

NILAI KERJA DALAM BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI SALATIGA

*Oleh:
Suardi*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga. Penelitian ini difokuskan pada nilai budaya yang diyakini warga STAIN Salatiga.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif interpretif model Geerta. Pemilihan informan dilakukan secara purposif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Kredibilitas data ditempuh dengan teknik pengecekan data melalui triangulasi, dan pengecekan informan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerja hakikatnya untuk mencari bekal ibadah. Nilai budaya ini mewujudkan perilaku kurang disiplin, produktivitas rendah, kualitas kerja rendah, motivasi kerja rendah, menimbulkan rasa iri (*meri*), kerja sama rendah, dan pembagian kerja tidak proporsional.

Kata kunci: *nilai kerja, budaya organisasi.*

Pendahuluan

Minhaji dan Kamaruzzaman (2003:29) menyatakan, bahwa perguruan tinggi agama Islam (PTAI) maupun lembaga kajian agama secara nasional belum menunjukkan usaha yang maksimal dalam mengemban visi dan misinya. Kerja keras dan kondisi ilmiah di PTAI masih jauh dari yang diharapkan. Menurut Muslih Usa (1991:5), pendidikan Islam masih menghadapi berbagai persoalan, di antaranya rendahnya sumber dana untuk pelaksanaan Pendidikan Islam, keterbatasan sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitasnya, dan terbatasnya sarana dan prasarana yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia, khususnya kualitas dosen STAIN di Indonesia juga memprihatinkan. Data Dipertais Depag tahun 2001 menunjukkan seluruh dosen STAIN di Indonesia yang berijazah S-2 sebanyak 640 orang atau 26,9 %, dan yang berijazah S-3 sebanyak 105 orang atau 3,5 % (Saerozi,2003:15).

Dalam skala mikro, STAIN Salatiga masih menghadapi berbagai persoalan. Menurut Imam Sutomo (2002:2), spektrum problematika STAIN Salatiga dapat diidentifikasi ke dalam enam besaran. (1) persoalan instrumen akademik STAIN Salatiga, (2) STAIN Salatiga belum memiliki perangkat administrasi akademik yang lengkap, (3) rendahnya kapabilitas sumber daya manusia STAIN Salatiga, (4) sistem layanan informasi yang dilakukan oleh STAIN Salatiga, (5) wilayah kerja dan alur mekanisme administrasi yang diterapkan di STAIN Salatiga, (6) budaya akademik yang berkembang di STAIN Salatiga.

Berdasarkan permasalahan di atas, STAIN Salatiga perlu melakukan perbaikan, sehingga organisasinya dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perbaikan organisasi STAIN Salatiga dapat dilakukan dengan cara memperbaiki budaya organisasinya, karena budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja organisasi. Para ahli organisasi berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas organisasi. Owens (1991:175) menyatakan, "*The culture of an organization exerts powerful influence on the development of climate.* (Budaya organisasi menghasilkan pengaruh yang kuat terhadap iklim organisasi). Pendapat Owens ini memiliki makna bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasinya.

Tuty Lindawati (2001:179), secara jelas menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Selanjutnya, Bob Widyahartono (2003:2), menyatakan bahwa peran budaya organisasi adalah sebagai sarana untuk menentukan arah organisasi. Budaya organisasi dapat mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Jamaludin (2002:23-24) menyatakan, bahwa budaya lembaga pendidikan secara fundamental menentukan kualitas pendidikan. Budaya organisasi akan mengarahkan warganya dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik, akan menjadikan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam upaya perbaikan kualitas lembaga pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut. “Bagaimanakah nilai kerja dalam budaya organisasi STAIN Salatiga ?”

Koentjaraningrat (1980:19) menyatakan, bahwa kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta *budhayah* sebagai bentuk jamak dari kata *budhi* yang berarti budi atau akal. Dalam bahasa Inggris, budaya berarti *culture* yang berasal dari kata Latin *colere* yang berarti segala daya dan usaha manusia untuk merubah alam. Budaya berarti keseluruhan gagasan dan karya manusia yang harus dibiasakan dengan belajar.

