PLS didisiplinkan secara ketat terkait hal waktu pengajaran, teknoligi modern, kelengkapan dan buku-buku bacaan,
d. Metode pengajaran bermacam-macam dari tatap muka atau guru dan kelompok-kelompok belajar sampai penggunaan audio televisi, unit latihan keliling, demontrasi, kursus-kursus kosespondensi, dan alat-alat bantu visual,
e. Penekanan pada PLS terkait pada penyebaran program teori dan praktek secara relatif,
f. Tingkat atau jenjang sistem PLS terbatas pada *kredensial*, yaitu proses pembentukan kualifikasi profesional yang berlisensi, yang diberikan kepada anggota atau organisasi, dengan menilai latar belakang dan legitimasi,

[23] Nanang Purwanto, *Pengantar Pendidikan*, 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Guru-guru dilatih secara khusus untuk tugas tertentu atau hanya mempunyai kualifikasi profesional dan tetap bukan termasuk identitas guru,
h. Pencatatan termasuk pemasukan murid, guru dan *kredensial* pimpinan, kesuksesan latihan, dan pengaruh PLS terhadap peningkatan produksi ekonomi, peningkatan kesejahteraan dan pendapatan peserta,
i. Pemantapan bentuk PLS mempunyai dampak pada produksi ekonomi dan perubahan sosial dalam waktu singkat daripada kasus pendidikan formal sekolah,
j. Sebagian besar program PLS dilaksanakan oleh remaja dan orang-orang dewasa secara terbatas pada kehidupan dan pekerjaan,
k. Peraanan PLS mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan pengaruh pada nilai-nilai program dalam rangka menuju pembangunan nasional.

Adapun untuk memahami karakteristik dari PLS, terlebih dahulu harus memahami definisi dan ciri-ciri pendidikan sekolah untuk dibandingkan dengan PLS.

Bagi masyarat Indonesia gaya belajar masih banyak dipengaruhi oleh proses belajar tradisional, sehingga apabila pendidikan formal tidak diterima oleh sebagian masyarakat, maka pendidikan luar sekolah sangat sesuai karena sesuai dengan daya tangkap masyarakat, juga karena pendekatan yang dilakukan.

Karena kekhassan PLS dalam melakukan pendekatan terhadap peserta didik, seperti dalam sifatnya yang fungsional dan praktis, juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendekatannya yang flesibel, maka memiliki kreteria peserta didik sebagai berikut;[24]

1) Penduduk usia sekolah yang tidak memiliki keberuntungan masuk sekolah formal,
2) Orang dewasa yang tidak pernah sekolah,
3) Peserta didik yang putus sekolah, baik dari pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi,
4) Peserta didik yang telah lulus satu sistem pendidikan sekolah, tetapi tidak bisa melanjutkan studinya,
5) Orang yang telah bekerja, tetapi ingin menambah ketrampilan lain.

Disamping pendekatannya yang fleksibel hendaknya dapat pula digunakan pendekatan yang luas dan terintegrasi, agar siapa saja dapat merasakan belajar lebih lanjut berdasarkan modal ketrampilan yang dia miliki serta untuk memperbaiki kekurangan dan menata masa depan mereka yang lebih baik.[25]

Pendidikan luar sekolah bisa kita jumpai pada dua bagian, yaitu pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Pendidikan nonformal yaitu suatu aktifitas pendidikan yang paket pendidikannya berjangka pendek dengan program-program spesifik, bersifat fleksibel dalam hal pengelolaan program, penyajian materi, jenjang program, penilaian sistem kredensial, usia peserta didik dan tingkat kemampuan.[26] Contoh pendidikan sosial, pendidikan melalui kursus, penataran dan lain-lain.

[24] Fudd Ihsan, *Dasar-dasar Kependidikan*, 43.
[25] Ibid., 43.
[26] Nanang purwanto, *Pengantar Pendidikan*, 96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan pendidikan informal mencakup suatu aktivitas pendidikan yang sama sekali tidak terorganisasi secara struktural, tidak terdapat penjenjangan kronologis, tidak mengenal kredensial, lebih merupakan hasil individu atau mandiri.[27] Contoh pendidikan informal yaitu pendidikan dari keluarga, media massa, acara-acara keagamaan, pertunjukan seni, partisipasi kelompok organisasi dan lain-lain. Kedua jenis pendidikan luar sekolah ini banyak berlaku di masyarakat Indonesia, terkadang sebagai penunjang pendidikan formal dan juga mempunyai tujuan sendiri dalam pendidikannya. Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Adapun perbedaan yang mendasar diantara ketiga jenis pendidikan ini adalah sebagai berikut:[28]

Pendidikan formal	Pendidikan non-formal	Pendidikan informal
- Tempat pembelajaran di gedung sekolah. - Ada persyaratan khusus untuk menjadi peserta didik. - Kurikulumnya jelas.	-Tempat pembelajarannya bisa di luar gedung -Kadang tidak ada persyaratan khusus. -Umumnya tidak	- Tempat pembelajaran bisa di mana saja. -Tidak ada persyaratan - Tidak berjenjang - Tidak ada program yang direncanakan

[27] Ibid., 96.
[28] Abu Ahmadi, *Ilmu Pendidikan*, 170.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Materi pembelajaran bersifat akademis. - Proses pendidikannya memakan waktu yang lama - Ada ujian formal -Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah atau swasta. -Tenaga pengajar memiliki klasifikasi tertentu. - Diselenggarakan dengan administrasi yang seragam	memiliki jenjang yang jelas. -Adanya program tertentu yang khusus hendak ditangani. - Bersifat praktis dan khusus. -Pendidikannya berlangsung singkat - Terkadang ada ujian - Dapat dilakukan oleh pemerintah atau swasta	secara formal - Tidak ada materi tertentu yang harus tersaji secara formal. - Tidak ada ujian. - Tidak ada lembaga sebagai penyelenggara.

Menurut Anshori (2010: 18-20), bentuk-bentuk pelaksanaan PLS yang utama terbagi menjadi tiga, yaitu;[29]

1) Belajar Kelompok

Keunggulan belajar kelompok, pengalaman belajar tidak hanya berasal dari sumber belajar, melainkan terdapat pula melalui interaksi kelompok antar peserta didik itu sendiri.

2) Magang

Magang merupakan kegiatan yang sangat urgen sekali dalam proses pembelajaran, dimana dalam magang peserta didik dapat terlibat langsung dalam masalah pekerjaan untuk membina ketrampilan langsung dalam bidangnya. Dengan harapan PLS lewat magang ini langsung dapat dibutuhkan oleh pasar kerja karena pengalamannya.

3) Latihan ketrampilan

[29] Ibid., 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PLS ini memiliki tujuan untuk pengembangan ketrampilan pada anak didik, meliputi pengembangan mental, keuletan, kedisiplinan dan lain-lain. Dengan adanya latian ketrampilan diharapkan produktifitas kerja semakin meningkat, baik bagi yang sudah bekerja maupun yang akan bekerja.

