

**BUDAYA KERJA MASYARAKAT KAILI DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PERKEMBANGAN PENDIDIKAN
DI KOTAMADYA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH**



Oleh :

**Jumri Hi.Tahang, S.Ag
NIM : 980040**

TESIS

**Diajukan kepada Program Pascasarjana
Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister dalam
Ilmu Agama Islam
Yogyakarta
2000**

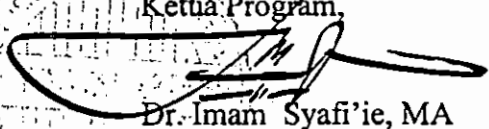
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
MAGISTER STUDI ISLAM
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax (0274-523637)

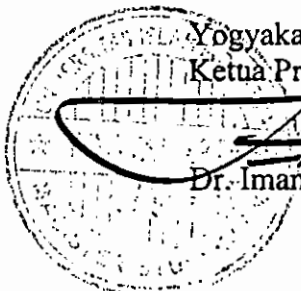
PENGESAHAN

Judul Tesis : BUDAYA KERJA MASYARAKAT KAILI DAN PENGARUH
NYA TERHADAP PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DI
KOTAMADYA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH

Nama : JUMRI Hi. TAHANG BASIRE, S.Ag.
No. Peserta : 980040
Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Agama Islam pada Program Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 6 September 2000
Ketua Program,

Dr. Imam Syafi'ie, MA



TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : JUMRI Hi. TAHANG BASIRE, S.Ag.
No. Peserta : 980040
NIMKO : 99/UJII/III/00593
No. Ujian : 99/UJN/DIY/III/0072
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis : BUDAYA KERJA MASYARAKAT KAILI DAN PENGARUH
NYA TERHADAP PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DI
KOTAMADYA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH

Ketua Sidang : Drs. Yusdani, M.Ag.

Sekretaris Sidang, : Dra. Rahmani TY., M.Ag.

Pembimbing : Dr. Imam Syafi'ie, MA

Penguji I : H. Abdurrahman Mas'ud, MA., Ph.D.


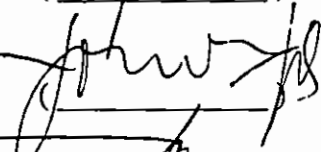

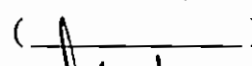
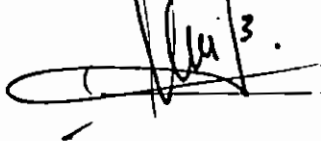
Penguji II : Prof. Dr. Usman Abu Bakar, MA

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 6 September 2000

Pukul : 13.00 WIB

Hasil/Nilai : 76,75/B

Predikat : Sangat Memuaskan

()
()
()
()
()



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
MAGISTER STUDI ISLAM
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Jogjakarta
Telp. (0274) 523637 Faxes. 523637

NOTA DINAS
No : 14/PS-MSI/ND/IX/2001

TESIS berjudul : BUDAYA KERJA MASYARAKAT KAILI DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DI
KOTAMADYA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH

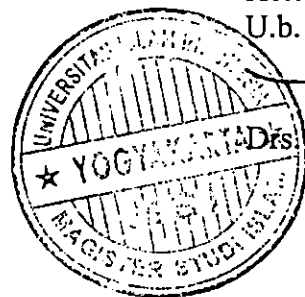
Ditulis oleh : Jumri Hi.Tahang, S.Ag

NIM : 980040

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Magister Studi Islam (S-2)
Universitas Islam Indonesia.

Jogjakarta, Agustus 2000
Ketua Program,
U.b. Kabid. Akademik



Drs: Ynsdani, M.Ag



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
MAGISTER STUDI ISLAM
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Faks. 523637

PERSETUJUAN

TESIS berjudul: BUDAYA KERJA MASYARAKAT KAILI DAN
PENGARUHNYA TERHADAP PERKEMBANGAN
PENDIDIKAN DI KOTAMADYA PALU PROVINSI SULAWESI
TENGAH

Ditulis oleh : JUMRI H. TAHANG, S.A.P.

N I M : 980040

Konsentrasi : Pendidikan Islam



Telah dapat disetujui untuk diujikan di Dewan Penguji pada Program Pascasarjana
Magister Studi Islam (S-2) Universitas Islam Indonesia.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Jogjakarta, 15 Agustus 2000
Pembimbing,

Dr. H. Imam Syafi'ie, MA

ABSTRAK

Judul Tesis : **Budaya Kerja Masyarakat Kaili dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Pendidikan di Kotamadya Palu Provinsi Sulawesi Tengah**
Oleh : **Jumri Hi. Tahang**
Diajukan Kepada : **Program Pascasarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta**
Tahun : **2000**

Tesis ini meneliti tentang Budaya Kerja masyarakat Kaili secara spesifik dan menarik untuk diteliti adalah masalah budaya kerja suatu masyarakat yang ada di daerah Kotamadya Palu, yang dapat mempengaruhi perkembangan pendidikan di daerah ini, baik itu berkaitan dengan keadaan sosial budaya, maupun kehidupan keagamaan serta pendidikan masyarakat itu sendiri.

Sesungguhnya penelitian ini bertujuan melacak budaya kerja masyarakat Kaili dan pengaruhnya terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu. Yang walaupun masih ada anggapan sebagian masyarakat yang meragukan tentang budaya kerja masyarakat Kaili tersebut. Menurut pengamatan penulis, hal inilah yang harus di rubah dan diambil dari sisi positifnya dengan cara memberikan dorongan serta motivasi terhadap mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja masyarakat Kaili terhadap pengaruhnya pada perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu sangat besar. Ini dapat dibuktikan dengan banyaknya sarana pendidikan yang dibangun dan banyaknya tamatan pendidikan yang berhasil. Yang dalam hal ini mengekspresikan pendidikan itu secara positif dan mendorong semangat kerja masyarakat lain untuk lebih produktif dalam berusaha.

Melalui metode sosial *pedagogik* dengan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif serta pendekatan *Antropologi* yang sangat disesuaikan dengan kehidupan masyarakat serta budaya masyarakat pada suatu tempat (daerah), maka tesis ini mengungkapkan kegiatan serta aktivitas masyarakat yang mengarah pada budaya kerjanya.

Walaupun disadari bahwa masih ada masyarakat yang mempunyai budaya kerja rendah maka dengan harapan serta dorongan ini, kiranya masyarakat Kaili akan merasa terpanggil dan memperbaiki semangat kerja mereka, yang akan memberikan yang terbaik pada pembangunan terutama dalam bidang pendidikan.

خلاصة

روح العمل لمجتمع كيبي وتأثيرها على تطور التربية
في قسم بالو مديرية سلاوسي الوسطى

بقلم جمري حي. تاحانج

تبحث هذه الرسالة الماجستير في روح العمل لمجتمع كيبي وخاصة للمجتمع في قسم بالو، تلك الروح التي يمكن تأثيرها على تطور التربية فيها، الذي يتعلق بالظروف الاجتماعية والثقافية وكذلك بتربية المجتمع نفسه.

لقد شاعت الآراء في بعض أفراد المجتمع بأن روح المجتمع في العمل كانت غير مثيرة للفرح. وعلى الرغم من ذلك فإن هذه الآراء التي استهانت بالمجتمع نفسه لا بد أن تصاب بالتغيير. ذلك لأن كاتب الرسالة - بعد ملاحظته لأحوال المجتمع - له رأي خاص بأن ذلك المجتمع كانت له روح العمل القوية وإن كان لا يزال في الحاجة إلى الإصلاح في بعض نواح الحياة.

وهذه الرسالة التي يراد بها أن تحاول البحث في روح العمل لذلك المجتمع وتأثيرها على تطور التربية في قسم بالو وصلت إلى نتائج أهمها أن التربية في هذا القسم قد تأثرت بروح المجتمع في العمل تأثيراً كبيراً. ومما يدل على ذلك كثرة وسائل التربية المبنية وكثرة متخرجي المدارس الناجحين، وكل من هذين المظهرين دليل على أن التربية في هذا القسم قد حثت روح المجتمع في العمل حثاً عظيماً على وجه واقعي.

والمأخذ المستخدم في الرسالة هو المأخذ الاجتماعي البيداغوجي بنوع البحث الكيفية والكمية مصاحبا بالمنهج الأنثروبولوجي الذي يناسب ويليق بحياة وثقافة المجتمع في مكان. وعن طريق هذا المأخذ كانت هذه الرسالة تكشف نشاط المجتمع الذي يتعلق بروحه في العمل.

ومع أن هناك بعض أفراد المجتمع الذي ما زالت روحه في العمل غير قوية فإن هذا المجتمع - على وجه العموم - لا بد أن يشعر بهذا الحث والرجاء فيقوم بإصلاح روحه في العمل ويقدم الإسهام بكل جهد في التنمية وخاصة في مجال التربية.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Allah – Khalik sang pencipta semesta alam, atas segala karunia serta limpahan rahmat-Nya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad saw.

Terlepas dari segala kekurangan yang ada, sungguh penulis telah mencurahkan segenap tenaga dan pikiran untuk dapat mempersembahkan sebuah karya dengan penuh kualitas. Keberadaan karya ini mustahil dapat terwujud tanpa uluran tangan berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika penulis mengucapkan terima kasih setulus tulusnya kepada :

1. Ayah Bunda tercinta, Hi. Tahang dan Hj. Masse serta segenap saudara-saudaraku, Musdalifah, Arisa, Bustam, Jumiaty, St. Aminah, dan St. Fatimah bahwa atas segala doa restu dan kasih sayangnya telah menjadi motivasi tersendiri bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
2. Istri tercinta Ana Rosdianah Basri Yunus bersama Anakda tercinta Dinda Aisyah Muslimah yang telah rela melepas kepergian saya dalam menuntut ilmu walaupun harus ditinggalkan dan berpisah untuk sementara waktu demi kesuksesan saya.
3. Kedua mertua saya, Bapak Basri Yunus, BE dan Hj. Rahmatiah M. Zain, S.Pd, yang telah banyak membantu baik material maupun dorongan dan dukungan moral.

4. Bapak Dr. Imam Syafi'ie, M.A. sebagai Ketua Program Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta beserta seluruh staf / pengelola yang telah memberikan segala kemudahan (bantuan) akademis.
5. Para Guru Besar dan segenap dosen pengampu yang banyak memberikan input ataupun inspirasi baik melalui kegiatan perkuliahan maupun karya karyanya.
6. Bapak Dr. Imam Syafi'ie, M.A. atas segala keikhlasan beliau meluangkan waktu dalam membimbing penulis dengan penuh kesabaran , dari proses awal hingga akhir penyelesaian tesis ini.
7. Teman-teman peserta Program Pascasarjana Magister Studi Islam khususnya angkatan 1998 / 1999 serta semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan bantuan moral maupun material dalam rangka penyelesaian tesis ini.

Semua bentuk bantuan tersebut sungguh sangat berarti bagi penulis, mudah-mudahan Allah swt. menerima amal baik ini dan dicatat-Nya sebagai amal ibadah dengan imbalan berlipat ganda dan kepada Allah kita berserah diri.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, karenanya saran dan kritik konstruktif sangat diharapkan guna perbaikan selanjutnya. Akhirnya, mudah-mudahan karya ini akan membawa manfaat bagi diri pribadi dan masyarakat yang membaca.