Menurut Kotter & Heskett (1997:4), budaya berarti “totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk, yang ditransmisikan bersama”.

Istilah organisasi berasal dari kata Latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota badan. Menurut J.D. Mooney (Manulang, 1982:84), “organisasi adalah bentuk perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama”. Menurut Hadari Nawawi (2000:7), “organisasi adalah wadah tempat berhimpun sejumlah manusia, dua orang atau lebih, karena memiliki kepentingan yang sama”.

Menurut Manullang (1982:84), suatu organisasi memiliki tiga ciri, yaitu (1) adanya sekelompok orang, (2) adanya hubungan atau pembagian kerja diantara orang-orang, dan (3) adanya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Owens (1991:171), budaya organisasi didefinisikan sebagai, "*the body of solution to external and internal problems that has worked consistently for a group and that is therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about and feel in relation to those problem*". Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi sering diartikan dengan, "*the shared philosophies, ideologies, values, assumptions, belief, expectations, attitudes and norms that knit a community together*". McNamara (2005:1) menyatakan, "*Basically, organizational culture is the personality of the organization. Culture is comprised of the assumptions, values, norms and tangible signs (artifacts) of organization members and their behaviors*". (Pada dasarnya, budaya organisasi adalah personalitas organisasi. Budaya terdiri dari asumsi-asumsi, nilai, norma, dan tanda-tanda yang tampak (seni) pada anggota organisasi dan perilaku mereka). Robbins (1993:602), "*Organizational Culture, a common perception held by the organization's members; a system of shared meaning*".

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas, maka definisi operasional dari budaya organisasi mencakup filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, sikap dan norma bersama yang dijadikan dasar bertindak dalam menyelesaikan permasalahan internal maupun eksternal.

Nilai budaya organisasi menurut Robbins (1993:171)

Values represent basic convictions that a specific mode of conduct or endstate of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or endstate of existence. They contain a judgmental element in that they carry an individual's ideas as to what is right, good, or desirable. Values have both content and intensity attributes. The content attribute says that a mode of conduct or endstate of existence is important. The intensity attribute specifies how important it is. When we rank an individual's values in term of their intensity, we obtain that person's value system. All of us have a hierarchy of values that forms our value system. This system is identified by the relative importance we assign to such objects of values as freedom,

pleasure, selfrespect, honesty, obedience, and equality.

Pendapat Robin di atas dapat disimpulkan bahwa nilai merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang menjadi dasar bagi seseorang atau sekelompok orang untuk memilih tindakannya, atau menilai sesuatu yang bermakna atau tidak bermakna bagi kehidupannya. Nilai akan diketahui melalui pemaknaan terhadap kenyataan-kenyataan lain berupa tindakan, tingkah laku, pola pikir dan sikap seseorang atau sekelompok orang.

Robbins (1993:172) menyatakan:

Values are important to the study of organizational behavior because they lay the foundation for the understanding of attitudes and motivation and because they influence our perceptions. Individuals enter an organization with preconceived notions of what "ought" and what "ought not" to be. Of course, these notions are not value-free.

Di bagian lain Robbins (1993:172) menyatakan, "*Values generally influence attitudes and behavior*".

Kluckhohn (Koentjaraningrat, 1984:31), orientasi nilai budaya diklasifikasikan menjadi lima kelompok. Kelima kelompok tersebut adalah, (1) orientasi nilai budaya tentang hakikat hidup, (2) orientasi nilai budaya tentang hakikat karya, (3) orientasi nilai budaya tentang hakikat waktu, (4) orientasi nilai budaya tentang hakikat alam, (5) orientasi nilai budaya tentang hakikat hubungan dengan manusia.

Hakikat orientasi nilai budaya dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok masyarakat, yaitu agraris, transisi dan industri modern. Masyarakat agraris memandang bekerja semata-mata untuk memenuhi nafkah agar dapat mempertahankan hidup. Pada masyarakat transisi, mereka telah memandang bekerja untuk meraih kehormatan (*status oriented*). Pada masyarakat industri, mereka berkeyakinan berkarya untuk menambah karya itu sendiri (*achievement oriented*).