Seperti yang dikatakan Purwanto dalam ciri-ciri Pendidikan luar sekolah bahwa bentuk pendidikan luar sekolah tergantung tujuannya. Jadi bentuk pendidikan luar sekolah tidak cukup tiga macam di atas, contoh lain adalah seminar, workshop, studi banding, kajian, pelatihan, dan lain-lain.

B. SPIRITUALITAS

Kata spiritualitas banyak dipahami oleh kebanyakan orang dengan sebuah agama, namun ada juga yang mengatakan bahwa agama tidak ada hubunganya dengan spiritualitas. *Thomas Jefferson* seorang tokoh spiritual yang kuat di Amerika Serikat yang memiliki banyak pengikut malah tidak membenarkan adanya agama-agama formal karena bersifat doktrin dan berupa perbuatan-perbuatan dlohir semata. Menurut Jefferson spiritualitas lebih terikat kepada kepercayaan dan keyakinan hati terhadap kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.[30] Keyakinan Jefferson atas Kebenaran Universal(Universalisme) tidak membuatnya tertarik pada kebenaran agama formal satupun.

[30] Ismail Fahmi Arrauf Nasution, "Kebangkitan Spiritualitas: Merespon Kebangkitan Spiritualitas di Indonesia", DINIKA, Vol. 12, No. 2 (Juli-Desember, 2014), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Elkins mendifinisikan spiritual sebagai suatu cara individu untuk memahami keberadaan maupun pengalaman dirinya tentang adanya realitas transenden (berupa kepercayaan kepada Tuhan, atau apapun yang di persepsikan individu sebagai sosok transenden) dalam kehidupan, dan dicirikan oleh nilai-nilai yang dipegangnya.[31]

Pengertian yang hampir sama tentang spiritual, dilontarkan oleh Mimi Doe yaitu keyakinan akan adanya kekuatan non fisik yang lebih besar dari kekuatan dirinya sendiri, merupakan suatu tanda kebesaran Tuhan yang disuratkan dalam dirinya.[32]dari situ ia dapat berfikir tentang adanya kekuatan spiritual yang terbentuk dalam dirinya berupa harga diri, moral, nilai, dan rasa memiliki.

Abdul Jalil mengatakan bahwa spiritualitas merupakan sebuah kesadaran manusia akan adanya relasi manusia dengan Tuhan, atau sesuatu yang dipersepsikan dengan sosok transenden.[33] Spiritualitas itu mencakup perasaan, pemikiran, sikap dan pengharapan yang mutlak kepada Tuhan dengan mengekspresikan hubungan tersebut terhadap perilaku sehari-hari. Dengan meningkatkan spiritualitas seseorang terhadap Tuhannya menjadikan hidup lebih berarti dan menumbuhkan motifasi untuk berkarya.

Pada era yang serba teknologi ini banyak dinamika sosial yang mulai berubah. Kehidupan dengan sandaran spiritualisme yang dahulunya ditinggalkan, dijauhi dan dianggap sebagai faktor penghambat untuk memperoleh kejayaan dan kekayaan kini spiritualitas dicari kembali, diminati, dan diunggulkan oleh

[31] David N. Elkins, "Toward a Humanistik-Phenomenological Spiritualiity Devinition, Description and measurement" dalam Journal of Humanistic Psyicology, Vol.8 no. 4, (1988), 18.
[32] Mimi Doe, 10 Principles for Spiritual Parenting (New York: Orbis Books, 2000), 28.
[33] Abdul Jalil, Spiritual Entrepreneurship, 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbagai kalangan. Spiritualitas yang menjadi stempel legalitas umat Islam yang dianggap primitif oleh orang barat, kini malah menjadi pencarian yang amat penting bagi orang barat. Setelah modernisme diakui telah membawa kemajuan dalam bidang sains dan teknologi, tetapi ia juga membawa derita berupa terganggunya ekosistem dan derita berupa kehampaan secara moral dan spiritual yang dapat mengganggu keselamatan dan kedamaian hidup manusia.[34] Sains yang secara metodologi menjadi tulang punggung modernisme, kini sedikit tersaingi oleh keinginan mendalami spiritual karena sains miskin moral dan kemanusiaan.

Spiritualisme yang muncul sebagai respon terhadap dampak-dampak negatif modernism, mulia dari perang dunia II, kerusakan lingkungan, hingga krisis kemausiaan yang menyengsarakan berhasil merubah mainset manusia atas ketergantungannya pada mesin yang diciptakannya sendiri.[35] Manusia yang menciptakan mesin untuk mendapatkan kejayaan, justru malah mesin menguasai manusia dan mengganggu kenyamanan manusia itu sendiri. Contoh lain banyak orang yang survive dalam bidang sains, kekayaan yang melimpah, dan kedudukan yang tinggi tetapi miskin secara moral dan mental, dihantui ketakutan oleh keamanan hartanya, kegalauan terhadap opsesinya yang belum tercapai. Orang yang survive dalam bidang modernisasi malah menjadikan penyakit pada dirinya sendiri dan berakhir pada bunuh diri. Keadaan demikian akan dapat memaksakan diri untuk mencari spiritualitas sebagai pengobat hati dan penyeimbang terhadap modernisasi.

---

[34] Ilyas Ismail, TRUE ISLAM: Moral, Intelektual dan Spiritual (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013), 265.
[35] Ibid, 266.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun beberapa indikator atas meningkatnya kebangkitan spiritualitas, diantaranya: *Pertama*, membanjirnya buku-buku dengan tema spiritualitas, agama, psikologi, Inner-self, dan masalah hati (qalb). *Kedua*, kursus, seminar, dan pelatihan yang masuk katagori paling diminati oleh komunitas urban adalah kursus-kursus kepribadian, tasawuf, meditasi, rezeki dan sejenisnya. *Ketiga*, rubric-rubrik dimedia cetak atau acara-acara di televisi juga pernah dengan acara bernuansa spiritualitas.[36]

C. BUDAYA KERJA

1. Pengertian Budaya Kerja

Adapun definisi dari budaya kerja bisa kita rinci dari kata budaya, yang berasal dari bahasa sansekerta "budhayah" sebagai bentuk jamak dari kata dasar "budhi" yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (keputusan MENPAN Nomor 5/KEP/M.PAN/04/2002).[37] Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut "nilai" yang berlaku, nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia.[38] Nawawi (2003:65) mendefinisikan "budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaraan terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi

[36] Ismail Fahmi Arrauf Nasution, "Kebangkitan Spiritualitas, 14.
[37] Departemen Agama RI Ispektorat Jenderal, *Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama* (Jakarta: DEPAG RI. 2009), 3.
[38] Ibid., 20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan".[39] Menurut Daniel R. Denison budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajeman serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.[40]