Yogyakarta, Agustus 2000

Penulis,

Jumri Hi. Tahang
NIM 980040

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN
 Sesuai dengan SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan &
 Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987
 tertanggal 22 Januari 1988

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	-
ت	tā'	t	-
ث	sā'	s	s dengan titik di atasnya
ج	jīm	j	-
ح	hā'	h	h dengan titik di bawahnya
خ	khā'	kh	-
د	dāl	d	-
ذ	zāl	z	z dengan titik di atasnya
ر	rā'	r	-
ز	zā	z	-
س	sīn	s	-
سین	syīn	sy	-
ص	sād	s	s dengan titik di bawahnya
ض	dād	d	d dengan titik di bawahnya
ط	tā	t	t dengan titik di bawahnya
ظ	zā'	z	z dengan titik di bawahnya
ع	'ain	'	koma terbalik
غ	gain	g	-
ف	fā'	f	-
ق	qāf	q	-
ك	kāf	k	-
ل	lām	l	-
م	mīm	m	-
ن	nun	n	-
و	wau	w	-
ه	hā'	h	-
ء	hamzah	'	apostrof, tetapi lambang ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	yā'	y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, ditulis rangkap

أَحْمَدِيَّةٌ ditulis *Ahmadiyyah*

C. Ta' Marbutah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis *h*, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti *salat*, *zakat* dan sebagainya.

جَمَاعَةٌ ditulis *jamā'ah*

2. Bila dihidupkan ditulis *t*

كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ . ditulis *karāmatul-auliyā'*



D. Vokal Pendek

Fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*.

E. Vokal Panjang

A panjang ditulis *ā*, *i* panjang ditulis *ī*, dan *u* panjang ditulis *ū*, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

Fathah + *yā'* tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai*, dan fathah + *wāwu* mati ditulis *au*.

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan

apostrof (').

أَنْتُمْ ditulis *a'antum*

مُؤَنَّثٌ ditulis *mu'annas*

G. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariah ditulis *al-*

الْقُرْآنُ ditulis *Al-Qur'an*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf / diganti dengan huruf syamsiyyah yang mengikutinya.

الشَّيْخَةُ ditulis *asy-Syi'ah*



H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD.



I. Kata dalam Rangkaian Frasa dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

شَيْخُ الْإِسْلَامِ ditulis *Syaikh al-Islām* atau *Syaikhul-Islām*

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Tim Penguji.....	iii
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vii
Transliterasi.....	ix
Daftar Isi	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
D. Tinjauan pustaka	9
E. Kerangka Teoretik.....	11
F. Metode Penelitian	14
G. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II GAMBARAN UMUM KOTAMADYA PALU	
A. Sejarah Singkat Kotamadya Palu	19
B. Geografis	26
C. Penduduk.....	29
D. Pendidikan.....	31

E. Sosial Ekonomi.....	32
F. Sosial Budaya.....	33
BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG BUDAYA KERJA	
A. Latar Belakang Budaya Kerja.....	38
B. Pemahaman tentang Etos Kerja.....	44
C. Persepsi Budaya terhadap Etos Kerja.....	56
D. Agama, Pendidikan, dan Etos Kerja.....	66
BAB IV BUDAYA KERJA MASYARAKAT KAILI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DI KO TAMADYA PALU	
A. Latar Belakang Masyarakat Kaili.....	77
B. Budaya Kerja Masyarakat Kaili.....	84
C. Pengaruh Agama dan Pendidikan terhadap Budaya Kerja Masyarakat Kaili.....	91
D. Budaya Kerja Masyarakat Kaili dan Pengaruhnya terhadap Perkembangan Pendidikan di Kotamadya Palu.....	103
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran-saran.....	114

DAFTAR KEPUSTAKAAN

CURRICULUM VITAE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sektor pendidikan yang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia merupakan salah satu faktor yang dianggap paling strategis dalam pembentukan serta pembinaan umat manusia sebagai pengembang sumber daya manusia yang diharapkan dan juga diharapkan dapat menunjang peningkatan intelektual masyarakat. Upaya tersebut akan terwujud dengan baik apabila ada kerja sama yang harmonis antara komponen-komponen terkait sehingga mampu menggerakkan masyarakat berpartisipasi secara baik. Selama ini yang masih tampak yaitu pembangunan pendidikan yang belum dirasakan sebagai bagian dari budaya masyarakat Indonesia pada umumnya dan khususnya pada masyarakat daerah sendiri, sehingga dapat menjadi kendala dalam pengembangannya di masa depan.

Sasaran pembangunan di bidang pendidikan untuk semua jenis dan jenjang pendidikan sebagai yang digariskan dalam GBHN 1988 adalah : Peningkatan mutu pendidikan.¹

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila di bidang pendidikan maka pendidikan nasional mengupayakan pembentukan manusia Pancasila sebagai manusia pembangunan yang berkualitas

¹ Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia, 1993, h. 116

yang tinggi dan mampu mandiri, serta memberikan dukungan bagi perkembangan masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia.²

Dalam membangun suatu generasi atau bangsa dibutuhkan suatu kerja yang efektif serta terarah yang dapat memberikan sumbangsih pembangunan yang diharapkan oleh seluruh warga Indonesia. Dalam pembangunan terutama di bidang pendidikan dibutuhkan masyarakat yang mau bekerja keras. Kemampuan masyarakat dalam mengekspresikan diri dalam bentuk kerja tidak terlepas dari suatu sistem nilai yang berkembang dalam masyarakat itu sendiri.

Guna merealisasikan sasaran pembangunan yang dimaksud, pemerintah dalam kebijakannya lima tahun keenam khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu menitikberatkan pada pembangunan sumber daya manusia (SDM) dengan arah pembentukan tenaga profesional yang mandiri yang beretos kerja tinggi, dan produktif.

Memahami apa yang digariskan dalam tujuan pembangunan tersebut, dirasakan bahwa guna membentuk manusia dan masyarakat Indonesia beretos kerja yang tinggi dan produktif, itu tidaklah mudah untuk dicapai, mengingat masyarakat Indonesia tingkat dan derajat hidupnya tidak merata. Selain itu, masyarakatnya terdiri dari aneka warna suku bangsa dan latar belakang budaya yang berbeda satu dengan yang lain.

Dengan keanekaragaman tersebut, yang perlu diperhatikan oleh setiap individu suatu masyarakat adalah tumbuh dan berkembangnya nilai-nilai budaya

² St. Vembriarto, *Serial Pemikiran Pendidikan Pedoman Pendidikan Menengah*, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia, 1991, h. 22

yang dijadikan sebagai pedoman hidup sehari-hari, termasuk di dalamnya untuk bekerja atau berkarya.

Secara khusus berbicara mengenai budaya kerja atau yang lebih dikenal dengan etos kerja bila dihubungkan dengan konsep yang dikemukakan oleh *C.Kluchohn* mengenai hakikat hidup dari manusia, hal tersebut merupakan masalah yaitu erat kaitannya dengan masalah hakikat karya manusia. Selanjutnya, **Koentjaraningrat** mengatakan, berbicara masalah manusia dan karya, di dalamnya kebudayaan, memandang bahwa karya manusia pada hakikatnya bertujuan untuk memungkinkan hidup, memberikan kedudukan yang penuh hormat sedangkan kebudayaan lain menganggap karya manusia itu sebagai suatu gerak hidup yang harus menghasilkan lebih baik lagi.³

Masalah budaya kerja tidak terlepas dari sistem budaya suatu masyarakat. Sistem budaya itu adalah abstrak, yang tidak dapat dilihat dan tidak dapat diraba. Sistem budaya diterima oleh setiap orang atau kelompok masyarakat dari hasil perkembangan kebudayaannya. Sadar atau tidak sadar, manusia terpengaruh dan menerima berbagai ajaran, warisan, kepercayaan, pola interaksi, dan hasil karya kelompoknya, melalui internalisasi dan sosialisasi sejak dari dalam rumah tangganya sampai pengaruh lingkungan masyarakat yaitu di mana manusia tersebut tumbuh. Apabila tradisi budaya masyarakat telah diresapi oleh setiap orang atau kelompok, maka perilakunya tanpa disadari diterima oleh masyarakat.⁴

³ H.M. Sarajar dkk, *Perasepsi tentang Etos Kerja : Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat daerah Sulawesi Utara*, Manado, Dep. Pendidikan dan Kebudayaan, 1995, h. 2

⁴ *Ibid*

Budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap kehendak, yaitu apa yang dikehendaki secara sukarela, tanpa dipaksa atau ada keuntungan dan harapan. Bisa juga berarti, bagaimana menentukan sikapnya sendiri dalam menghadapi masalah. Budaya kerja berhubungan erat dengan sikap moral, meskipun tidak terlalu identik. Sikap moral mengarah pada orientasi terhadap norma-norma yang harus ditaati, sedangkan budaya kerja adalah sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu. Budaya kerja masyarakat yang ingin digambarkan pada kesempatan ini adalah budaya kerja yang ada pada masyarakat Kaili baik dari kalangan bawah maupun tingkat elit (pemerintahan).

Dalam menyikapi pembangunan pendidikan di Kotamadya Palu tentunya tidak lepas dari upaya kerja keras dari masyarakat itu sendiri yang tentunya sedikit banyak telah diketahui bahwa yang banyak berdomisili di daerah Palu ini serta memegang peranan di sini adalah masyarakat Kaili yang di samping itu juga tidak mengesampingkan upaya-upaya yang dilakukan oleh masyarakat pendatang lainnya.

Ada banyak anggapan yang berkembang di kalangan masyarakat bahwa masyarakat Kaili itu cenderung malas atau mempunyai budaya kerja yang rendah serta masih mempunyai sifat-sifat yang suka berfoya-foya. Inilah yang merupakan tantangan yang sangat berat yang harus peneliti ketahui lebih mendalam tentang hal tersebut. Perlu diketahui bahwa budaya kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor pendukung terhadap berhasil tidaknya sebuah pembangunan baik dalam bidang sektor pendidikan maupun bidang lainnya.

Seperti yang dikatakan Weber, bahwa kerja sebagai pendorong keberhasilan pembangunan pada kenyataan empiriknya tidak sederhana seperti yang dikonsepsualisasikan. Yang jelas, seperti yang dikatakan Alatas, etos kerja bukan suatu fenomena kebudayaan, melainkan suatu fenomena sosiologis yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat itu.⁵

Untuk menunjang keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan, tentunya bukan hanya dibebankan kepada pemerintah saja melainkan masyarakat juga mempunyai peran penting yang sangat diharapkan dalam menyukseskan pembangunan pendidikan di Kotamadya Palu. Seperti yang tercantum pada "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 33 yaitu pengadaan dan pendayagunaan sumber daya pendidikan dilakukan oleh pemerintah, masyarakat, dan / atau keluarga peserta didik.⁶

Seperti yang digambarkan pada bagian awal, bahwa setiap perkembangan pembangunan di sektor pendidikan tentunya didukung oleh upaya kerja keras pemerintah dan masyarakat. Budaya kerja yang sudah merupakan budaya daerah dan sudah tertanam pada masyarakat Kaili tentunya merupakan pendukung terhadap perkembangan di bidang pendidikan, sebab budaya kerja yang sudah merupakan suatu kebutuhan dan keharusan akan lebih mempercepat laju pembangunan. Unsur budaya kerja itu adalah mata rantai proses, yaitu tiap

⁵ Mubyarto, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial Masyarakat Sumba, Rote, Sabu, dan Timor Propinsi Nusa Tenggara Timur*, Yogyakarta, Aditya Media, 1993, h. 3

⁶ St. Vembriarto *Op-cit*, h. 13

kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pekerjaan merupakan suatu masukan bagi proses pekerjaan lainnya.

Pendidikan pada umumnya harus ditopang oleh berbagai macam hal yang akan lebih meningkatkan kualitas pembangunan pendidikan. Budaya kerja pada suatu masyarakat merupakan salah satu hal yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu. Oleh karena, budaya kerja juga merupakan hal yang memegang peran penting bagi perkembangan pendidikan. Sebagai budaya daerah dan tentunya masyarakat yang banyak berperan tentu akan merupakan pendorong sekaligus penghambat terhadap perkembangan pendidikan itu sendiri.