Orientasi nilai budaya tersebut dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1
Kerangka Kluckhohn mengenai Orientasi Nilai Budaya

Masalah Dasar Dalam Hidup	Orientasi Nilai Budaya		
	Agraris	Transisi	Modern
Hakikat Hidup	Hidup itu buruk	Hidup itu baik	Hidup itu buruk, tetapi manusia wajib berkhittar supaya hidup itu menjadi baik
Hakikat Karya	Karya itu untuk nafkahHidup dan sebagainya	Karya itu untuk kedudukan, kehormatan,	Karya untuk karya
Persepsi manusia Tentang waktu	Orientasi ke masa kini	Orientasi ke masa lalu	Orientasi ke masa depan
Pandangan manusia terhadap alam	Manusia tunduk kepada alam yang dahsyat	Manusia berusaha menjaga keselarasan dengan alam	Manusia berhasrat menguasai alam
Hakikat hubungan antara manusia dengan sesamanya	Orientasi kolateral (horisontal), rasa ketergantungan pada sesamanya (berjiwa gotong royong)	Orientasi vertikal, rasa ketergantungan kepada tokoh-tokoh atasan dan berpangkat	Individualisme menilai tinggi usaha atas kekuatan sendiri

Sumber: Koentjaraningrat (1980). *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia, halaman 311.

Islam mengajarkan agar umatnya bersikap optimis terhadap kehidupannya. Beberapa ayat Al-Quran dan Al-Hadits secara jelas mengajarkan agar umat Islam tidak putus asa. Dalam Surat Al-Hijr ayat 56 disebutkan “Tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Tuhannya, kecuali orang yang sesat” (Q.S Al-Hijr:56). Ayat ini secara jelas bahwa umat Islam dilarang memiliki sikap putus asa. Orang yang memiliki sikap putus asa maka digolongkan pada orang yang sesat.

Dalam memandang hidup, selain dilarang memiliki sikap putus asa umat Islam juga diharapkan mau berusaha. Dalam Al-Quran Surat Al-Ra’d ayat 11 disebutkan “Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan (nasib) sesuatu kaum (seseorang) sehingga mereka mau merubah keadaan pada diri mereka” (Q.S. Al-Ra’d:11).

Islam juga mengajarkan agar umatnya mau bekerja keras. Dalam Al Quran Surat Al-Jumu'ah ayat 10 disebutkan:

Maka apabila telah ditunaikan sembahyang, bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia (rezeki) Allah dan ingatlah akan Allah sebanyak-banyaknya, mudah-mudahan kamu menang. (Q.S. Al-Jumu'ah:10)

Dalam Surat Al-Insyiroh juga disebutkan "Maka apabila engkau telah selesai dari suatu pekerjaan, maka kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh" (Q.S. Al-Insyiroh:7).

Beberapa Hadits juga mengajarkan akan pentingnya kerja keras. Misalnya dalam hadits disebutkan "Barang siapa yang waktu sorenya merasakan kelelahan karena bekerja, berkarya dengan tangannya sendiri, maka di waktu sore itu pulalah ia terampuni dosanya" (H.R. Thabrani - Baihaqi)

Hadits lain juga menyebutkan "Rasulullah bersabda: Sesungguhnya, Allah sangat senang jika salah seorang di antara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan tekun dan sungguh-sungguh" (H.R. Muslim)

Islam mengajarkan agar dalam melakukan pekerjaan didasarkan pada niat yang baik, karena baik buruknya perbuatan terletak pada niatnya. Salah satu Hadits menyebutkan "Rasulullah Saw bersabda: Sesungguhnya sah tidaknya suatu amal tergantung pada niatnya" (H.R. Bukhori - Muslim).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif interpretif model Geerta. Menurut Noeng Muhadjir (2000:119), penelitian kualitatif interpretif model Geerta dimaksudkan untuk mencari makna bukan mencari hukum, dan berupaya memahami makna bukan mencari teori.