Kata "kerja" didefinisikan oleh Sinarno JH sebagai segala aktifitas manusia dalam mengerahkan energy biopsiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu.[41] Sehingga dari pengertian diatas budaya kerja bisa kita artikan dengan undang-undang atau aturan-aturan dalam berpikir, bersikap dan perbuat, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah disepakati bersama dalam komunitas itu. Lebih umumnya budaya kerja dalam suatu organisasi bisa diartikan sebagai sistem nilai yang diyakini, dipelajari, dan diterapkan oleh semua anggota organisasi serta dikembangkan secara berkesinambungan.[42] Sehingga dengan melakukan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan bersama dengan penuh kesadaran tanpa mengalami penekanan akan membuat budaya kerja elegan dalam suatu organisasi. Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya kerja yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang

[39] Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu, "Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan", *Jurnal,* 4.
[40] Asri Laksimi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 7.
[41] Ibid., 22.
[42] Departeman Agama RI Inspektorat Jenderal, *Pengembangan Budaya Kerja*, 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya.[43]

2. Tujuan Penerapan Budaya Kerja

Tujuan penerapan budaya kerja adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.[44] Sehingga dengan terciptanya budaya kerja akan tercapai harapan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan adanya budaya kerja akan tercipta komitmen diantara para karyawan, membentuk sikap dan perilaku karyawan, dan dapat membawa suatu identitas tersendiri bagi anggota-anggota organisasinya. Robbins (2006:117) menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan.[45] Sehingga warna budaya kerja yang ada di dalam perusahaan itu tergantung pada pimpinan perusahaan tersebut. Jika pimpinan perusahaan memberikan dukungan positif kepada karyawan, meganggapnya sebagai bagian dari keluarga pimpinan itu sendiri maka kemungkinan kecil karyawan meninggalkan pekerjaan tersebut.[46] Selain budaya kekeluargaan harus ditanamkan dalam perusahaan, sebaiknya antara karyawan dan manajemen memiliki sudut pandang atau pemahaman yang sama tantang makna budaya kerja dan batasan bekerja.[47]

---

[43] Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, "Pengaruh Budaya, 2.
[44] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 114.
[45] Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, "Pengaruh Budaya Kerja, 8.
[46] Tito Firmanto dan Anang Kistyato, "Pengaruh Budaya Kerja," 250.
[47] Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, "Pengaruh Budaya Kerja, 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan dan manfaat sosialisasi budaya kerja menurut Asri Laksimi Riani adalah sebagai berikut:[48]

1) Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan dan nilai-nilai yang memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam organisasi,
2) Memperkenalkan budaya organisasi pada seluruh anggota,
3) Meningkatkan komitmen dan daya inovasi anggota.

Sedangkan manfaat pengembangan budaya kerja menurut menteri pendayagunaan aparatur negara dapat dirasakan oleh pegawai atau karyawan itu sendiri, maupun bagi intitusi atau organisasi yang bersangkutan, maupun bagi masyarakat, bangsa dan negara secara keseluruhan.[49]

a. *Bagi pegawai itu sendiri*, dapat kesempatan untuk berkreasi, berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, peningkatan kemampuan kerja dan pemecahan masalah.
b. *Bagi intansi atau organisasi*, dapat meningkatkan kerjasama tim, mengefektifkan koordinasi, memperlancar komunikasi dan hubungan kerja.
c. *Bagi Bangsa dan Negara*, dapat menjawab permasalahan-permasalahan mendasar nasional jangka panjang dengan kemampuan potensial seluruh aparatur Negara.

3. Perubahan Pada Budaya Kerja

Siapapun yang mempertahankan cara lama untuk memperoleh suatu hal baru maka akan sangat mustahil, kalau toh masih menggunakan cara yang

[48] Asri Laksimi Riani, *Budaya Organisasi, 41.*
[49] Menteri pendayagunaan aparatur Negara Republik Indonesia, nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002, 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lama niscanya tidak akan bertahan. Jadi untuk menghadapi suatu masalah yang baru, dibutuhkan pula cara yang terbaru untuk mengatasinya. Perubahan bisa berarti melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, melakukan reorganisasi, atau terjadinya peristiwa yang bersifat mengganggu yang sangat signifikan.[50] Diharapkan dalam perubahan budaya kerja, anggota lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu. Sehingga prosesi perubahan budaya akan cepat terlaksana dan berhasil bila ada pertisipasi penuh dari karyawan, selain adanya dukungan dari organisasi tersebut.

4. Syarat-Syarat Keberhasilan Pengembangan Budaya Kerja

Pengembangan budaya kerja akan berhasil dengan baik mencapai sasaran-sasaran yang diharapkan bilamana dapat dipenuhi hal-hal sebagai berikut;[51]

a. Ada komitmen dari pemimpin tertinggi instansi pemerintah dan para pimpinan unit organisaasi yang ada di bawahnya,
b. Nilai-nilai dasar pembentuk sikap dan perilaku positif dan produktif yang diterapkan harus dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh pimpinan dan anggota kelompok kerja,
c. Saling percaya antara pimpinan dan anggota, bersikap terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang lebih efisien,

[50] Asri Laksimi Riani, *Budaya Organisasi*, 52.
[51] Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia, nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002, 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi atau organisasi,

e. Ada tindak lanjut nyata atas hasil-hasil kelompok budaya kerja dan dilaksanakan secara teratur serta berkelanjutan dalam jangka panjang.

5. Faktor Pembentuk Budaya Kerja

Suatu budaya tidak mudah terbentuk secara instan begitu saja tanpa melalui sebuah proses dan faktor yang bmendukung terbentuknya budaya. Dalam hal ini adalah budaya kerja yang dimana berisi tentang aturan-aturan yang harus disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota demi mencapai suatu tujuan yang diharapkan bersama. Sebagaimana tujuan budaya kerja yang telah disebutkan di atas. Berikut ini diantara faktor-faktor yang mendukung terbentuknya budaya kerja, antara lain faktor pendidikan, faktor tradisi, dan faktor ekonomi.

a. Faktor Pendidikan

Sudah menjadi kewajiban oleh aparatur Negara untuk memberikan pelayanan untuk peningkatan kinerja pada masyarakat luas. Bentuk peningkatan kinerja itu bisa berupa perwujudan nilai-nilai budaya kerja yang bermutu. Untuk itu budaya kerja dapat dibentuk melalui program pendidikan dan penyuluhan.[52] Dalam hal ini yang paling mendukung terhadap pembentukan budaya kerja adalah pendidikan non formal.

[52] Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia, nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002, 137.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Meskipun pendidikan formal juga ikut berperan terhadap pembentukannya, seperti penanaman karakter di sekolah, pilihan jurusan di sekolah menengah dan atas dan lain-lain. Namun peran pendidikan formal masih minimal karena masa depan anak didik belum pasti, tujuannya belum terarah dan ukuran penerapannya juga masih abstrak. Tidak seperti pendidikan non formal yang arahnya sudah jelas, target obyeknya juga sudah jelas dan tujuan sosialisasinya juga jelas. Berikut ini bentuk-bentuk pendidikan sebagai pembentuk budaya kerja: workshop, training, seminar, studi banding dan kajian.

b. Faktor Etnis

Selain faktor pendidikan non formal, budaya kerja dapat terbentuk melalui faktor etnis atau budaya asal. Yang dimaksud etnis sebagai faktor pembentuk budaya kerja di sini adalah seorang yang mempunyai jiwa pebisnis yang kuat tidak terlepas dari keturunan atau nenek moyang pabisnis yang kuat juga. Etnis menjadi salah satu faktor pembentuk budaya kerja karena etnis terletak sebagai pelaku bisnis tersebut. Jadi perubahan yang sangat kuat itu berasal dari internal. Budaya kerja yang mereka warisi dari nenek moyangnya berupa semangat bekerja, kreatifitas bekerja, keuletan dan kemandirian. Etnis-etnis tertentu di Indonesia. Sebagai contoh adalah etnis madura, etnis cina dan etnis minangkabau yang banyak merantau ke pulau jawa untuk bekerja dan berkreatifitas.