Tentang budaya kerja masyarakat Kaili, peneliti akan mencoba meneliti pengaruh budaya kerja masyarakat Kaili terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu. Telah banyak diketahui bahwa perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu juga berkaitan dengan budaya kerja yang dimiliki oleh masyarakat Kaili. Budaya kerja yang dimiliki oleh masyarakat Kaili sebagai budaya daerah memungkinkan perkembangan pendidikan akan berhasil lebih baik.

Sehubungan dengan itu, penulis mencoba mengangkat sebuah judul yang berkaitan dengan hal tersebut yaitu : **“Budaya Kerja Masyarakat Kaili dan Pengaruhnya terhadap Perkembangan Pendidikan di Kotamadya Palu Provinsi Sulawesi Tengah** “. Peneliti mengambil daerah sampel disebabkan melihat masyarakat Kaili ini lebih dominan bermukim di Kotamadya Palu yang dikenal dengan julukan tanah Kaili.

B. Rumusan Masalah

Dalam upaya melihat perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu tentunya masih terdapat berbagai masalah yang harus dihadapi. Inilah yang masih akan mungkin dihadapi oleh masyarakat Kaili dan pemerintah tentunya. Hal itu dimungkinkan bahwa budaya kerja sebagai bagian dari budaya daerah yang sangat diharapkan akan menjadi pendorong dari berbagai hal yang dapat membuat pendidikan lebih berkembang di daerah ini. Selanjutnya untuk menumbuhkan sikap mandiri itu perlu ditentukan kualitas sumber daya manusia yang dapat dipertanggungjawabkan baik dalam pendidikan maupun pembangunan lainnya. Dengan adanya sumberdaya yang berkualitas ini dapat diasumsikan akan tercipta suatu kerja pada setiap individu, baik langsung maupun tidak langsung akan terlihat dalam bidang pembangunan. Dalam hal ini perlu diperhatikan sikap dan mentalitas sementara individu pendukung pembangunan utamanya pada bidang pendidikan yang bersumber pada sistem budaya. Oleh karena itu, melalui penelitian ini dimunculkan suatu permasalahan yang menyangkut budaya kerja pada suatu masyarakat tertentu di Wilayah Kotamadya Palu dalam mendukung keberhasilan pembangunan pendidikan bila dikaitkan dengan nilai-nilai budaya yang berlaku. Beberapa permasalahan yang masih dihadapi masyarakat dan pemerintah sebagai penanggung jawab terhadap terlaksananya dan terwujudnya proses pendidikan di Kotamadya Palu yaitu :

1. Sejauh mana pengaruh budaya kerja masyarakat Kaili terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu ?

2. Apakah budaya kerja masyarakat Kaili dapat mendukung proses perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai melaui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja masyarakat Kaili terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu.
2. Untuk mengetahui lebih jauh tentang budaya kerja masyarakat Kaili terhadap perkembangan pembangunan pendidikan di Kotamadya Palu.

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai guna praktis dan teoretis sebagai berikut :

1. Dapat memberikan sumbangan teoretis berupa sumbangan khasanah dan wawasan dalam bidang pendidikan ;
2. Dapat digunakan sebagai titik tolak untuk melakukan penelitian serupa dalam lingkup yang lebih luas ;
3. Sebagai titik tolak untuk melakukan studi khusus mengenai keterkaitan antara pengaruh budaya kerja sebagai budaya daerah dengan perkembangan pendidikan ;
4. Sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program kebijaksanaan pemerintah dalam strategi pengembangan pendidikan terutama dalam kaitannya dengan pengaruh budaya kerja.

D. Tinjauan Pustaka

Dari uraian di atas secara sepintas telah ditunjukkan bahwa fungsi dan nilai kerja berkembang dan mengalami perubahan banyak sedikitnya sesuai dengan perubahan sistem sosial ekonomi serta kultur dalam masyarakatnya. Di sini hasil kerja akan memberi kualitas kepada produknya sehingga menimbulkan kepuasan. Sikap kerja dalam kebudayaan agraris telah membudaya dan masih sangat dominan dalam masyarakat meskipun struktur sosial berubah. Di sinilah timbul apa yang disebut *cultural lag*, sikap dan konsep waktu dan disiplin kerja berjadwal serta tingkat efisiensi kerja.

Bagi manusia, kerja tidak lagi semata-mata berupa pelepasan energi fisik untuk menghasilkan sesuatu. Akan tetapi, pada kerja melekat faktor spiritual sejak awal peradabannya. Disamping menghasilkan sesuatu, manusia juga dapat mengekspresikan diri dalam melaksanakan kerjanya. Disini kerja berfungsi sebagai simbol yang menunjuk kepada nilai atau makna tertentu.⁷

Kerja sebagai aktivitas manusia yang mengisi sebagian besar kehidupannya secara wajar merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan pendapatan ekonomi, dengan tujuan untuk mencapai serta melaksanakan suatu pembangunan baik bidang fisik maupun mental. Kerja sangat berkait dengan pembangunan sebab yang langsung melaksanakan serta menikmati adalah masyarakat.

Dalam mencari sumber motivasi, seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu tindakan berkaitan dengan partisipasi dalam pembangunan. Partisipasi dalam konteks ini tidak ditekankan pada kemauan anggota masyarakat

untuk melaksanakan program program pembangunan yang telah direncanakan pemerintah, tetapi lebih pada keterlibatan dalam pembuatan dan merumuskan strategi pembangunan yang realistis dan mendatangkan hasil yang optimal. Untuk memahami masalah budaya kerja dalam masyarakat tentu tidak cukup hanya mengidentifikasi atau mencatat peristiwa-peristiwanya.

Dalam sebuah tesis yang ditulis oleh Max Weber dengan judul *The Protestant Ethic and the spirit of Capitalism* (1958). Weber menegaskan bahwa masalah kerja suatu etnik atau suatu bangsa, dan pengaruhnya terhadap perkembangan etnik atau bangsa itu, menarik perhatian para ahli sosial. Dalam buku tersebut, Weber mengatakan bahwa ada kaitan antara perkembangan suatu masyarakat dengan sikap dari masyarakat itu terhadap makna kerja. Menurut pengamatan Weber, di kalangan sekte Protestan Calvinist terhadap suatu kebudayaan, yang menganggap bahwa kerja keras adalah suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai suatu kesejahteraan spiritual. Kerja keras bagi umat protestan sekte Calvinist adalah suatu panggilan rohani untuk mencapai kesempurnaan kehidupan mereka. Akibat dari semangat kerja keras ini ternyata telah melimpah pula pada kehidupan ekonomi mereka. Dengan bekerja keras serta hidup hemat dan sederhana para pengikut ajaran Calvin itu tidak hanya hidup lebih baik tetapi mereka mampu pula memfungsikan diri sebagai wiraswasta yang tangguh dan menjadikan diri mereka sebagai tulang punggung dari sistem ekonomi kapitalis.⁸

⁷ Sartono Kartodirdjo, *Pembangunan Bangsa tentang Nasionalisme, Kesadaran dan Kebudayaan Nasional*, Yogyakarta, Aditya Media, 1994, h. 105

⁸ Mubyarto, *Op-cit*, h. 1-2

Dalam kaitannya dengan tesis dijelaskan oleh Weber diatas, Sunyoto Usman dalam buku yang berjudul **Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat**, Weber juga menyusun suatu interpretasi terhadap suatu ajaran Protestanisme, yaitu konsep panggilan atau beruf (bahasa Jerman), **calling (Bahasa Inggris)**. Beruf atau panggilan merupakan konsepsi agama tentang tugas yang ditentukan oleh Tuhan, suatu tugas hidup, suatu lapangan yang jelas yakni harus bekerja. Menurut konsep yang menjadi doktrin Calvinisme itu, jalan hidup yang diterima dari Tuhan tidak melewati moralitas duniawi dengan menjalani hidup yang menjauhi kesenangan jasmaniah di biara. Akan tetapi, dengan melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepada setiap orang sesuai dengan posisinya di dunia. Menurut Weber, hal ini jelas berbeda dengan ajaran katolik , seperti yang diajukan oleh Santo Thomas Aquinas, yang melihat kerja sebagai suatu keharusan demi kelanjutan hidup.⁹

E. Kerangka Teoritik

Sebenarnya budaya kerja itu sudah lama dikenal oleh umat manusia ¹⁰ , namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada suatu nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja. Nilai-nilai yang telah

⁹ Sunyoto Usman, **Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat**, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1998, h. 102-103

¹⁰ Triguno, **Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja**, Jakarta, Golden Terayon Press, 1996, h. 1

menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu dan kualitas kerja, maka kita namakan sebagai budaya kerja. Budaya kerja ini menjadi terkenal setelah Jepang mencapai tingkat kemajuan yang fantastik dalam melakukan manajemen kualitas yang berakar dan bersumber dari budaya yang dimiliki bangsa Jepang dikombinasikan dengan teknik-teknik manajemen modern pada tahun 1970-an.

Keberhasilan Jepang dalam membangun perekonomiannya mendorong bangsa-bangsa lain ingin meniru dan mengembangkan sendiri sesuai dengan budaya yang mereka miliki. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua Sumber Daya Manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat, dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja merupakan kawah candradimuka untuk mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang berorientasi memuaskan para pelanggan atau masyarakat.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

Dalam seminar yang dilaksanakan oleh **KORPRI Daerah Istimewa Yogyakarta** pada November 1992 disimpulkan tiga komponen dari budaya kerja itu sebagai berikut :

1. Budaya kerja adalah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan
2. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa
3. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.¹¹

Seperti dikemukakan pada bagian awal bahwa budaya kerja yang melekat pada masyarakat Kaili akan menjadi pendorong dalam upaya peningkatan pembangunan terutama di bidang pendidikan. Penulis memprediksikan budaya kerja ini pada masyarakat Kaili tidak dapat hilang begitu saja sebab juga merupakan budaya daerah yang sudah ada sejak masyarakat Kaili ini bermukim di Kotamadya Palu. Walaupun masih ada anggapan bahwa masyarakat Kaili ini masih ada sifat malas dan sering berfoyah-foyah, penulis masih akan lebih menelusuri lebih jauh tentang anggapan itu apakah betul atau tidak. Dan, tidak mungkin budaya yang melekat pada masyarakat Kaili ini dapat begitu saja harus dihilangkan.

Seperti pada buku **Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan** dikatakan bahwa sebagai bagian dari adat-istiadat dan wujud ideal dari kebudayaan, sistem nilai-nilai budaya seolah-olah berada di luar dan di atas dari para individu yang menjadi warga masyarakat yang bersangkutan. Para individu itu sejak kecil telah diresapi dengan nilai-nilai budaya yang hidup dalam masyarakat, sehingga konsepsi-

¹¹Triguno, I-bid, h. 3-4

konsepsi itu sejak lama telah berakar dalam alam jiwa mereka. Oleh sebabnya nilai-nilai budaya tadi sukar diganti dengan nilai-nilai budaya lain dalam waktu yang singkat.¹²

F. Metode Penelitian

Penelitian ini mencakup dua topik, yakni budaya kerja dan perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu. Penelitian ini hanya menyangkut satu etnik saja yang menjadi objek penelitian tanpa harus mengabaikan etnik lain yang ada di Kotamadya Palu. Penelitian ini bersifat Field Research (penelitian lapangan).