Penelitian ini mengambil lokasi di STAIN Salatiga, Kota Salatiga, Propinsi Jawa Tengah.

Kegiatan penelitian ini mengikuti tahap sebagaimana Lexy Moleong (2002:85), kegiatan penelitian kualitatif meliputi tiga tahap, yaitu (1) pra-lapangan, (2) kegiatan lapangan, dan (3) analisis intensif.

Jenis data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berbentuk verbal atau kata-kata atau

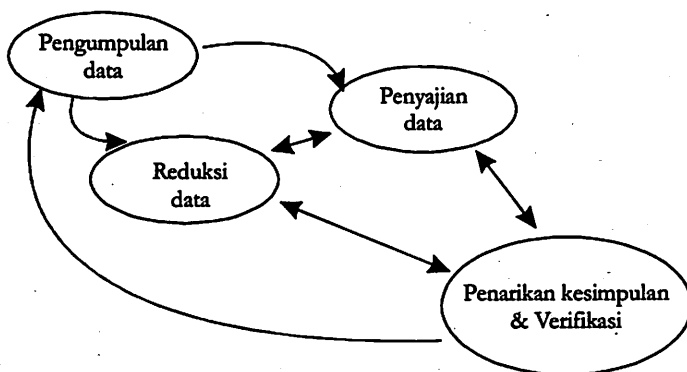
ucapan lisan dan perilaku dari subjek (informan) berkaitan dengan budaya organisasi STAIN Salatiga. Sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen, foto-foto, dan benda-benda yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer. Karakteristik data sekunder yaitu berupa tulisan-tulisan, rekaman-rekaman, gambar-gambar atau foto-foto yang berhubungan dengan nilai kerja dalam budaya organisasi STAIN Salatiga.

Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu manusia (orang) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai informan yang menjadi sumber informasi, sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian, seperti gambar, foto, peraturan dan pedoman, tulisan-tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

Untuk dapat memahami makna dan penafsiran terhadap fenomena dan simbol-simbol yang berhubungan dengan nilai kerja di STAIN Salatiga dibutuhkan keterlibatan dan penghayatan langsung peneliti terhadap obyek di lapangan. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri.

Untuk memperoleh data secara holistik dan integratif, serta relevan dengan fokus dan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu (1) wawancara mendalam, (2) observasi partisipan, dan (3) studi dokumentasi.

Proses analisis data yang digunakan peneliti mengikuti analisis data yang dikemukakan oleh Miles & Huberman. Analisis data model Miles & Haberman ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber: Miles & Haberman. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publication, halaman 10.

Gambar 6: Analisis Data Model Miles & Huberman

Untuk keabsahan data, peneliti menggunakan empat kriteria yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).

Selanjutnya, untuk memperoleh kepercayaan data, peneliti menggunakan teknik pengecekan data melalui, (1) triangulasi (*triangulation*) sumber data, dan metode peneliti, (2) konfirmasi data kepada informan.

Transferabilitas atau keteralihan dalam penelitian kualitatif dapat dicapai dengan cara "uraian rinci". Untuk kepentingan ini peneliti berusaha melaporkan hasil penelitiannya secara rinci.

Sementara itu, dependabilitas atau kebergantungan dilakukan untuk menanggulangi kesalahan-kesalahan dalam konseptualisasi rencana penelitian, pengumpulan data, interpretasi temuan, dan pelaporan hasil penelitian. Untuk itu diperlukan *dependent auditor*. Konfirmabilitas atau kepastian data diperlukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh objektif atau tidak. Hal ini bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada umumnya warga STAIN Salatiga memandang bahwa kehidupan manusia tergantung pada usahanya. Baik buruknya kehidupan manusia ditentukan oleh usahanya. Manusia yang berusaha dengan sungguh-sungguh akan memperoleh kehidupan yang baik. Sebaliknya, manusia yang kurang bersungguh-sungguh dalam berusaha akan mengakibatkan kehidupannya menjadi buruk.