Dari hasili penelitian menunjukkan etnis memberi makna yang sama terhadapa etika bisnis. Mereka memahami bahwa bekerja merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagian dari ibadah. Oleh karena itu harus bekerja keras untuk mencapai tujuan yang di impikan.[53] Semangat kerja mereka seperti ini yang telah diwariskan oleh nenek moyang mereka sehingga kegiatan merantau ke pulau jawa menjadi suatu tradisi atau budaya tersendiri dari daerah asal mereka.

c. Faktor Ekonomi

Diantara kedua faktor di atas, ekonomi merupakan faktor yang tidak kalah penting terhadap penentuan budaya kerja yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi imbalan pada setiap pekerja akan membuat semangat kerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Ketika manajemen membuat aturan demikian-demikian, maka semua karyawan akan melakukanya karena ada kepentingan mendapat imbalan. Sehingga dengan adanya motivasi imbalan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan, mencapai target perusahaan, dan membawa berusahaan menjadi perusahaan yang berkembang.

Adapun imbalan itu dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, jenjang karir, hadiah, dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai organisasi.[54] Sehingga aturan-aturan kerja itu akan terbentuk dengan sendiri dan menjadi sebuah kebiasaan bersama, dan selanjutnya akan dianggap menjadi budaya kerja di perusahaan itu.

Diantara contoh motif ekonomi sebagai pembentuk budaya kerja yaitu motif ekonomi yang disuarakan oleh agama Islam. Yang mana Islam

[53] Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, 272.
[54] Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi, dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

datang ke Indonesia melalui jalur perdagangan, dan akhirnya membentuk suatu budaya kerja yang ada di Indonesia. Sehingga terbetuk juga etika kerja Islam. Seperti yang diungkapkan Abbas Ali dalam jurnalnya "Actual administration of the refined statements to a sample of 150 Arab students. The results of a reliability test and correlation analysis andicated that both scales were reliable and that the Islamic Work Ethic scale was positively and significantly correlated with the Individualism Scale."[55] Sebuah penelitian yang mengangkat sampel 150 mahasiswa Arab mengatakan bahwa hasil uji reabilitas dan analisis korelasi menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan terhadap etika kerja Islam dan skala Individualisme.

D. MACAM-MACAM NILAI BUDAYA KERJA

Seperti yang dikatakan di atas bahwa nilai selalu dikaitkan dengan sesuatu baik benda, orang atau hal. Sehingga nilai budaya kerja di sini adalah nilai budaya yang diterapkan dalam tempat kerja.

Adapun macam-macam nilai budaya pada prinsipnya terbagi menjadi lima kelompok besar, yaitu:[56]

1. Nilai-nilai sosial, yang terdiri dari: nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisiensi dan kepraktisan.

[55] Abbas Ali, "Scalling At Islamic Work Ethic", *The Journal of social psycologi*, 128(5)(2001), 575.
[56] Dezonda. R. Pattipawae, "Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dan prinsip-prinsip organisasi budaya kerja Pemerintah dengan baik dan benar". *Jurnal sasi Vol. 17 no. 3* (September 2011), 32.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Nilai-nilai demokratik yang terdiri dari: kepentingan individu, kepatuhan, aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan atau kemerdekaan, ketepatan, da peningkatan.
3. Nilai-nilai birokratik, yang meliputi: kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, tugas dalam tindakan, rasional, stabilitas dan tugas terstruktur.
4. Nilai-nilai profesional, termasuk: keahlian, wewenang memutuskan, penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan dan disiplin.
5. Nilai-nilai ekonomik, yaitu: rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal dan tergantung kekuatan pasar.

Adapun nilai-nilai budaya kerja menurut Kementrian Agama Republik Indonesia adalah sebagai berikut:[57]

1. *Integritas*, yaitu keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar.
2. *Profesionalitas*, yaitu bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik.
3. *Inovasi*, yaitu menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik.
4. *Tanggung Jawab*, yaitu bekerja secara tuntas dan konsekuen.
5. *Keteladanan*, yaitu menjadi contoh yang baik bagi orang lain.

[57] Kemenag RI, Nilai-nilai Budaya Kerja Kementrian Agama Republik Indonesia (Jakarta, 2014) 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan nilai budaya kerja menurut Islam merupakan perwujudan tingkah laku manusia di tempat kerja yang berorientasi untuk kebahagiaan sosial dan keselamatan rohani. Seperti yang di ungkapkan oleh Zainal bin Yang, bahwa nilai-nilai budaya kerja perspektif agama Islam diantaranya adalah:[58]

1. *Setiap tindakan harus diiringi dengan niat*, setiap tindakan harus didahului dengan niat agar arah, tujuan dan pelaksanaan kegiatan menjadi jelas.
2. *Ketelitian dan berpengetahuan dalam semua usaha (itqan).* Islam sangat menggalakkan pengetahuan dan ketelitian, terutama terhadap sesuatu yang akan dikerjakan supaya terkesan rapi dan professional.
3. *Kecekapan dan kekesanan (ihsan).* Bersungguh-sungguh dan berusaha melaksanakan lebih baik dari titik minimal, bukan melaksanakan tugas ala kadarnya adalah prinsip Islam.
4. Keikhlasan.
5. Kehendak kepada kecemerlangan.
6. Penilaian diri yang berterusan.
7. Fikiran senantiasa mengingat kepada Yang Maha Kuasa.

E. KONSEP KERJA MENURUT ISLAM

Agama Islam datang ke dunia, meskipun tercatat sebagai agama samawi yang datang dari langit seperti layaknya agama nashroni dan yahudi, tetapi juga agama yang bisa membumi. Pernyataan ini bisa kita kuatkan lewat perintah Islam di dalam syi'arnya untuk bekerja dan bersosial. Sehingga mengeluarkan zakat dari

[58] Zainal bin Yang, Nilai, "Etika dan Budaya Kerja, 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil pekerjaan pun menjadi salah satu rukun Islam yang fundamental. Selain bekerja merupakan salah satu identitas sebagai fitrah manusia, bekerja juga didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid yang bisa meningkatkan martabatnya sebagai hamba Allah.[59] Dengan demikian jika manusia tidak bekerja, akan dapat menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia. Yang mana seperti halnya binatang yang tidak mau bekerja, bahkan akan lebih rendah derajatnya dari binatang.