Data akan diperoleh melalui wawancara, serta pengelolaan data. Karena penelitian ini akan berorientasi pada pengembangan pendidikan dalam kaitannya terhadap pengaruh budaya kerja, maka peneliti melihatnya sebagai penelitian yang berorientasi juga pada penelitian sosial. Oleh karena itu dikategorikan sebagai pendekatan kualitatif yang didukung oleh data kuantitatif. Dalam mendukung penelitian ini peneliti akan memberikan batasan terhadap penelitian ini yakni :

1. Penentuan sampel wilayah

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dan memfokuskan penelitian ini pada wilayah Kotamadya Palu Provinsi Sulawesi Tengah. . Penelitian ini mengambil sampel dalam wilayah Kotamadya Palu. Penelitian ini dibatasi pada satu desa atau kelurahan, yakni pada kelurahan Lere. Sumber data dan informasi tentang berbagai jenis pekerjaan dapat dilacak

¹² Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta,

melalui wawancara dengan masyarakat setempat dan pejabat instansi terkait. Penentuan daerah lokasi penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa penduduk di kelurahan tersebut memiliki berbagai jenis pekerjaan baik sebagai pedagang, buruh, petani dan pegawai baik negeri maupun swasta. Peneliti mengambil sampel ini karena melihat bahwa masyarakat Kaili di daerah tersebut sangat besar penduduknya yang bermukim di wilayah tersebut. Jadi, peneliti dalam memilih sampel ini sangat cenderung memilih yang **purposive** daripada acak, sebab penelitian ini lebih mengarah ke kualitatif di samping didukung oleh data kuantitatif. Seperti dikemukakan oleh Noeng Muhadjir dalam buku **Metodologi Penelitian Kualitatif**, bahwa penelitian kualitatif umumnya mengambil sampel lebih kecil dan pengambilannya cenderung memilih yang **purposive** daripada acak, serta penelitian kualitatif lebih mengarah ke penelitian proses daripada produknya.¹³

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini meliputi :

a. Wawancara

Dalam pedoman wawancara ini, penulis melakukan dua cara yaitu wawancara langsung dengan sejumlah responden, dan wawancara tidak langsung. Dalam wawancara tidak langsung ini, penulis terlebih dahulu membuat atau menyusun beberapa daftar pertanyaan yang nantinya akan diajukan dan dikonfirmasi dengan orang-orang tertentu. Oleh sebab itu, dalam pedoman wawancara ini penulis telah mengklasifikasikan pertanyaan-

pertanyaan khusus yang akan diberikan kepada orang tertentu. Dalam penelitian ini dipilih 10 orang informan. Pemilihan informan ini dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yaitu berdasarkan jenis profesi baik sebagai pegawai negeri maupun swasta, petani, pedagang ataupun buruh. Metode wawancara ini adalah sebagai tindak lanjut dari hasil pengamatan. Penulis mengadakan wawancara terhadap responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan, baik yang sifatnya di dalam organisasi kantor, maupun di masyarakat. Adapun orang-orang yang penulis wawancarai : (1) beberapa orang staf pemerintahan daerah di wilayah Kotamadya Palu dan tokoh-tokoh masyarakat dalam berbagai profesi baik petani, buruh, maupun pedagang

b. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data dari dokumen-dokumen resmi yang ada di berbagai pihak terkait baik yang berkenaan dengan data kualitatif maupun data kuantitatif. Bahkan dokumen yang berada di beberapa buah lembaga pendidikan di wilayah daerah setempat.

c. Observasi

Pengamatan langsung atau observasi dilakukan secara langsung di lapangan, yaitu melihat secara umum keadaan warga masyarakat di lapangan untuk mengetahui atau mencari data kondisi fisik, keadaan penduduk, dan kehidupan sosial, ekonomi, dan budaya di daerah penelitian. Hasil observasi ini lebih lanjut akan mendukung dalam memberikan gambaran secara rinci

¹³ Noeng Moehadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*, edisi III, Yogyakarta, Rake Sarasin, 1998, h. 28

daerah penelitian. Hal ini diperlukan untuk mendukung analisis data dalam penyusunan tesis ini.

3. Analisis Data

Karena penelitian ini bersifat deskriptif, maka model analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Model analisis ini sangat cocok untuk menggambarkan budaya kerja sebagai budaya daerah dalam mendeskripsikan hasil yang akan dicapai dalam pengembangan pendidikan di Kotamadya Palu Provinsi Sulawesi Tengah. Model analisis deskriptif analitik ini akan didukung oleh data yang bersifat kualitatif. Dalam analisis penelitian digunakan proses berpikir deduktif dan induktif.



G. Sistematika Penulisan

Ada lima bab yang akan merupakan satu-kesatuan dalam pembahasan ini.

Bab pendahuluan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab kedua akan menguraikan gambaran umum daerah penelitian yang meliputi sejarah Kotamadya Palu, geografis, penduduk, pendidikan, sosial ekonomi, serta sosial budaya.

Bab ketiga tinjauan umum tentang budaya kerja yang terdiri dari latar belakang budaya kerja, pemahaman tentang etos kerja, persepsi budaya terhadap etos kerja, agama, pendidikan dan budaya kerja.

Bab keempat, budaya kerja masyarakat Kaili dan pengaruhnya terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu yang meliputi latar belakang masyarakat kaili, budaya kerja masyarakat Kaili, pengaruh agama dan pendidikan terhadap budaya kerja masyarakat Kaili, serta budaya kerja masyarakat Kaili dan pengaruhnya terhadap perkembangan pendidikan.

Bab kelima meliputi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran saran.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB II

GAMBARAN UMUM KOTAMADYA PALU

A. Sejarah Singkat Kotamadya Palu

Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Tengah dengan ibukota Palu, yang terbentuk berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 1964, adalah anugerah Tuhan atas hasil perjuangan rakyat dan masyarakat Sulawesi Tengah yang telah berhasil meyakinkan pemerintah pusat, bahwa masyarakat atau penduduk yang mendiami daerah atau kawasan ini adalah suatu kelompok etnik tersendiri yang mempunyai corak budaya dan masyarakat tersendiri tetapi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan budaya Indonesia.

Sejak terbentuknya Sulawesi Tengah ini, pada saat ini nama kota Palu mulai banyak menarik perhatian masyarakat luas baik tingkat pusat maupun daerah-daerah lain, terutama masyarakat yang merupakan tetangga Sulawesi Tengah, seperti Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara dan Kalimantan Timur. Hal itu bukan saja karena Palu merupakan ibukota Provinsi melainkan juga karena kota Palu merupakan ibukota pemerintahan Daerah tingkat II Donggala dan bahkan Palu pernah menjadi ibukota dari kabupaten bagian barat Sulawesi Tengah.

Provinsi Sulawesi Tengah yang terbentuk itu pada mulanya didukung oleh 4 (empat) Daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Donggala, Kabupaten Buol Tolitoli, Kabupaten Poso, dan Kabupaten Banggai. Sebenarnya, keempat daerah ini mempunyai sejarah masing-masing, namun di sini penulis hanya memfokuskan pada satu daerah saja serta perhatian kita hanya tertuju pada sejarah

kota Palu yang kini status dan perannya bertambah satu lagi, yakni Palu sebagai ibukota Kotamadya Tingkat II Palu.

Bila dalam setiap even atau pertemuan yang sifatnya nasional ataupun daerah, peserta dari Palu sering mendapat ejekan. Di samping itu juga mereka mendapat perhatian tersendiri. Kadang-kadang orang sering bertanya asal Anda dari mana, dan kita sering menjawab dari Palu. Lalu mereka seakan-akan mengejek orang yang dari Palu, katanya jangan dekat-dekat nanti kita dipalupalui, sehingga orang sering mengasosiasikan sebagai sesuatu yang negatif. Padahal mereka tidak tahu, arti Palu di sini, mempunyai makna yang sangat positif, bukan seperti yang mereka bayangkan. Mereka juga tidak tahu kota Palu yang tersusun dari empat huruf ini menjadi ibukota Provinsi Sulawesi Tengah yang didukung empat kabupaten, dia bukan saja terletak di sentralnya Sulawesi melainkan mungkin sekali dia juga merupakan sentralnya Indonesia secara geografis.

Kini kota Palu telah berubah wajah dan bertambah perannya, dalam pembangunan nasional pada umumnya dan Sulawesi Tengah pada khususnya, yakni kota Palu menjadi Kotamadya Tingkat II berdasarkan undang undang nomor 4 Tahun 1994 dan telah diresmikan pada tanggal 12 Oktober 1994.

Dengan perannya yang bertambah itu, merupakan suatu tuntutan dan keharusan untuk menentukan kapan hari jadi kota Palu ini sebenarnya. Oleh karena, dengan hari jadi itu kota Palu menemukan jati dirinya dan merupakan cikal bakal menjadi suatu kota besar yang sejajar dengan kota-kota besar lainnya di Indonesia.

Menetapkan sejarah lahirnya kota Palu ini sesungguhnya mempunyai peran ganda yakni di samping turut menghiasi sejarah lahir Provinsi Sulawesi Tengah, juga untuk kepentingan kota Palu sendiri. Suatu negara akan menjadi besar apabila negara itu tumbuh di atas sejarah perjuangan membangun dirinya. Begitu pula suatu kota akan menjadi besar manakala kota itu memiliki sejarah perjuangannya membangun dan membentuk dirinya. Kota Palu bukanlah kota yang lahir tanpa sejarah.

Ada orang berkata apalah arti sebuah nama. Nama memang penting bagi sesuatu, tanpa nama sesuatu itu tidak akan memberi makna apa-apa. Nama akan memberi jati diri dan eksistensinya sesuatu, demikian halnya dengan sebuah kota, sebab nama merupakan sangat penting bagi penduduk kota.

Kata atau nama Palu yang terdiri dari empat huruf yang kini menjadi nama kota, sebenarnya mempunyai arti istimewa tidak seperti yang dibayangkan atau diasumsikan oleh sebagian orang.

Dari kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa informan mengenai nama Palu yang dijadikan nama kota ini, ia mempunyai beberapa versi sebagai berikut :

Pertama, kata Palu ini berasal dari bahasa Kaili, yaitu dari kata “ Buluvatumpalu “ yakni sejenis pohon yang tumbuh di daerah Lasoani (**Palisu Dg. Marau**), daerah Lasoani ini adalah suatu dataran tinggi yang termasuk dalam kecamatan Palu Timur. Keterangan yang sama juga diberikan oleh **H. Binti Yumba**, salah seorang pensiunan polisi, yang menyatakan bahwa Palu ini adalah asal bahasa Kaili, yaitu dari kata :

“ **Valuvatuvalu** “ yakni sebuah pohon bambu besar yang tumbuh di dataran tinggi sebelah timur lembah Palu.

Dalam buku yang ditulis oleh Mattulada (tanpa tahun) **Sejarah Kebudayaan To Kaili (Orang Kaili)** juga diceritakan bahwa dalam ceritera rakyat To Kaili (To-ri Palu) yang mendiami lembah yang kemudian lembah tersebut disebut lembah Palu. Pada mulanya adalah lautan yang lama-kelamaan menjelma menjadi lembah dan kemudian karena proses pergeseran yang cukup lama maka terjadilah satu teluk yang disebut teluk Kaili atau laut Kaili. Inilah yang kemudian disebut teluk Palu sekarang ini. Di teluk ini bermuara satu sungai besar yang kemudian sungai tu disebut sungai Palu.

Pada sebelah timur teluk Kaili tersebut terdapat sebatang pohon besar tumbuh kokoh dan tegak dengan kemegahan menjulang tinggi sebagai tanda pengenal daratan. Pohon besar inilah yang kemudian mempunyai arti atau makna bagi penduduk yang mendiami lembah ini.

Selanjutnya menurut ceritera rakyat, To-ri Palu yang mendiami lembah tadi adalah berasal dari pegunungan sebelah timur lembah tersebut. Diduga, pegunungan sebelah timur tersebut ialah daratan Lasoani atau mungkin bukit Paneki yang sekarang disebut **Raranggonau**. Di tempat asal mereka itu terdapat satu tempat yang mereka namakan **Buluvatumpalu**. Di sanalah tumbuh banyak sekali tanaman bambu yang dipergunakan dalam kehidupan mereka, yang mereka katakan bambu kecil itulah yang disebut **Buluvatumpalu**.

Kemudian untuk memberi nama tempat mereka bermukim di lembah itu, mereka sebut **Mpalu**. Nama ini untuk mengingatkan mereka dari tempat asal

mereka yakni **Buluwatumpalu** tadi. Kemungkinan inilah yang merupakan cikal bakal menjadi nama kota Palu sekarang ini.