Menurut mereka Allah hanya mengatur hal-hal yang bersifat makro. Maksudnya, Allah hanya mengatur hal-hal yang terkait dengan hukum alam yang sering disebut *sumatullah*. Misalnya, api ketemu air, maka api akan mati. Sementara itu, kehidupan mikro yang menyangkut kehidupan pribadi ditentukan oleh manusianya atau individunya. Dalam konteks organisasi, kemajuan STAIN Salatiga ditentukan oleh usahanya. Jangan sampai orang-orang STAIN Salatiga menunggu takdir. Permasalahannya untuk membawa kemajuan STAIN Salatiga itu tidak mudah, karena biasanya untuk membawa kemajuan itu sering tidak disenangi oleh banyak orang. Oleh sebab itu, untuk membawa/mengubah kemajuan STAIN Salatiga harus dilakukan secara arif.

Orang-orang STAIN Salatiga memandang bahwa kehidupan individual, manusia memiliki *istito'ah* (kewenangan). Kewenangan manusia dalam berusaha terkait dengan konsep tanggung jawab dan keadilan Tuhan, serta sifat *rahman* dan *rahim* Allah. Meskipun mereka memandang bahwa manusia diberi kewenangan untuk berusaha, tetapi mereka mengakui adanya konsep *taqdir* dari Allah. Dalam memandang *taqdir*, menurut mereka harus ditempatkan setelah berusaha. Dalam kehidupan organisasi, mereka memandang akan pentingnya usaha kelompok.

Kluckhon (Koentjaraningrat, 1980:31) berpendapat, bahwa pandangan manusia terhadap hidup dapat dikelompokkan menjadi tiga pandangan. Pertama, masyarakat agraris berpandangan bahwa kehidupan manusia itu pada dasarnya buruk. Kedua, masyarakat transisi berpandangan bahwa kehidupan manusia itu baik. Ketiga, masyarakat modern berpandangan bahwa kehidupan ini buruk, tetapi manusia diwajibkan berikhtiar agar kehidupannya menjadi baik.

Hasil penelitian di atas jika dilihat dari pendapat Kluckhohn, menunjukkan bahwa pandangan orang-orang STAIN Salatiga tergolong antara pandangan masyarakat transisi dengan masyarakat modern. Maksudnya, pandangan orang-orang STAIN Salatiga dapat digolongkan pada masyarakat transisi yang menuju ke arah masyarakat modern.

Warga STAIN Salatiga yang memandang positif terhadap kehidupan sangat relevan dengan ajaran Islam. Beberapa ayat Al-Quran dan Al-Hadits secara jelas mengajarkan agar umat Islam tidak diperbolehkan memiliki sikap putus asa. Misalnya dalam Surat Al-Hijr ayat 56 disebutkan “Tidak ada orang yang berputus asa dari rahmat Tuhannya, kecuali orang yang sesat” (Q.S Al-Hijr:56). Ayat ini secara jelas bahwa umat Islam dilarang memiliki sikap putus asa. Orang yang memiliki sikap putus asa, maka digolongkan pada orang yang sesat.

Dalam memandang hidup, selain dilarang memiliki sikap putus asa umat Islam juga diharapkan mau berusaha. Al-Quran Surat Al-Ra’d ayat 11 disebutkan “Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan (nasib) sesuatu kaum (seseorang) sehingga mereka mau merubah keadaan pada diri mereka” (Q.S. Al-Ra’d:11).

Warga STAIN Salatiga yang memandang bahwa manusia diberi kebebasan berbuat sekaligus mengakui adanya takdir Tuhan berarti tergolong dalam aliran Ahlul Sunnah Wal Jamaah. Aliran ini memandang bahwa manusia diberi kebebasan berbuat, akan tetapi hasilnya ditentukan oleh Tuhan, (Matdawam, 1990:86). Warga STAIN Salatiga yang beraliran Ahlul Sunnah Wal Jamaah ini berbeda dengan hasil penelitian Azhar Arsyad (1999:208) yang menyimpulkan bahwa Pegawai Lembaga Pendidikan Islam Negeri di Sulawesi 84,08 % berpaham Jabariyah.