Pandangan Islam terhadap urusan dunia cuma sekedar pelengakap saja, atau sekedar sarana untuk menuju akhirat. dalam artian manusia tidak boleh mementingkan urusan dunia melebihi urusan akhirat. hal ini telah disinggung oleh Allah dalam firman-Nya Surat Ali Imron(3) ayat 185:[60]

كُلُّ نَفْسٍ ذَآئِقَةُ ٱلْمَوْتِۗ وَإِنَّمَا تُوَفَّوْنَ أُجُورَكُمْ يَوْمَ ٱلْقِيَـٰمَةِۖ فَمَن زُحْزِحَ عَنِ ٱلنَّارِ وَأُدْخِلَ ٱلْجَنَّةَ فَقَدْ فَازَۗ وَمَا ٱلْحَيَوٰةُ ٱلدُّنْيَآ إِلَّا مَتَـٰعُ ٱلْغُرُورِ ١٨٥

Terjemahnya:

> Tiap-tiap yang berjiwa akan merasakan mati. dan Sesungguhnya pada hari kiamat sajalah disempurnakan pahalamu. Barangsiapa dijauhkan dari neraka dan dimasukkan ke dalam syurga, Maka sungguh ia telah beruntung. kehidupan dunia itu tidak lain hanyalah kesenangan yang memperdayakan.

Dari ayat di atas dapat kita pahami bahwa meskipun kehidupan dunia dipandang sebagai tempat bersenang-sanang dan tempat memperdaya saja, tapi juga tidak menutup kemungkinan bahwa hidup di dunia ini tidak ada gunanya. Kehidupan di dunia bisa kita nilai lebih penting karena merupakan sarana berkreasi, produksi, persiapan dan tempat berupaya untuk bekal di kehidupan

[59] Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 2.
[60] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya, 34.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akhirat. Logikanya semakin lama kita beribadah di dunia, maka semakin banyak pahala yang diperoleh di akhirat. Adapun lama singkatnya hidup kita di dunia bergantung dengan lama singkatnya kita mempertahankan diri untuk hidup. Dan untuk mempertahankan diri untuk hidup, sebagai nalurinya manusia wajib bekerja.

Adapaun perintah untuk bekerja sebagai sarana mempertahankan diri untuk beribadah, telah diterangkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 77:[61]

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

Terjemahnya:

> Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi …. .

Meskipun perintah Islam secara general menyerukan untuk berbuat baik dan benar sehingga dapat memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Sebagaimana yang terdapat di dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 201.[62]

وَمِنۡهُم مَّن يَقُولُ رَبَّنَآ ءَاتِنَا فِي ٱلدُّنۡيَا حَسَنَةٗ وَفِي ٱلۡأٓخِرَةِ حَسَنَةٗ وَقِنَا عَذَابَ ٱلنَّارِ ٢٠١

Terjemahnya:

> Dan di antara mereka ada orang yang bendoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka"

[61] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 395.
[62] Ibid., 33.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Makna bekerja bagi seorang muslim bukan sekedar mencari harga, penghasilan dan pangkat saja. Namun ada prinsip-prinsip tertentu yang mendorong seorang muslim untuk lebih semangat dalam bekerja. Prinsip bekerja dari seorang muslim sangat diperhatikan mulai dari bagaimana cara ia bekerja, bagaimana cara menumbuhkan semangat kerja, apa tujuan bekerja dan untuk apa hasil kerja itu. Karena setiap yang dilakukan oleh seorang muslim harus bernilai ibadah, sesuai dengan tujuan hidup seorang muslim. Sehingga bekerja bagi seorang muslim harus bernilai ibadah yang sekarang ditafsirkan dengan jihad. Karena dengan berjihad, umat islam akan mendapat kemenangan dan kemuliaan, begitu pula dengan bekerja, maka umat Islam akan mendapat kemuliaan dan mengangkat harga dirinya.[63]

Keinginan untuk menjadi kaya dan sukses merupakan harapan semua orang, namun apalah artinya keinginan untuk sukses itu tanpa dibarengi dengan kesugguhan, semangat dan cita-cita yang tinggi. Dengan merubah maindset bekerja menjadi jihad akan memperoleh hasil yang lebih dari yang kita harapkan. Karena melakukan pekerjaan dengan niatan jihad akan bernilai ibadah dan dapat memberikan hasil baik yang nyata (materi) atau yang tidak nyata (non materi). Selain itu juga dapat nilai lebih karena didasari dengan rasa tawakkal yang tinggi kepada Allah. Seperti yang dijanjikan Allah dalam al-Qur'an surat al-Ankabut ayat 69:[64]

وَٱلَّذِينَ جَٰهَدُواْ فِينَا لَنَهۡدِيَنَّهُمۡ سُبُلَنَاۚ وَإِنَّ ٱللَّهَ لَمَعَ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ٦٩

[63] Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 15.
[64] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya, 405.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terjemahnya:

> *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.*

Perintah Jihad di atas, tidak hanya dalam masalah ibadah saja, namun mencakup segala aktifitas manusia terutama dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan menyandarkan segala aktifitas sehari-hari sebagai bentuk jihad maka semuanya akan bernilai ibadah dan insya Allah akan mendapat pahala dari Allah.

Adapun dunia dalam pandangan orang-orang sholih hanya sebatas sarana saja untuk beribadah kepada-Nya. Sikap seorang sholih terhadap dunia tidaklah menjadikan beban terhadap perjalanan hidupnya. Adapun orang biasa, memandang dunia ini sebagai suatu tujuan utama hidupnya, memandang dunia adalah segala-galanya. Saat kehilangan terhadap sebagian kecil isi dari harta dunia, dia merasa sebuah musibah besar dan menganggapnya sebagai suatu kegagalan hidup. Saat kegagalan menghampiri urusan keuntungan bisnis atau bekerja, dia menganggap sebagai malapetaka yang besar.

Ungkapan seperti di atas sangat mencerminkan perbedaan sudut pandang antara orang sholih dengan orang biasa. Sikap orang-orang sholih tersebut di atas, tidak lain adalah gambaran dari dimensi pengertian mereka yang nyaris persis dengan yang dituntunkan dalam banyak ayat dan hadith shohih, soal sikap menghadapi dunia.[65] Allah telah menetapkan bahwa dunia ini adalah tempat yang fana', terbukti dengan mudahnya kehancuran yang terjadi di bumi ini. Berapa banyak orang yang kaya berubah menjadi sengsara lagi, juga tidak menjamin kebahagiaan hidupnya. Diantara umat Islam banyak yang dimuliakan hidupnya

[65] Abu Umar Basyar, *Menjadi Kaya dengan Berdakwah* (Jakarta: Wacana Ilmiah Press, 2005), 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kecukupan dan ketenangan hidup. Demikian itu merupakan gambaran dunia terhadap dua sudut pandang, orang solih dan orang biasa.