Dalam sebuah tulisan seorang peneliti tentang kota Palu, (Tjatjo Thaha, 1995) ditulis tentang **Menelusuri Sejarah Kota Palu**. Dalam penelitian tersebut didapatkan informasi dari beberapa orang yakni : (Tasatia, Hj. Siti Ramlah, Nurdin Laimu dan Saudo Palirante). Kesemuanya berasal dari desa tetanggaj uga menceritakan bahwa nama kota Palu ini berasal dari jenis kayu atau pohon yang banyak tumbuh di lembah Palu, yang disebutnya sebagai kayu Palu atau kayu Tea. Oleh karena kayu atau pohon Palu itu yang banyak tumbuh maka disebutlah desa atau lembah yang mereka huni dengan sebutan lembah Palu. Inilah salah satu versi pemberian nama terhadap kota Palu yang diambil dari sejarah pohon yang tumbuh di sekitar lembah Palu ini.

Kedua, Versi kedua sebagaimana yang telah dituturkan oleh **Palisu Dg. Marau**, bahwa pohon besar itu sekarang sudah tidak ada, namun telah meninggalkan atau mengukirkan sejarah gemilang yaitu lahirnya suatu kota yang diberi nama Palu.

Bahwa dari dahan pohon tersebut diambil sepotong untuk dijadikan alat pemukul, di sinilah makna Palu sudah diartikan sebagaimana tersebut dalam kamus Purwadarminta yaitu alat untuk memukul. Namun dalam mengartikan di sini bukanlah pemukul sembarang pemukul. Alat pemukul yang dimaksud di sini ialah alat yang dipakai oleh raja raja dalam musyawarah dalam memecahkan masalah. Musyawarah raja tersebut dilaksanakan di baruga, setiap putusan yang

diambil dijatuhkan Palu, yakni alat yang diambil dari dahan kayu tersebut (Tjatjo Thaha, 1995).

Sebagaimana kita ketahui sebelum Belanda datang menjajah pada sekitar tahun 1904, penduduk atau masyarakat Palu telah diperintah oleh raja-raja atau yang lebih dikenal dengan pemerintahan raja-raja. Kerajaan Palu pada saat itu sebagai kerajaan lokal yang disebut **Patanggota**, yang didukung oleh empat anggota yakni Siranindi atau Kamonji sekarang, Besusu, Kampung Baru, dan Lere.

Setiap kali raja ingin memecahkan masalah maka dipanggilah keempat anggota tersebut untuk memecahkan masalah yang dihadapi, yang bertempat di sebuah baruga. (Baruga adalah tempat musyawarah raja baik membicarakan adat istiadat maupun membicarakan pemerintahan di tempat inilah selalu dilaksanakan). Sebagai peninggalan sejarah, tempat ini masih dapat kita temui bekasnya di Kamonji. Setiap ada putusan yang diambil dari musyawarah itu dijatuhkan palu, jatuhnya palu tersebut merupakan pertanda putusan telah diambil dan harus dipatuhi bersama.

Sistem pemerintahan raja raja Palu ini menunjukkan pada kita bahwa musyawarah mufakat sebagai perlambang kepribadian bangsa kita telah dipraktikkan oleh raja raja terdahulu. Dan, kata Palu sendiri yang menjadi nama sebuah kota, ini mempunyai makna yang mendalam yakni sebagai sarana demokrasi yang patut dijunjung tinggi sebagai nilai luhur kepribadian bangsa.

Ketiga , Versi ketiga, asal nama Palu ini sebagaimana dituturkan oleh bapak **Yondi Marauna**, (pensiunan di Tawaeli), asal nama kota Palu itu adalah

memberikan pengertian sebagai petunjuk arah, yakni menunjukkan arah selatan. Yang dikatakan orang Kaili Tawaeli dahulu katanya, kalau mau ke Palu ia mengatakan “ Hau ri Palu “ sambil menunjukkan arah tangannya ke selatan. Di sinilah Palu mempunyai arti selatan, dan bukan penduduk asli sendiri yang memberikan nama tersebut.

Versi keempat, sebagaimana yang dituturkan oleh **Drs. Indra B. Wumbu**, bahwa asal mula Palu ini adalah berasal dari bahasa Kaili, yakni dari kata PaloE dengan huruf terakhir E besar. Mungkin dengan perubahan ejaan lama (oe) diganti dengan huruf (u) sehingga paloE menjadi Palu.

Kata PaloE ini berarti membuang jangkar atau batu yang diikat ke laut, dan menurut informan di atas bahwa dahulu di kala penduduk Palu ini pergi ke laut memancing ikan, agar sampan tidak hanyut dibawa oleh arus gelombang ke tengah laut, maka mereka membuang jangkar atau batu yang diikat kelaut. Namun batu atau jangkar tersebut hanya tergantung atau tidak sampai ke dasar laut. Oleh karena itu mereka selalu bersama-sama ke laut memancing ikan lalu mereka sebutlah lembah yang mereka diami dengan kata PaloE yang kemudian kata paloE ini berubah menjadi Palu sekarang ini.

Inilah beberapa versi yang menyebutkan asal ditemukannya nama Palu yang tentunya bagi kita merupakan sejarah terpenting dalam kehidupan masyarakat Palu yang telah menempati lembah Palu tersebut. Kita merupakan pewaris sejarah itu tentang kebenaran dari keempat versi tersebut. Oleh karena itu tugas kita untuk lebih mengkaji lebih dalam lagi tentang hal tersebut.

B. Geografis

Kita perlu membahas secara sekilas tentang geografis kota Palu, bukan bermaksud untuk menampilkan data-data mengenai kondisi kota Palu, keadaan penduduk dan sebagainya, melainkan yang dimaksud ialah latar belakang yang menjadi pendukung kota Palu sampai menjadi kota yang diidam-idamkan.

Bahwa kota Palu yang dulunya sebagai lembah yang dibelah oleh dua sungai yang mengalir di tengah-tengahnya yang kemudian sungai tersebut dinamakan sungai Palu. Lembah ini diapit oleh dua buah sisi gunung yaitu lembah yang terbelah tadi itulah yang menjelma menjadi bagian barat dan bagian timur, yang sekarang ini lebih dikenal dengan sebutan Palu Timur dan Palu Barat. Kedua kawasan ini merupakan cikal bakal kota Palu sekarang ini.

Pada masa pemerintahan raja-raja (kerajaan lokal) kawasan Palu Barat yang intinya didukung oleh kota-kota yaitu : Siranindi (Kamonji Sekarang), Kampung Baru, Lere, Tatanga, dan Pengavu. Adapun kawasan Palu Timur yang intinya didukung oleh kota-kota : Besusu, Talise, Lolu dan Lasoani.

Setelah terbentuknya Provinsi Sulawesi Tengah dengan beribukota Palu, kawasan Palu yang didukung oleh Palu Barat dan Palu Timur tadi kini bertambah luas setelah diadakan pemekaran. Pada bagian timur berbatasan dengan Biromaru menggeser ke pesisir selatan, memasuki Kalukubula terus ke arah Barat ke Tawanjuka, terus ke kaki gunung sampai Watusampu, sehingga menjangkau desa Silae dan Buluri. Sedangkan ke arah Utara sampai dengan Petobo dan Tondo.

Kotamadya Palu adalah salah satu dari empat (4) kota yang berada di Provinsi Sulawesi Tengah, dalam peta pulau Sulawesi Tengah tampak memanjang

dari Timur ke Barat. Terletak di sebelah Utara garis Khatulistiwa dalam Koordinat $0,35^{\circ}$ - $1,20^{\circ}$ lintang Utara dan 120° - $122,09^{\circ}$ bujur Timur serta mempunyai batas sebagai berikut :

1. Sebelah Utara : Laut Sulawesi yang sekaligus berbatasan dengan negara Filipina
2. Sebelah Timur : Dengan Kodya Daerah Tingkat II Gorontalo Provinsi Sulawesi Utara
3. Sebelah Selatan : Dengan Kodya Daerah Tingkat II Donggala
4. Sebelah Barat : Dengan selat Makassar yang memisahkan pulau Sulawesi dengan pulau Kalimantan.

(Data ini diperoleh dari Kodya Palu dalam angka 1997, BPS kerja sama dengan kantor Statistik dengan Bappeda kodya Palu)

Kodya Palu terletak pada ketinggian 0 – 2.500 m dari permukaan laut, dengan keadaan topografis datar hingga pegunungan. Dataran rendah yang pada umumnya tersebar di sekitar pantai dan letaknya bervariasi, dari hasil perhitungan luas peta ketinggian ternyata 100 – 500 m dari permukaan laut. Yang paling luas yaitu 331.573 ha (43,60%) dan tersebar di seluruh wilayah kecamatan, sedangkan yang paling kecil adalah ketinggian >1000m dari permukaan laut yaitu 44.482 ha 5,85% untuk luas kelas lereng tanah. Kemiringan >40% sebesar 35,65% dan kemiringan 0 – 2 % sebesar 12,42%. Untuk luas kedalaman efektif tanah, kedalaman >90cm adalah yang luas, yaitu seluas 428.387ha (56,33%) dan untuk kedalaman < 30cm mempunyai persentase yang terkecil yakni 14.968ha (1,97%) dan untuk luas tekstur tanah, tekstur tanah sedang menempati 76,88 % (

584.670 ha) yaitu dataran tersebut sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pertanian.

Kotamadya Palu merupakan salah satu Kotamadya di Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam peta pulau Sulawesi tampak memanjang dari timur ke barat terletak di sebelah utara garis khatulistiwa dalam koordinat $0^{\circ} 35' - 0^{\circ} 56'$ lintang selatan dan $119^{\circ} 45' - 120^{\circ} 1'$ BT, serta mempunyai batas-batas sebagai berikut :

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kec. Banawa, Tawaeli, dan Teluk Palu
2. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kec. Tawaeli dan Parigi Kabupaten Donggala
3. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kec. Marawola dan Parigi Kabupaten Donggala
4. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kec. Banawa dan Marawola Kabupaten Donggala

Secara administratif, Kotamadya Palu menjadi ibu kota Provinsi Sulawesi Tengah, berada pada kawasan wilayah teluk Palu, dan daerah garis khatulistiwa dengan luas wilayah 395,06 ha, yang dibagi dalam 4 (empat) kecamatan dan 43 kelurahan. Kotamadya Palu terletak pada ketinggian 0 – 700 meter dari permukaan laut, dengan keadaan topografis datar hingga pegunungan, sedangkan dataran rendah yang umumnya tersebar di sekitar pantai dan letaknya bervariasi. Dari hasil perhitungan luas peta ketinggian ternyata 100 – 500 meter dari permukaan laut, yang paling luas yaitu 376,68 ha (95,34%) dan tersebar di seluruh

wilayah kecamatan sedangkan yang paling kecil adalah ketinggian > 500 meter dari permukaan laut yaitu 18,38 ha 4,66 %.

Tabel 1.1. Luas wilayah Kodya Palu menurut Kecamatan tahun 1998

Kecamatan	Luas (Km ²)	Persentase	Kepadatan Penduduk
(1)	(2)	(3)	(4)
Palu Timur	57,47	24,55	1260
Palu Selatan	61,35	15,53	1269
Palu Barat	186,55	47,28	274
Palu Utara	89,69	22,66	296
Palu	395,06	100	577

Sumber : Kantor Statistik Kodya Palu¹

C. Penduduk

Data kependudukan di daerah tingkat II Kotamadya Palu berdasarkan hasil registrasi penduduk tahun 1998 jumlah penduduk Kotamadya Palu telah mencapai 230.352 jiwa atau terjadi peningkatan sebesar 0,98 persen dibanding tahun sebelumnya, yang baru berjumlah 228.099 jiwa. Jumlah penduduk terbanyak terdapat di kecamatan Palu Selatan (34,48%). Sementara itu rata-rata kepadatan penduduk tertinggi juga terdapat di kecamatan Palu Selatan yang mencapai 1.266

¹Kantor Statistik Kotamadya Palu , Provinsi Sulawesi Tengah, 1998

jiwa/Km² dan terendah di kecamatan Palu Timur dengan kepadatan 277 jiwa/Km².