Nilai kerja yang berkembang di STAIN Salatiga dapat dikategorikan menjadi tiga. (1) kerja untuk mencari imbalan, (2) kerja untuk mencari bekal ibadah. Kerja untuk bekal ibadah berarti kerja masih mengharapkan imbalan yang bersifat materi sebagai bekal untuk beribadah. Contohnya, kita bekerja mengharapkan gaji, selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk menghidupi keluarga, untuk sedekah, untuk zakat, untuk haji dan seterusnya. Walaupun

antara makna kerja sebagai ibadah, dengan makna kerja untuk bekal ibadah itu berbeda, akan tetapi muaranya sama, yakni ibadah, (3) kerja untuk ibadah. Kerja sebagai ibadah, berarti orang yang bekerja tanpa mengharapkan imbalan yang bersifat materi. Mereka bekerja semata-mata hanya *lillabi ta'ala* (semata-mata untuk Allah swt).

Dari ketiga pandangan tersebut, pada umumnya orang-orang di STAIN Salatiga kerja untuk mencari imbalan sebagai bekal ibadah. Mereka berpandangan bahwa sekarang ini kerja untuk mendapatkan imbalan merupakan kewajiban. Dengan imbalan tersebut seseorang akan dapat melakukan ibadah dengan baik. Seseorang akan memandang kerja sebagai ibadah, jika kebutuhan hidupnya telah terpenuhi. Ukuran kebutuhan hidup seseorang sifatnya relatif, tergantung pada tingkat statusnya.

Idealnya kerja itu sebagai ibadah, akan tetapi hal ini baru sebatas nilai normatif. Pada umumnya orang STAIN Salatiga masih realistis, bahwa kerja untuk mendapatkan imbalan, baik berupa uang ataupun kedudukan. Kerja untuk mendapatkan imbalan lebih didorong oleh tuntutan hidup sesuai dengan statusnya. Sekarang ini kerja untuk imbalan merupakan kewajiban, karena besarnya tuntutan hidup lebih besar. Kerja murni sebagai ibadah dapat terwujud setelah kebutuhan hidupnya terpenuhi.

Dalam memandang hakikat kerja tidak boleh dilepaskan dari keimanan. Hal ini tidak berarti kerja tanpa mengharap imbalan. Kerja untuk memperoleh imbalan itu manusiawi. Hal ini merupakan *sunatullah*. Apabila kita memberi pekerjaan pada orang lain lantas kita tidak memikirkan imbalan artinya kita menganiaya pada orang lain. Imbalan itu mempengaruhi semangat kerja, tetapi imbalan itu harus kita pandang dengan kaca mata keimanan, sehingga imbalan itu memiliki makna yang luas, tidak hanya sekedar uang. Contoh imbalan dalam kaca mata keimanan, seperti rasa puas bahagia dan seterusnya. Kalau imbalan itu dipandang dengan kaca mata keimanan maka rezeki itu memiliki makna yang luas, tidak hanya yang bersifat fisik semata. Orang itu sadar atau tidak sadar membutuhkan yang ruhani tidak sekedar fisik semata. Misalnya rasa kepuasan dalam bekerja ini merupakan kebutuhan ruhani. Oleh sebab itu, kerja jangan didudukkan murni untuk waktu sekarang. Kerja itu merupakan

tangga untuk mencapai kebahagiaan disisi-Nya, sehingga kita bekerja harus hati-hati.