Demikian pula bekerja menurut pandangan orang Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik *(Khoirun al-Nash)* atau dengan kata lain dengan bekerja dapat memanusiakan manusia.[66] Dalam artian sesuatu yang dilakukan oleh manusia dimulai dengan proses berpikir terlebih dahulu dan bersifat dinamis. Karena perbuatan manusia berbeda dengan perbuatan hewan, maka status bekerja hanya disandang oleh manusia. Sehingga secara lebih ringkas, bahwa yang dimaksudkan dengan kualitas hidup islami adalah sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk tindakan.[67] Sehingga terbentuklah prinsip etos kerja muslim. Yang mana semangat kerja yang dilakukan oleh seorang muslim tidak hanya untuk mencari kemuliaan dirinya dan menampakkan nilai kemanusiaan tapi juga dibuat nilai ibadah yang sangat luhur

Berikut ini merupakan ciri-ciri etos kerja muslim adalah:[68]

1. *Memiliki jiwa kepemimpinan (leadership),* sesuai dengan tujuan diciptakan manusia di dunia adalah sebagai "kholifah fi al-Ardli". Demikian sebagai kholifah yang benar di bumi ini telah ditauladankan oleh nabi Muhammad dalam sunah-sunahnya.

[66] Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 26.
[67] Ibid., 28.
[68] Ibid., 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. *Selalu berhitung*, sebagai seorang muslim harus pandai untuk memperhitungkan akan kebutuhannya. Seberapa pentingkah fungsi dan manfaat harta dunia ini baginya.
3. *Menghargai Waktu*, seorang muslim harus pendai mengatur waktu, jangan sampai ada sedetikpun waktu berlintas sia-sia tanpa ada kemanfaatan hidup. Keutamaan waktu bagi seorang muslim juga telah disinggung dalam Al-Qur'an Surat Al-Ashr ayat 1-3.
4. *Dia tidak merasa puas dalam berbuat kebaikan*, suatu tanda orang muslim yang beruntung merupakan orang yang selalu ada peningkatan terhadap yang ia lakukan, apabila yang dilakukan selalu sama atau statis maka termasuk orang yang merugi.
5. *Hidup hemat dan efisien*, sikap hidup hemat bukanlah karena ingin menumpuk-numpuk kekayaan, sehingga melahirkan sifat kikir dan individualis. Namun disamping sebuah stategi menghindari perbuatan meminta-minta di keesokan harinya juga menjauhkan diri dari sifat mubadzir dalam harta.
6. *Memiliki jiwa wiraswasta*, dengan adanya penghasilan yang cukup oleh seorang muslim , akan menghindarkan dirinya dari umat yang meminta-minta. Demikian juga supaya umat muslim tidak terpandang hina diantara umat lainnya.
7. *Memiliki insting bersaing dan bertanding*, semangat bersaing bagi seorang muslih harus selalu ditumbuhkan, utamanya dalam hal kebaikan. Karena pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prinsipnya umat islam harus berani berlomba-lomba atau berjihad dalam kebaikan.

8. *Keinginan untuk mandiri*, dengan kemandirian oleh setiap pribadi muslim, akan tercipata kebahagiaan dan kebanggaan tersendiri. Dengan ini akan menambah rasa syukurnya kepada Allah.
9. *Haus untuk memiliki sifat keilmuan,*pribadi seorang muslim haruslah kuat dalam hal keilmuan, supaya tidak mudah dipermainkan orang lain. Dengan keilmuan yang cukup akan mengkokohkan jati dirinya agar tidak terpandang hina dan selalu ngekor pada orang lain dalam segala hal.

Adapun adab bekerja menurut al-Ghazali terbilang sangat zuhud, dimana seluruh aktifitas yang dilakukan oleh seorang muslim harus bernilai ibadah. Sebagaimana wajibnya ibadah bagi seorang muslim, wajib baginya bekerja untuk sarana ibadah. Kewajibanya ibadah bagi umat muslim karena untuk menghindari perbuatan meminta-minta. Tiada satupun orang yang tidak diwajibkan bekerja, kecuali orang yang benar-benar menyibukkan dirinya untuk mengurusi umat, karena rizkinya telah ada yang naggung. Seperti larangan bekerja bagi Abu Bakar Ash-Shiddiq pada saat memimpin kekholifahan, sedangkan rizkinya telah ada yang naggung dari baitul mal.[69] Demikian ini dilakukan oleh Abu Bakar supaya lebih fokus dalam mengemban amanah kekholifahan. Terlepas dari kewajiban umat muslim lainnya untuk berkerja.

[69] Imam Ghozali, *Mutiara Ihya'ulumuddin* (Bandung: Penerbit Mizan, 1997), 138.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun larangan menyibukkan diri dalam bekerja juga ditujukan kepada Nabi Muhammad SAW. Dimana dapat diambil kesimpulan dari al-Qur'an surat al-Hijr ayat 98-99;[70]

فَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ وَكُن مِّنَ ٱلسَّٰجِدِينَ ﴿٩٨﴾ وَٱعْبُدْ رَبَّكَ حَتَّىٰ يَأْتِيَكَ ٱلْيَقِينُ ﴿٩٩﴾

Terjemahnya:

> Maka bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu dan jadilah kamu di antara orang-orang yang bersujud (shalat), dan sembahlah Tuhanmu sampai datang kepadamu yang diyakini (ajal).

Dari ayat diatas Nabi Muhammad tidaklah diperintah untuk menumpuk harta ataupun berdagang, melainkan diperintahkan untuk bersujud, memuji Allah, dan menjadi hamba yang terbaik.

Sementara konsep kerja menurut al-Ghazali adalah sesuai dengan apa yang dianjurkan oleh nabi Muhammad bahwa "mencari (rizki) yang halal adalah wajib bagi setiap muslim setelah kewajiban lain-lainnya" yaitu setelah kewajiban beriman dan sholat.[71] Karena tujuan utama hidup di dunia adalah untuk kebahagiaan di akhirat, maka harus memenuhi syarat-syarat untuk mencari kebahagiaan di akhirat. seperti beriman dan sholat. Namun untuk bisa hidup dan beristiqomah dalam beribadah harus punya bekal untuk hidup. Karena itu diwajibkan bagi setiap muslim untuk bekerja, mencari rizki yang halal lagi baik. Tidak cukup sekedar halal, namun juga harus wara', karena beribadah tanpa disertai dengan wara' adalah termasuk perbuatan yang sia-sia.