Jumlah warga negara asing dari tahun ke tahun menunjukkan penurunan, dan hingga akhir tahun 1998 jumlahnya hanya 580 jiwa atau sekitar 0,25 persen dari total penduduk. Jika dilihat persebarannya maka warga negara asing terbanyak terdapat di Kecamatan Palu Barat dan keadaan penduduk hasil registrasi secara rinci dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1.2. Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, Kepadatan Penduduk, dan Seks Rasio di Kotamadya Palu tahun 1998

Kecamatan	Luas Wilayah	Jumlah Penduduk			Kepadatan Penduduk/Km ²	Seks Ratio
		L	P	L+P		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
01. Palu Barat	57,47	36253	36477	72730	1266	99
02. Palu Selatan	61,35	39850	39571	79421	1295	101
03. Palu Timur	186,65	25948	25587	51535	276	101
04. Palu Utara	89,69	13377	13289	26666	297	101
Jumlah	395,06	115428	114924	230352	583	100

Sumber : Registrasi Penduduk pada Badan Pusat Statistik Kotamadya Palu

Penduduk Kelurahan Lere sesuai dengan hasil sensus tahun 1998 / 1999 berjumlah 8177 jiwa, dari 2632 kepala keluarga, yaitu laki-laki 3972 jiwa dan perempuan 4205 jiwa. Selanjutnya bila dikaitkan dengan luas wilayah kelurahan ini \pm 185 ha. Perubahan jumlah penduduk tahun 1997 sampai dengan tahun 1998 di Kelurahan Lere mengalami peningkatan sebanyak 183 jiwa. Adapun perubahan jumlah penduduk ini dipengaruhi dengan faktor demografi yaitu kelahiran, kematian, migrasi keluar dan migrasi masuk. Untuk tingkat kelahiran, ibu-ibu sudah mengikuti keluarga berencana. Hal ini menunjukkan bahwa di daerah penelitian tingkat kelahiran rendah dan untuk tingkat kematian pada umumnya adalah mereka yang sudah lanjut usia.



D. Pendidikan

Keadaan pendidikan di Kelurahan Lere yaitu dengan adanya sarana pendidikan seperti Taman Kanak Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Menengah Umum (SMU), dan Perguruan Tinggi (PT). Kita dapat berkesimpulan bahwa pendidikan dewasa ini telah meningkat dan keadaan murid yang semakin banyak untuk bersekolah. Demikian pula keadaan guru-guru untuk mendidik anak-anak semakin tinggi juga sistem pengajarannya. Oleh sebab itu, bagi warga masyarakat yang mendiami Kelurahan Lere ini tampaknya tidak mendapat ataupun mengalami hambatan dalam menikmati pendidikan. Hal ini cukup beralasan karena sarana pendidikan yang terdapat di Kelurahan Lere ini cukup memadai, sedangkan tingkat

pendidikan dari tingkat Taman Kanak Kanak sampai pada tingkat Perguruan Tinggi yang mengikuti pendidikan atau bersekolah sangat memuaskan.

E. Sosial Ekonomi

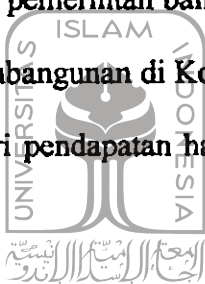
Luas wilayah Kotamadya Palu \pm 395,06 ha dengan jumlah penduduk 230.352 jiwa yang merupakan Ibukota Provinsi Sulawesi Tengah. Sebagian besar penduduknya berasal dari suku bangsa yang dominan di Sulawesi Tengah, yakni Kaili, sedangkan penduduk lainnya berasal dari berbagai suku bangsa atau daerah lain di Indonesia dan luar negeri seperti Republik Rakyat Cina (RRC), dan Bangsa Arab. Kotamadya Palu merupakan pusat perekonomian dan pusat pemerintahan, sehingga kehidupan ekonomi warga masyarakat di Kotamadya Palu beraneka ragam seperti warga masyarakat Kaili bermata pencaharian berdagang di pasar dan sebagai kuli di pasar ataupun tukang bangunan. Warga masyarakat Cina sebagai pedagang, yakni mereka banyak bertoko dan berjualan pakaian dan alat-alat kebutuhan rumah tangga, serta masyarakat Arab banyak sebagai pengusaha dan pedagang.

Kotamadya Palu sebagai pusat pemerintahan, sesuai dengan data yang diperoleh pada kantor walikotamadya Palu bahwa kebanyakan warga masyarakat Kotamadya Palu adalah bermata pencaharian sebagai pegawai negeri sipil dan swasta.

Dengan melihat potensi yang dimiliki oleh masyarakat Kelurahan Lere terutama menyangkut sumber daya manusia, maka keadaan ekonomi dapatlah dikatakan berbeda pada tingkat yang cukup baik. Sesuai dengan data yang

diperoleh bahwa penduduk Kelurahan Lere mempunyai mata pencaharian yang bervariasi.

Kelurahan Lere memiliki beberapa sarana perekonomian yang membantu warga masyarakat dalam kehidupan, seperti memiliki Koperasi Unit Desa, toko-toko, warung-warung, bengkel, pertukangan, pabrik roti, kopi, mie, dan batu bata, asrama-asrama, dan mes tempat penginapan. Kesemuanya ini dikembangkan di kelurahan ini untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, karena sektor-sektor tersebut telah mendapat bantuan dari pemerintah baik melalui koperasi, bantuan desa maupun bank. Keberhasilan pembangunan di Kotamadya Palu khususnya di Kelurahan Lere sangat tergantung dari pendapatan hasil dari sarana-sarana yang telah dikelola dengan baik.



F. Sosial Budaya

Sebagaimana yang telah digambarkan di atas bahwa Kotamadya Palu didiami oleh berbagai macam suku bangsa baik penduduk asli yakni Kaili, suku-suku bangsa lainnya di Indonesia juga ada di daerah ini yang sudah berbaur menjadi satu dan menjadi warga Kotamadya Palu. Kemudian, masing masing suku bangsa ini cepat menyesuaikan diri atau beradaptasi satu sama lain, sehingga dalam mengadakan hubungan dengan sesama warga masyarakat baik di bidang ekonomi maupun pendidikan, mereka sebagian menggunakan bahasa Kaili dan bahasa Indonesia.

Keluarga merupakan sumber bahan dari lembaga, tempat interaksi sosial, kegiatan sosial budaya dan termasuk kepercayaan. Namun, untuk menunjang

semua ini harus ditunjang dengan kerja keras agar semua kehidupan tersebut dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, untuk menanamkan rasa kesatuan dalam menunjang kegiatan di Kotamadya Palu dipengaruhi oleh agama dan organisasi yang ada.

Pada kehidupan sosial budaya dapat ditentukan secara spesifik lain daripada kelompok masyarakat, karena perbedaan dalam agama, misalnya, yang berada di Kelurahan Lere ini yang mayoritas beragama Islam sangat diwarnai semangat keislaman yang tinggi, walaupun terdapat agama lain di sekitar daerah itu tetapi interaksi sosial budaya pada masyarakatnya sangat terlihat kompak, misalnya, pada saat ada acara-acara di tempat tersebut mereka saling mengunjungi satu sama lain.

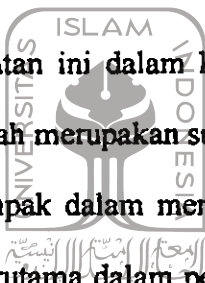
Kelurahan Lere dalam kehidupan beragama tampaknya berjalan dengan stabil, prinsip saling menghargai dan menghormati antara agama yang satu dengan agama yang lain sangat dijunjung tinggi oleh warga masyarakat. Sekalipun dalam kegiatan keagamaan warga masyarakat harus terpisah menurut agama masing-masing, namun dalam kegiatan sosial yang bersifat umum, mereka selalu berbaur menjadi satu. Hal ini tampak dalam kegiatan sosial seperti kerja bakti, organisasi kerukukunan suka duka, sistem keamanan lingkungan, dan sebagainya.

Memang manusia sebagai makhluk sosial harus dapat saling menolong. Demikian juga di Kelurahan Lere terjalin baik, karena hubungan warga satu dengan warga lainnya saling mempengaruhi dan satu kesadaran saling menolong. Sesuai dengan data yang diperoleh bahwa sarana ibadah yang tersedia di Kelurahan Lere ini masing-masing agama telah memiliki sarana peribadatan.

(lihat tabel). Kegiatan sosial di Kelurahan Lere dalam mempererat hubungan persaudaraan antara sesama warga masyarakat, terdapat berbagai macam kegiatan sosial yang terbentuk dalam berbagai organisasi sosial, seperti Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK), Bina Keluarga Bahagia (BKB), kursus-kursus keterampilan, posyandu, dan sebagainya.

Kelurahan Lere dalam kegiatan budaya, meliputi kesenian dan olah raga. Adapun kesenian meliputi paduan suara, vokal grup, dan qasidah. Jenis kesenian ini tersebar di tiap-tiap lingkungan.

Dengan adanya kegiatan-kegiatan ini dalam kehidupan masyarakat baik dalam ekonomi dan sosial budaya sudah merupakan suatu bukti nyata bahwa etos kerja masyarakat Kelurahan Lere tampak dalam menunjang roda pembangunan serta program-program pemerintah terutama dalam perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

TABEL II. 1
SARANA PERIBADATAN DI KELURAHAN LERE

Gedung	Banyaknya
Masjid	6 Buah
Gereja	-
Kelenteng	-
Wihara	-
Jumlah	6 Buah

TABEL II. 2
JUMLAH SARANA PENDIDIKAN DI KELURAHAN LERE

Sarana	Jumlah
Taman Kanak Kanak	4
Sekolah Dasar	3
S M L P	2
S M U	2
Akademik / Universitas	2
Jumlah	13

UNIVERSITAS

TABEL II. 3
TINGKAT PENDIDIKAN PENDUDUK YANG TAMAT
DI KELURAHAN LERE

Sarana	Jumlah
Taman Kanak Kanak	467
Sekolah Dasar	2569
S M L P	2153
S M U	2438
Akademik / Universitas	279
Jumlah	7906

TABEL II. 4
JUMLAH PENDUDUK MENURUT MATA PENCAHARIAN
DI KELURAHAN LERE

Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persen
ABRI	16	
Pegawai Negeri Sipil	1071	
Pegawai Swasta	690	
Tukang	148	
Pengusaha/Pedagang	74	
Buruh	329	
Tani/ Nelayan	360	
Jumlah	2688	

TABEL II. 5
JUMLAH PENDUDUK MENURUT AGAMA
DI KELURAHAN LERE

Golongan/ Agama	Jumlah	Persen
Islam	7852	
Kristen Protestan	98	
Kristen Katolik	112	
Hindu	76	
Budha	39	
Jumlah	8177	

TABEL II. 6
KOMPOSISI PENDUDUK MENURUT JENIS KELAMIN DI
KELURAHAN LERE

Golongan Umur	Laki laki	Perempuan	Jumlah	Persentase
0 - 5	394	407	801	
6 - 11	654	774	1378	
12 - 17	651	699	1350	
18 - 23	469	494	963	
24 - 29	364	377	741	
30 - 35	312	325	637	
36 - 41	333	344	677	
42 - 47	231	232	463	
48 - 53	309	329	638	
54 - 59	134	141	275	
60 ke atas	121	133	254	
Jumlah	3972	4205	8177	

Sumber : Kantor Kelurahan Lere data sensus penduduk 1998/1999

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG BUDAYA KERJA

A. Latar Belakang Budaya Kerja

Sebenarnya budaya kerja ini sudah lama dikenal oleh umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut berasal dan bermula dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinannya dan menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau suatu organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan “budaya” dan mengingat hal ini berkaitan dengan mutu serta kualitas kerja, maka dinamakan “Budaya Kerja”.²

Budaya kerja ini menjadi terkenal setelah bangsa Jepang mencapai tingkat kemajuan yang fantastis, dalam melakukan manajemen kualitas yang berakar dan bersumber dari budaya yang dimiliki bangsa Jepang. Yang kemudian dikombinasikan dengan teknik-teknik modern pada tahun 1970.