Mereka menyatakan bahwa saat ini perlu penafsiran ulang terhadap makna kerja sebagai ibadah. Selama ini kerja sebagai ibadah ditafsirkan kerja tanpa meng-harapkan imbalan. Pengertian ibadah yang demikian ini tidak relevan dengan kondisi saat ini. Kerja sebagai ibadah tidak diukur dari pengharapannya terhadap imbalan, tetapi diukur dari sejumlah kriteria. Kerja untuk mendapatkan imbalan (baca: uang) sebenarnya tidak merupakan masalah, bahkan pada saat ini sudah menjadi keharusan. Kalau umat Islam mau maju sudah waktunya mengadopsi pepatah barat yang menyata-kan *time is money*. Umat Islam saat ini masih memakai paradigma yang menjauhkan nilai uang dengan spirit *ilahiyyah*. Ia mencontohkan mengajar itu harus *lillahi ta'ala*, selanjutnya kalau *lillahi ta'ala* berarti dipahami *vis a vis* (berhadap-hadapan) dengan materi. Implikasi pandangan ini, kalau kerja untuk uang merupakan sesuatu yang hina. Pandangan yang menjauhkan nilai uang dengan spririt *illahiyyah* telah membawa kemunduran orang Islam. Sekarang ini, kerja untuk uang sudah menjadi tuntutan. Kerja untuk ibadah secara murni akan terwujud setelah kebutuhan ekonomi seseorang sudah mapan. Orang tersebut akan dapat beribadah dengan tenang (baca: *khusuk*).

Perilaku warga STAIN Salatiga sebagai ekspresi dari pandangan bahwa kerja berorientasi pada imbalan dapat menimbulkan perilaku kurang disiplin, produktivitas rendah, kualitas kerja rendah, motivasi kerja rendah, menimbulkan rasa iri (*meri*), kerja sama rendah, hilangnya idealisme, dan pembagian kerja tidak proporsional.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pada umumnya orang-orang di STAIN Salatiga bekerja untuk mencari imbalan sebagai bekal ibadah. Mereka berpandangan bahwa sekarang ini kerja untuk mendapatkan imbalan merupakan kewajiban. Dengan imbalan tersebut seseorang akan dapat melakukan ibadah dengan baik. Seseorang akan memandang kerja sebagai ibadah, jika kebutuhan hidupnya telah terpenuhi. Ukuran kebutuhan hidup seseorang sifatnya relatif, tergantung pada tingkat statusnya.

Kluckhon (Koentjaraningrat, 1980: 31) berpendapat, bahwa pandangan manusia terhadap karya dapat dikelompokkan menjadi tiga pandangan. Pertama, masyarakat agraris berpandangan bahwa karya manusia diarahkan untuk memenuhi kebutuhan hidup/nafkah. Kedua, masyarakat transisi berpandangan bahwa karya manusia diarahkan untuk mendapatkan kedudukan. Ketiga, masyarakat modern berpandangan bahwa karya manusia diarahkan untuk karya sendiri (untuk prestasi).

Hasil penelitian ini memperkuat teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow (Siagian, 1995:146) yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia bersifat hirarki dari kebutuhan fisik meningkat hingga kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerja sebagai ibadah akan terwujud setelah kebutuhan hidupnya terpenuhi.

Orang-orang STAIN Salatiga masih berpandangan bahwa kerja untuk imbalan dan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Mereka memandang bahwa kerja untuk mencari imbalan merupakan kewajiban. Mereka juga berpandangan setelah memperoleh imbalan, selanjutnya imbalan itu digunakan untuk beribadah. Oleh sebab itu, mereka memandang bahwa kerja hakikatnya mencari bekal ibadah. Hasil penelitian ini jika dikaji dari pendapat Kluckhon dapat dikategorikan pandangan masyarakat agraris dan masyarakat transisi.