Dikatakan oleh Abdullah bin Umar r.a. berkata, "Andai kata kalian mengerjakan shalat hingga menjadi bungkuk seperti busur, dan puasa hingga

---

[70] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* 268.
[71] Imam Ghazali, *40 Prinsis Agama* (Bandung: Pustaka Hidayah, 1988), 62.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kurus seperti tali busur, maka Allah tidak akan menerima semua itu dari kalian, kecuali dengan kewara'an yang menjadi pemisah.[72] Sementara wara' menurut al-Ghazali terbagi menjadi empat:[73]

1. Wara' yang apabila ia dilanggar menyebabkan kefasikan, dan bila ia tiada, maka keseimbangan akan tiada, keseimbangan akan hilang. Inilah wara' terhadap hal-hal yang diharamkan oleh fatwa para ahli fiqih.
2. Wara' orang-orang salih, yaitu kehati-hatian terhadap hal yang membawa pada sesuatu yang mengandung keharaman, meskipun difatwakan bahwa hal tersebut halal berdasarkan lahiriahnya. Inilaha yang dimaksudkan sabda Rasulullah saw., "Tinggalkan perkara yang membuatmu ragu dan beralihlah pada perkara yang membuatmu ragu."
3. Wara'nya orang yang bertakwa. Nabi saw. Bersabda, "Seorang hamba belumlah mencapai tingkatan takwa hingga dia meninggalkan sesuatu yang diperbolehkan karena kewaspadaan dan kekhawatiran terhadap hal yang terlarang." Dan Umar r.a. berkata, "kami biasa meninggalkan Sembilan puluh persen perkara yang halal karena khawatir jatuh pada perkara yang haram.
4. Kewara'an orang-orang yang shiddiq, yaitu kehawatiran terhadap segala makanan yang bisa dikosumsi tidak mendatangkan kekuatan untuk ta'at kepada Allah ta'alah, karena bila ditelusuri ternyata sebagian awalnya adalah maksiat. Sebagai contoh yaitu orang waro' tidak mau makan makanan halal yang lewat bantuan orang yang dzalim, padahal ia dalam keadaan

[72] Ibid., 63.
[73] Ibid., 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membutuhkan. Sehingga sangat sedit sekali orang yang mencapai derajat kewalian ini. Kecuali benar-benar mendapat rahmat Allah.

F. PENDIDIKAN SEBAGAI PEMBENTUK BUDAYA KERJA

Pendidikan merupakan Sumbangsih terbesar terhadap perekonomian suatu bangsa. Terlihat dari fakta sejarah yang mana Negara dapat dibangun dengan modal utama yaitu pendidikan. Sebagai salah satu contoh Negara Jepang yang telah hancur perekonomiannya, ia merintis perekonomiannya dengan menyusun pendidikan, menggalakkan pendidikan kepada seluruh masyarakatnya. Sehingga dengan modal pendidikan yang menyeluruh kepada masyarakat, akan tercipta masyarakat yang cerdas dan siap berjuang dalam hal perekonomian dan tenaga kerja Negara. Dengan demikian penduduk jepang dapat bersaing penuh kepada Negara-negara maju lainnya. Sehingga menjadi bangkit sebagai macan asia yang merajai perekonomian dunia.

Dapat kita sadari bahwa pendidikan tidak hanya merupakan program yang bersifat konsumtif yang hanya berorientasi pasa pelayanan sosial saja, namun mencakup segala program investasi masa depan. Lebih jelasnya pendidikan merupakan investasi utama dalam menunjang pertumbuhan ekonomi.[74] Terutama yang paling ditekankan terlebih dahulu adalah masalah produktifitas SDM.

[74] Ace Suryadi, *Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 223.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Relasi Pendidikan dan Perekonomian

Melihat jawaban apakah keadaan ekonomi yang mempengaruhi pendidikan ataukah keadaan pendidikan itu yang mempengaruhi ekonomi, terdapat beberapa analisa, diantaranya:[75]

a. sesuai dengan keadaan ekonomi suatu Negara, jumlah uang yang dapat dikeluarkan untuk pendidikan berbeda-beda,
b. salah satu tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan produksi total,
c. sistem distribusi terpengaruh kuat terhadap pendidikan,
d. dalam pertimpangan kita mengenai pengaruh dari sebab-sebab ekonomi terhadap pendidikan adalah sumbangan, dan
e. pemabahsan kita mengenai pengaruh-pengaruh ekonomi dalam pendidikan adalah suatu tradisi.

2. Pendidikan Agama Islam Sebagai Pembentuk Budaya Kerja

Dalam agama Islam bekerja merupakan Ibadah, karena melakukannya adalah sebagian melakasanakan perintah Allah yang ada di dalam al-Qur'an. Tidak sedikit ayat al-Qur'an yang menerangkan tentang kewajiban bekerja, terutama banyak kita jumpai dalam ayat yang menerangknan tentang 'rizq". Sehingga kata "rizq" dalam kehidupan sehari-hari kuat kaitannya dengan "etos kerja". Dalam ulasan ensiklopedis tentang kalimat "rizq" yang ada di dalam al-Qur'an menutur M. Dawan Rahardjo terdapat 112 dalam 41 surat.[76] Kata kerja yang dikaitkan dengan *'amal*, Mustaq Ahmad menyatakan bahwa al-Qur'an menyebutkan tantang kerja dalam satu kontek dengan kontek lainnya,

[75] Bertrand Russell, *Pendidikan dan Tatanan Sosial* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1993), 163.
[76] M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi Al-Qur'an Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci* (Jakarta: Paramadina, 1996), 578.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam frekuensi yang sedemikian banyak. Sebagai bukti, kita dapat menemukan 360 ayat yang membicarakan tentang *'amal*, dan 109 yang membicarakan tentang *fi'il* yakni dua kata yang sama-sama bermakna kerja dan aksi.[77] Itu semua menunjukkan bahwa Islam berkitan erat dengan konsep etos kerja yang panting menyerah dan tidak kenal lelah. Sehingga dari situ dapat kita simpulkan bahwa disamping Allah menyeru kepada umatnya untuk bekerja, juga menyeru kepada-Nya sebagai Dzat Sang pemberi Rizki(al-Razzaq).[78]

Dalam Islam, bekerja termasuk jenis ibadah umum yang mempunyai maslahat umum yang unggul dan tinggi, mengatasi masalah pribadi yang sempit dan terbatas. Selain itu untuk memenuhi tuntutan agama dan meningkatkan pencapaian tugas sucinya harus memenuhi disiplin, nilai dan etika kerja yang khusus.[79] Selain untuk memenuhi taraf ekonomi, etos kerja yang tinggi bagi muslim Indonesia adalah untuk memompa semangat berkompetisi di tengah pergaulan hidup antar umat. Dengan kata lain, umat Islam di Indonesia bisa tampil lebih baik dalam bidang ekonomi dan menjadi pelopor pembangun bangsa, agar tidak terpandang hina oleh agama lain.[80] Dengan menjadi pelopor ekonomi terbesar bagi bangsa, umat Islam akan menjadi kuat di Bangsa ini.

---

[77] Ibrahim Al-Tahawi, *"Al-Iqtisad al-Islami" Kairo: Majma' al-Buhuth al-Islamiyyah*, 1974, dalam mustaq Ahmad, Business Ethics in Islam (Islamabad-Pakistan: The International Institute of Islamic Thought, 1995), 11.
[78] Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis(menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi)*, (Jakarta: Penerbit Plus, 2012), 326.
[79] Zainal bin Yang, Nilai, "Etika dan Budaya Kerja dalam Pentadbiran Sektor Awam di Malaysia dari perspektif Islam", *Jurnal Pengurusan Awam Jilid 2 Bilangan 1*, (januari 2003), 50.
[80] Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, 329.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pendidikan Nonformal Sebagai Faktor Pembentuk Budaya Kerja

Keterkaitan antara pendidikan dan pekerjaan sangat erat sekali, seperti yang dikatakan dalam poin pembahasan di atas. Lebih khususnya adalah pendidikan nonformal. Tidak hanya pekerjaan yang mempengaruhi pendidikan, namun juga pendidikan yang mempengaruhi pekerjaan. Tidak terkhususkan pendidikan yang dikelolah oleh pemerintah ataupun pendidikan yang dikelolah oleh swasta. Tidak hanya pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Semuanya memberikan konstribusi lebih terhadap wujudnya budaya kerja.