Semangat membangun kembali perekonomian Jepang setelah kalah perang, mendorong bangsa Jepang mencari cara-cara baru untuk bekerja yang lebih baik agar menghasilkan produk yang lebih baik pula.

Keberhasilan Jepang membangun kembali perekonomiannya, setelah mengalami krisis saat perang dan menghancurkan negara mereka, mendorong bangsa-bangsa lain ingin meniru dan mengembangkan sendiri sesuai dengan

² Triguno. *Op-cit*, h. 1

budaya yang mereka miliki, dengan nama yang berbeda dan beragam, yakni : *Total Quality Control, Total Quality Management, Quality Assurance, Value Added Management, Work Improvement Team*, Budaya Kerja dan sebagainya.³

Dengan menerapkan manajemen kualitas budaya kerja tersebut di benua Asia, bermunculanlah negara-negara industri baru seperti Korea, Taiwan, Hongkong, Singapura, Thailand, Malaysia, dan Indonesia. Khusus Indonesia, peningkatan perekonomian terjadi karena pemerintah menjalankan kebijakan deregulasi dan debirokrasi serta sebagian kecil di sector swasta telah menjalankan program pengendalian mutu terpadu sejak pertengahan 1985, terutama yang mempunyai induk perusahaan di Jepang. Program Pengendalian Mutu Terpadu (PMT) telah berkembang di sector swasta, namun kurang mengakar sehingga kurang mantap keberadaannya.

Hal ini disebabkan oleh manajemen yang kurang menggali nilai-nilai untuk diolah agar menjadi perilaku manajemen yang pada saatnya nanti akan menjadi kebiasaan dan keyakinannya untuk bekerja yang lebih baik dan mendapatkan mutu yang diharapkan dan sekaligus membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Lalu pada bulan Februari 1991, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Menganangkan budaya kerja melalui keputusan Menteri Nomor 04/1991.⁴

Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa Indonesia atau masyarakat Indonesia, diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai yang baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manusia yang diharapkan dalam upaya

³ Ibid, h. 2

⁴ Ibid

menghadapi tantangan baru. Budaya kerja itu tidak akan muncul begitu saja, tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system, alat-alat, teknik-teknik pendukung. Budaya kerja merupakan kawah chandradimuka untuk mengubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang berorientasi untuk memuaskan pelanggan dan masyarakat pada umumnya.

Berbicara mengenai kualitas atau mutu suatu produk, cara kerja dan sumber daya manusia harus dapat diukur dan merupakan kesepakatan bersama. Pengukuran kualitas anatara lain dari aspek persyaratan, bentuk, warna, estetika, ketahanan, performa, atau kinerja waktu, jaminan, layananan, dan sebagainya. Kembali pada dasar kualitas yang bersumber pada tingkat kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bermutu tinggi dapat dipastikan akan bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, karena semua orang terlibat dalam proses kerja dan mereka sudah mengetahui apa yang seharusnya dikerjakan dengan bahasa yang sama.

Budaya kerja adalah suatu "falsafa" yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu masyarakat, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita cita, pendapatan, dan tindakan yang terwujud sebagai " Kerja " atau " Bekerja ". Budaya kerja adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, dan memuaskan.

Dalam sebuah seminar yang dilaksanakan dan diikuti oleh KORPRI Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan November 1992 disimpulkan bahwa :

1. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan.
2. Budaya kerja dapat ikut menentukan integrasi bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.
3. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai nilai yang dimilikinya terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi tingginya.⁵

Untuk melaksanakan budaya kerja diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai suatu tujuan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Yang perlu diperhatikan bahwa kekuatan sumber daya manusia itu bukan pada jasmani atau jiwa yang dimiliki, namun kekuatan tersebut terletak pada semangat dan kemampuan kerja, karena kerja tersebut akan mampu meningkatkan mutu dan mutu yang dicapai terus menerus dipertahankan dan dikembangkan akan menjadi budaya kerja yang dimiliki oleh masyarakat atau individu yang bersangkutan.

Nilai nilai kerja tersebut banyak diungkap dalam ajaran agama bahwa siapa pun yang tidak mau bekerja itu menjadi temannya setan. Bahkan nilai tradisional juga terungkap dalam pepatah ataupun peribahasa seperti : “ Bersatu kita teguh

⁵ Ibid, h. 4

bercerai kita runtuh, Ringan sama dijinjing berat sama dipikul “ .Dengan demikian, kerja seperti tersebut sebelumnya akan memberikan suatu dorongan untuk menciptakan yang lebih baik seperti apa yang diharapkan, lebih-lebih nilai-nilai budaya yang dapat teraktualisasi dengan kerja yang lebih baik lagi.

Seorang ahli antropologi, Koentjaraningrat⁶, mengatakan bahwa system nilai budaya terdiri dari konsepsi-konsepsi yang hidup dalam alam pikiran sebagian besar warga masyarakat, mengenai hal-hal yang mereka anggap bernilai dalam hidup. Fungsi dari sistem nilai budaya ini merupakan pedoman tertinggi bagi kelakuan manusia.⁷

Suatu system nilai budaya merupakan wujud ideal dari kebudayaan dan seolah-olah berada di luar dan di atas para individu sebagai anggota atau warga masyarakat. Para individu ini sejak kecil melalui proses sosialisasi telah diresapi nilai-nilai budaya ini sejak lama berakar dalam jiwa individu-individu warga masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu nilai-nilai budaya tadi sukar diganti dengan nilai-nilai budaya lainnya dalam waktu singkat.

Sistem nilai budaya berkaitan dengan masalah-masalah dasar dalam hidup manusia, dalam kerangka Kluckhohn ditunjukkan bahwa paling tidak ada lima masalah dasar dalam hidup manusia yang menentukan orientasi nilai budaya .

⁶ Beliau adalah guru besar dalam ilmu Antropologi pada Universitas Indonesia, Universitas Gajah Mada, Perguruan Tinggi Hukum Militer dan Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian, dan karya karya beliau sampai sekarang sudah meliputi lebih dari 80 buah buku yang diterbitkan di dalam maupun luar negeri seperti diantaranya : *Villages in Indonesia* (Cornell University Press,1967), *Metodologi Penelitian Masyarakat* (LIPI,1973), *Anthropology in Indonesia* (Leiden, KITLV 1974), dan *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Gramedia 1978), lihat Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Umum, 1997

⁷ Selamun dkk, *Persepsi tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, 1995, h. 1

Kelima masalah dasar tersebut atau yang dimaksud oleh Kluckhohn dapat dilihat pada bagan berikut :

Masalah dasar dalam hidup	Orientasi Nilai Budaya		
Hakekat Hidup	Hidup itu buruk	Hidup itu baik	Hidup itu buruk tetapi manusia wajib berikhtiar supaya hidupnya menjadi baik
Hakekat karya	Karya itu nalfiah hidup	Karya itu untuk kedudukan, kehormatan dan sebagainya	Karya itu untuk menambah karya
Orientasi ke masa depan	Orientasi ke masa depan	Orientasi ke masa lalu	
Pandangan manusia terhadap alam	Manusia tunduk kepada alam yang dahsyat	Manusia berusaha menjaga kesetaraan dengan alam	Manusia berhasrat menguasai alam
Hakekat hubungan antar manusia dengan sesamanya	Orientasi kolateral (Horizontal) rasa ketergantungan pada sesamanya (berjiwa gotong royong)	Orientasi vertikal rasa ketergantungan kepada tokoh-tokoh atasan dan perangkat	Individualisme menilainya tinggi usaha atas kekuatan sendiri

Kerangka Kluckhohn mengenai lima masalah dasar dalam hidup yang menentukan orientasi nilai budaya manusia.⁸

Di antara kelima masalah dasar dan orientasi nilai budaya menurut kerangka Kluckhohn tersebut adalah masalah yang menyangkut hakikat hubungan manusia dengan karya atau kerja. Dan, berdasarkan asumsi bahwa system nilai budaya yang tersimpan dalam alam pikiran pendukung suatu kebudayaan berpengaruh terhadap mentalitas dan sikap individu-individu pendukung.

kebudayaan itu. Dengan demikian, akan memberi pula corak atau wujud pandangan, pengertian atau persepsi manusia tentang sesuatu, seperti etos kerja. “Etos” itu sendiri merupakan bagian dari system nilai budaya yang dirumuskan sebagai unsure evaluatif dari kebudayaan.⁹

B. Pemahaman tentang Etos Kerja

Sejak Adam dan Hawa diturunkan dari sorga (karena hukuman) ke dunia fana ini, sejak itu mereka harus bekerja keras untuk memperoleh hidup dan kehidupan demi melestarikan hidupnya. Sejak itu pula mereka harus memeras tenaga dan akalinya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Bangsa Indonesia kini sedang giat-giatnya membangun, istilah “Etos Kerja” bukan merupakan suatu hal yang baru dijadikan sebagai bahan perbincangan masyarakat terutama pada kaum politisi, birokrat, ilimuan, cendikiawan, dan bahkan pada masyarakat awam sekali pun.

Apabila kita menyimak penggunaan istilah “Etos Kerja” hal tersebut dapat digarisbawahi bahwa, pemakaian terorientasi pada sejauh mana untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, guna mengisi pembangunan sehingga ia tidak saja berperansebagai objek pembangunan tetapi juga sebagai subjek pembangunan.

Etimologisnya, etos kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian yang saling berbeda satu dengan yang lainnya. Kata “Etos” mengandung pengertian : “Pandangan hidup yang khas suatu golongan social”. Menurut Geertz dalam sebuah artikel yang berjudul *Etos World view and the analysis of sacred*

⁸ Salamun dkk, *Ibid*, h. 2

⁹ *Ibid*, h. 2

symbols “ yang dimuat dalam bukunya yang berjudul “ **The Interpretation of culture**” yang ditulis oleh Taufik Abdullah, di katakana bahwa Etos merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.¹⁰

Pengertian “etos” yang mengacu pada pemikiran **Clifford Geertz** yang menunjukkan pada sifat, watak, dan kualitas kehidupan bangsa, moral dan gaya estetis. Etos adalah sikap mendasar terhadap diri bangsa itu dan terhadap dunia yang direfleksikan dalam kehidupan. Adapun pengertian “etos kerja” akan mengacu pada pemikiran **Taufik Abdullah**, yang mengemukakan bahwa etos kerja adalah alat dalam pemilihan. Dengan demikian, dalam pengertian ini maka etos kerja dapat dilihat dalam dua segi. **Pertama**, menyangkut kedudukan kerja dalam hirarki nilai. Apakah kerja dianggap sebagai suatu yang dilakukan secara terpaksa, sebagai kegiatan rutin yang harus dijalani manusia. **Kedua**, Apakah didalam hirarki itu ada perbedaan dasar yang memilih dari berbagai jenis pekerjaan yang satu lebih penting dari pekerjaan yang lain. Sementara **Magnis Suseno** menyebutkan bahwa kerja adalah melakukan kegiatan yang direncanakan dengan pemikiran khusus demi pembangunan dunia dan hidup manusia. Kerja merupakan hak istimewa manusia dan karena itu merupakan keharusan bagi manusia untuk melakukan.¹¹

Geertz juga memberikan pengertian bahwa etos kerja adalah, sifat karakter, kualitas hidup, moral, dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Etos berada pada lingkaranetika dan logika yang tertumpu pada nilai-nilai dalam hubungannya dengan pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos

¹⁰ H.M. Sarajar, *Persepsi Tentang Etos Kerja*, Op-cit, h. 38

¹¹ Salamun dkk, *Persepsi tentang Eos Kerja*, Op-cit, h. 4

memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja apakah suatu pekerjaan itu di anggap baik, mulia, terpendang salah dan tidak di banggakan.