Warga STAIN Salatiga yang memandang untuk mencari bekal ibadah, jika dilihat dari ajaran Islam kurang tepat, karena secara jelas Islam mengajarkan agar setiap aktivitas manusia diniatkan untuk beribadah kepada Allah secara ikhlas. Dalam Al-Quran Surat Al-Zariyat disebutkan “Tiadalah Aku jadikan jin dan manusia kecuali beribadah kepada Ku” (Q.S. Al-Zariyat:56). Dalam surat lain juga disebutkan “Dan mereka tiadalah disuruh kecuali beribadah kepada Allah, serta melaksanakan ibadah dengan ikhlas” (Q.S. Al-Bayyinah:5). Berdasarkan ayat-ayat ini sangat jelas bahwa setiap perbuatan manusia hanya diniatkan untuk beribadah kepada Allah. Oleh sebab itu, jika perbuatan manusia tidak diniatkan beribadah kepada Allah telah menyalahi ajaran Islam. Oleh sebab itu, warga STAIN Salatiga yang orientasi kerjanya untuk mencari imbalan sebagai bekal ibadah belum sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Orientasi kerja warga STAIN Salatiga dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu (a) kerja untuk imbalan, (b) kerja untuk mencari bekal ibadah, dan (c) kerja untuk ibadah. Kategori orientasi kerja ini berbeda dengan kategori orientasi kerja yang dikemukakan oleh Kluckhohn.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sebagai ibadah akan terwujud setelah kebutuhan hidupnya terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi ekonomi seseorang mempengaruhi perilaku ibadahnya. Seseorang yang tercukupi kebutuhannya akan dapat menjalankan ibadah secara baik, misalnya melaksanakan sedekah dengan ikhlas, melaksanakan salat dengan khusuk, dapat menjalankan ibadah haji.

Berdasarkan temuan ini dapat dirumuskan hipotesis yang perlu diuji lebih lanjut. Hipotesis tersebut adalah "Kondisi ekonomi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku ibadah".

Simpulan

Warga STAIN Salatiga memandang bahwa hakikat kerja untuk mencari bekal ibadah. Subtansi dari pandangan ini adalah mereka bekerja masih berorientasi pada imbalan. Nilai ini belum sesuai dengan ajaran Islam yang mengajarkan agar setiap perbuatan manusia diorientasikan untuk beribadah kepada Allah seperti disebutkan dalam Q.S. Al-Zariyat:56 dan Q.S. Al-Bayyinah:5. Nilai kerja ini mewujudkan perilaku kurang disiplin dalam bekerja, produktivitas kerja rendah, kualitas kerja rendah, motivasi kerja rendah, menimbulkan rasa iri (*meri*), kerja sama rendah, dan pembagian kerja tidak proporsional. Perilaku ini belum sesuai dengan ajaran Islam sebagaimana disebutkan dalam Q.S. Al-Nisa':1103, Q.S. Al-Jumu'ah:110, Q.S. Al-Insyiroh:7, dan Hadits yang diriwayatkan oleh Thabrani dan Muslim.

Daftar Pustaka

- A. Minhaji dan Kamaruzzaman. (2003). *Masa depan pembedangan ilmu di perguruan tinggi agama islam*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Azhar Arsyad. (1999). *Teologi manajemen*. Disertasi Doktor, tidak diterbitkan, IAIN Syarif Hidayatullah.

- Hadari Nawawi. (2000). *Manajemen strategik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Jamalludin. (2002). *Pembelajaran yang efektif*. Jakarta: Departemen Agama
- Koentjaraningrat. (1980). *Kebudayaan, mentalitas dan pembangunan*. (7th.Ed.). Jakarta: Gramedia.
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L. (1997). *Corporate culture and performance. Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja*. (Terjemahan Benyamin Molan) The Free New York: Press Adivision Simon & Schuster Inc. (buku asli diterbitkan tahun 1992)
- Manulang. (1982). *Pengantar ekonomi perusahaan*. (9th.Ed.) Yogyakarta: Liberty Offset
- Matdawam, M.N. (1990). *Aqidah dan ilmu pengetahuan dalam lintasan sejarah dinamika budaya manusia*. Yogyakarta: Bina Karier
- McNamara, C. *Organizational culture*. Diambil pada tanggal 30 Maret 2005, dari <http://www.mapnp.org/library/org-thry/culture/culture.htm>.
- Miles & Haberman. (1994). *Qualitative data analysis*. (2th.Ed.) London: Sage Publication.
- Muslih Usa. (Ed). (1991). *Pendidikan islam di indonesia*. Yogya: PT. Tiara Wacana
- Owen, R.G. (1991). *Organizational behavior in education*. (4th.Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavior*. (6th.Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.