Berikut ini macam-macam bentuk pendidikan nonformal yang sangat berperan terhadap pembentukan budaya kerja:

a. Workshop atau Training

Training jika diartikan dalam bahasa indonesia artinya pelatihan. Dengan definisi seperti itu sudah sangat jelas bahwa kita benar-benar akan praktek. Training bersifat *"learning by doing",* dipandu oleh si pelatih dan anda praktik apa yang diajarkan. Jadi tidak sebatas teori melainkan anda juga pasti praktek.

Bentuk pendidikan seperti training ini memang banyak diterapkan bagi peserta magang atau pendidikan prajabatan seorang karyawan untuk menerima sebuah amanat yang akan diterimanya. Disamping prajabatan juga terkadang pendidikan ini diberikan dalam jabatan atau *on the job*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

training.[81] Yang berguan untuk pemantapan atau menyikapi hal baru dalam permasalahan di perusahaan tersebut.

Lebih rincinya, berikut adalah beberapa pengertian yang bisa kita tarik untuk sebuah acara yang di sebut training:

1) Tujuannya untuk mengembangkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan para target / sasaran (Karyawan, Direktur, Manager, dll)
2) Obyeknya seorang atau sekelompok orang
3) Sasarannya untuk memberikan pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan kepada target sesuai dengan kebutuhan masing-masing (Karyawan, Direktur, Manager, dll)
4) Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan apa yang menjadi topik sesuai dengan prosedur sehingga menjadi kebiasaan
5) Hasilnya bisa segera terlihat karena memang langsung praktek. Sehingga ada perubahan yang memungkinkan tercipta setelah mengikuti acara training tersebut.

Sehingga dengan diadakannya sebuah workshop, dapat membentuk sebuah budaya kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang diikuti oleh seluruh anggota dengan keikhlasan hati.

b. Seminar

Seminar bisa diartikan sebuah bentuk pengajaran akademis. Baik diberikan di sebuah universitas, oleh organisasi tertentu atau diberikan

[81] Saleh Marzuki, *Pendidikan Non Formal* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 101.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh profesional. Kata seminar itu sendiri berasal dari kata Latin yaitu Seminarum, yang artinya “tanah tempat menanam benih”.

Seminar biasanya fokus pada sebuah suatu topik tertentu yang khusus (sama seperti training), dimana mereka yang hadir dapat berpartisipasi secara aktif. Namun, seminar seringkali dilaksanakan dalam bentuk dialog dengan moderator, atau melalui sebuah presentasi hasil penelitian dalam bentuk yang formal. Kadang kala ada sesion debat dan ada kala berbagi pengalaman. Sehingga peserta seminar haruh pro aktif dalam bertanya jawab. Hal ini harus harus lakukan mengingat peserta sama sekali tidak akan praktik pada saat acara berlangsung.

Kemungkinan bisa praktik, setelah keluar dari forum, untuk diterapkan kedalam organisasi mereka. Sehingga dapat membentuk sebuah tujuan dan motifasi untuk menjadi budaya kerja yang diharapkan.

c. Studi Banding

Studi banding merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan menambah wawasan dan pengetahuan yang akan diterapkan kedepannya untuk menjadi lebih baik. Kegiatan seperti ini tentunya sangat bagus bagi perkembangan suatu kebutuhan yang diharapkan sebagaimana mestinya.

Namun ada sedikit catatan kecil mengenai studi banding ini, yaitu kesan akan studi banding yang dinilai oleh masyarakat adalah suatu kegiatan yang menghabiskan uang dan menyenangkan hati bagi yang menjalaninya. Tidak dapat disangkal, hal demikian benar adanya, studi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

banding banyak menjadi sia-sia dan merugikan keuangan Negara. Sebagai negara tetangga kita banyak mendatangkan guru dari negara kita. artinya, mereka bukan membiayai warganya untuk belajar ke negara lain karna itu akan mengeluarkan banyak uang dan tenaga melainkan membayar seseorang dari luar untuk menguntungkan keuangannya. dari pada membiayai 100 orang untuk belajar keluar lebih baik membayar 1 orang luar untuk mengajar di dalam.

Ada juga studi banding yang benar-benar perlu untuk dilakukan, seperti studi banding tentang persenjataan, kendaraan perang, otomotif, dan lain-lain. itu memang perlu, karena tidak mungkin kita membayar seorang guru dengan membawa segala contoh persenjataan atau armada perangnya kesini. Yang jelas haruslah cerdas dalam memilih dan melakukan studi banding ini. selagi kita masih berfikir singkat seperti diatas, maka studi banding akan selalu menjadi rekreasi dan hura-hura dimata orang yang melihat dan menilainya.

Studi banding juga termasuk solusi yang efektif untuk pembentukan budaya kerja. Dengan adanya studi banding akan tahu seberapa baik atau burukkah kualitas organisasi kita, dapat dijadikan motivasi kemajuan organisasi kita menjadi organisasi yang lebih baik.

d. Kajian

Kata "kajian" memiliki kaitan paling dekat dengan kata "penelaahan", kemudian "penyelidikan". Bila mendengar kata "pemeriksaan" misalnya, pikiran kita akan cenderung tertuju pada upaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penanganan kasus yang berkaitan dengan tindak kriminalitas. Beda halnya bila kita mendengar kata "penelaahan","penelitian", dan "pengkajian". Penyebutan tiga kata tersebut mengajak pikiran kita ke dalam dunia ilmu pengetahuan. Dalam hal kata "penyelidikan", konteks bisa mempengaruhi arah maknanya, apakah dalam pengertian "pelajaran yang mendalam" atau dalam rangka melakukan pelacakan atau pengusutan. Dari uraian tersebut menunjukan bahwa kata "kajian" memiliki pengertian yang luas, yaitu berkaitan dengan "penyelidikan", "penelaahan", dan juga "penelitian". Uraian tentang "pengkajian" selalu mengarah ke dunia pendidikan, baik dalam arti pelajaran maupun pembahasan tentang ilmu pengetahuan.

Bentuk pendidikan seperti kajian ini jauh lebih efektif dalam pembentukan budaya kerja. Dimana pembahasan yang disampaikan berfokus pada suatu problem masalah tertentu yang dibahas hingga tuntas. Peserta juga bisa aktif bertanya jawab mengenai masalah yang berkaitan dengan tema. Selain itu bila kegiatan ini diagendakan secara rutin akan menjadikan sebuah budaya yang bagus dalam suatu organisasi atau tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id