Koentjaraningrat memberi pengertian tentang etos kerja sebagai watak khas yang tampak dari luar dalam arti watak tersebut dapat di lihat oleh orang lain. **Kroeber**, Seorang antropolog memberi pengertian tentang etos sebagai nilai yang tinggi dalam gagasan budaya. **Honigman** mengartikannya sebagai dasar motivasi yang terdapat dalam budaya.¹² Dan, **Musa Asy'ari** mengemukakan bahwa etos kerja itu adalah rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja.¹³

Dari serangkaian pengertian sebagaimana yang diuraikan tersebut, terlihat bahwa setiap ilmuwan memberikan pengertian tersendiri, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama yaitu terpusat pada sikap dasar diri manusia.

“Kerja” secara etimologis diartikan sebagai “kegiatan melakukan suatu”¹⁴. Setelah melihat kedua pengertian di atas dan apabila kedua kata tersebut disatukan menjadi satu akan memberikan pengertian sebagai berikut : “Etos Kerja” sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk suatu kegiatan tertentu. Etos kerja memiliki sejauhmana mencapai hasil terbaik dalam suatu pekerjaan.

Etos kerja juga merupakan dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu masyarakat, yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya untuk melakukan suatu kerja, nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya

¹² H.M. Sarajar, Op-cit

¹³ Lihat dalam **Ruh Islam Dalam Budaya bangsa 2**, kumpulan karangan yang ditulis oleh Musa Asy'ari dengan judul **Islam, Etos kerja dan Budaya Jawa**, Jakarta, LP3ES, 1996, h. 205

¹⁴ Tim, **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, edisi kedua, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta, Balai Pustaka, h. 488

masyarakat terhadap kerja yang dapat menjadio penggerak batin masyarakat melakukan kerja. Pandangan hidup yang khas dari suatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dengan memahami pengertian tentang etos kerja sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, menurut penulis perlu untuk diberikan pemahaman secara khusus mengenai etos kerja yaitu dalam satu kata yang sangat mendukung yakni motivasi. Hal ini demikian disebabkan sukses tidaknya seseorang dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan, sesuai dengan profesi yang disandangnya ini sangat ditentukan oleh sejauhmana motivasi mempengaruhi kepribadian orang tersebut dalam melakukan aktivitas-aktivitasnya dalam bekerja.

Semua orang yang berakal sehat apabila melakukan suatu pekerjaan, sudah tentu ada yang dituju melalui pekerjaan tersebut. Pekerjaan itu sendiri dilandasi oleh adanya suatu daya dari dalam diri seseorang yang memaksa orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

Clifford Geertz,¹⁵ mendefinisikan etos kerja sebagai suatu sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup. Jadi etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dalam konteks ini dapat ditanyakan apakah kerja dapat dianggap sebagai suatu keharusan demi hidup (suatu yang imperatif dalam diri) ataukah sebagai suatu yang terikat pada identitas yang bersifat sacral (suatu yang diberikan oleh agama). Tentunya pertanyaan inilah yang mendorong kita untuk mempersoalkan kemungkinana-kemungkinan sumber motivasi

¹⁵ Sunyoto Usman, *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1998, h. 100

seseorang atau kelaompok dalam melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan partisipasi dalam pembangunan.¹⁶

Etos kerja sudah banyak dan sudah lama pula dibicarakan di Indonesia. Teori-teori Max Weber, Rober Bellah, Kluckhohn, Mc Clelland, Myrdal hingga Niels Mulder untuk hanya menyebut beberapa ahli, sudah kita perbincangkan sejak tidak kurang dari 20 tahun lalu. Kita sudah mempersoalkan apakah bagi suatu segmen tertentu dari bangsa Indonesia ini, bekerja itu merupakan upaya untuk mencari nafkah, untuk mencari status atau untuk menambah kerja. Dalam era globalisasi ini masalah etos kerja menjadi relevan lagi untuk ditelaah, karena etos kerja merupakan kriterium lain bagi kinerja Indonesia, khususnya bila dilihat dari tuntutan untuk membenahi sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing bangsa. Peningkatan disiplin dan efisiensi mengandalikan pembenahan pada etos kerja. Apabila peningkatan sikap kreatif dan inovatif, untuk menguasai *knowledge* dan *skill* (atau teknologi) baru dalam angka *life long education*, mengasumsikan etos kerja yang tinggi pula. Tidak peduli apakah kita berhitung dengan keunggulan komparatif atau keunggulan kompetitif, satu hal mendasar yang perlu ditangani adalah etos kerja.

Untuk memahami masalah etos kerja dalam suatu masyarakat tentu tidak hanya dengan mengidentifikasi atau mencatat peristiwa peristiwa, sebab kalau peristiwa hanya memberihatukan apa yang terjadi, tetapi tidak memberikan eksplanasi tentang sifat dan kaitan sebab akibat dari apa yang terjadi itu. Itulah sebabnya dalam pembahasan etos kerja kali ini dibutuhkan teori, sebab teori tidak

¹⁶ Ibid

hanya membrikan kerangka dasar dalam melihat masalah tetapi dapat memberikan rumusan tentang alternatif jawabannya.

Pada penerbitan buku yang berjudul **Etos Kerja Pribadi Muslim** yang disusun oleh **H. Toto Tasmara**, Menteri Tenaga Kerja memberikan sambutan yang menyebutkan bahwa Etos Kerja adalah motor penggerak produktivitas, sebab dari berbagai seminar dan lokakarya selalu ditampilkan bahwa etos kerja bangsa Indonesia relatif masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitas yang rendah . Etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek, baik ekonomi, social, maupun budaya . Oleh karena itu , peningkatannya perlu ditangani secara perpadu dan komprehensif.¹⁷

Masalah etos kerja memang cukup rumit . Tampaknya tidak ada teori tunggal yang dapat menerangkan segala segi gejalanya, juga bagaimana menumbuhkannya dari yang lemah ke arah yang lebih baik dlebih kuat. Kadang kadang tampak bahwa etos kerja di pengaruhi oleh system kepercayaan , seperti agama, kadang kadang nampak seperti tidak lebih dari hasil tingkat perkembangan ekonomi tertentu suatu masyarakat saja.

Kesan bahwa etos kerja terkait dengan system kepercayaan diperoleh dari pengamatan bahwa masyarakat tertentu dengan system kepercayaan tertentu memiliki etos kerja yang lebih baik (atau lebih buruk) daripada masyarakat lain dengan sestem kepercayaan lain pula . Misalnya yang kita kenal pada pengamatan Max Weber terhadap masyarakat protestan aliran Calvinisme, yang kemudian ia angkat menjadi dasar dari apa yang sama pada masyarakat masyarakat dengan

¹⁷ Toto Tasmara, **Etos Kerja Pribadi Muslim**, Yogyakarta, PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995

sestern kepercayaan yang berbeda, seperti masyarakat Tokugawa dijepang (**Robert Bellah**), santri di Jawa (**Geertz**), dan Hindu Brahmana di Bali (juga oleh **Geertz**) dan seorang peneliti yang mengamati hal serupa untuk kaum isma'ili di Afrika Timur.¹⁸

Satu hal yaitu bahwa adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang yang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya lebih menyeluruh, yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup ini memberinya keinsyafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, seseorang akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi langsung ataupun tidak langsung.

Seperti yang telah dikemukakan di depan bahwa etos kerja sangat terkait dengan hal-hal motivasi, karena motivasi terhadap diri dan terhadap masyarakat akan membangkitkan semangat dalam melaksanakan suatu hal dan akan membangkitkan semangat kerja yang kuat. Untuk lebih memahami lebih jauh lagi tentang motivasi terlebih dahulu kita akan mengetahui dulu tentang motif yang sangat erat hubungannya dengan kata motivasi.

Daya dorong dari dalam itulah yang dinamakan dengan motif. Apabila kita kaji pengertian dari kata motif di dalamnya terkandung dua unsure pokok, yakni pertama, berupa daya dorong untuk berbuat, kedua, sasaran yang diarahkan untuk melakukan sesuatu. Dalam diri manusia daya dorong yang ada dari dalam atau itu timbul dengan dilandasi oleh kebutuhan dasar (*needs basic*). Untuk

¹⁸ Nurcholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan : Membangun Tradisi dan Visi Baru Islam Indonesia*, Jakarta, Paramadina, 1995, h. 215

kebutuhan tersebut menurut Jhon S. Guildford dalam bukunya " *Management Theory and Practice* " dikatakan " *in studying the hierarchy of motives, we found that ego needs for self esteem emerge only after psychological, safety and love needs are satisfied* ". Dari konsep Guildford tersebut dalam pengertian bebasnya adalah : pada keadaan paling buruk (kemiskinan, penderitaan) manusia akan mendahulukan kebutuhan yang paling dasar yaitu hidup, dengan hanya mencari apa yang dapat dimakan atau diminum, bila manusia tersebut telah dapat mempertahankan hidup maka akan muncul kebutuhan dasar yang kedua berupa kebutuhan akan rasa aman, tentram, bebas dari segala bentuk ancaman, tekanan,, tindakan kejahatan maupun tindakan lain yang di luar kemanusiaan.¹⁹

Pada prinsipnya kita memahami pengertian dari kata motif dan aplikasinya dalam kehidupan seseorang yang berpredikat sebagai pekerja yang ulet, maka akan kita pahami pengertian dari kata "Motivasi". Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kata tersebut merupakan salah satu kunci berhasil tidaknya seseorang khususnya mereka yang selalu bekerja keras. Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda ataupun bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada seseorang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jocksan mengungkapkan dalam sebuah buku yang ditulisnya dengan judul " *Personel west publishing compony, St. Paul Monnesato 1979* " dikatakan bahwa : motivasi berasal dari kata motif dan

¹⁹ H.M.Sarajar, *Persepsi tentang Etos Kerja*, Op-cit, h. 40

memiliki pengertian suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat.²⁰

Dari uraian mengenai keterkaitan antara motif dan motivasi itu dapat digambarkan dalam tiga hal yakni : **Pertama**, semua orang memiliki motif dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, **Kedua**, motif dapat digerakkan dari luar oleh adanya motivasi yang sesuai dengan kebutuhannya, **Ketiga**, benda atau apa saja dapat berfungsi sebagai motivasi. Dengan terpahaminya motivasi dari sudut konseptual, selanjutnya kita akan lihat sejauh mana aplikasi motivasi tersebut dalam lingkungan kerja serta dorongannya terhadap etos kerja seseorang.

Dalam lingkungan suatu pekerjaan, misalnya motivasi mempunyai peran sangat penting disebabkan menyangkut langsung pada unsure manusia dalam lingkup tempat kerjanya. Motivasi yang tepat akan mampu menunjukkan dan mengembangkan semangat etos kerja dalam berusaha. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa yang memiliki peran penting dengan masalah motivasi adalah masalah yang dapat memberikan dorongan dan rangsangan terhadap diri individu maupun masyarakat untuk berbuat dan mengembangkan etos kerjanya, serta dapat memberikan suatu perubahan terhadap etos kerja baik dari segi kualitas yang dapat memberikan yang terbaik bagi individu maupun masyarakat sekitarnya.

Bagaimanapun juga kerja manusia tidak pernah lepas dari penilaian baik dan buruknya. Bahkan ada pandangan negatif tentang kerja bahwa kerja merupakan kutukan dan bahwa susah payah kerja merupakan nasib, surat takdir, dan bahkan dianggap sebagai akibat dosa. Pendapat ini tidak selamanya

²⁰ Ibid, h. 42

benar, sebab kerja bagi manusia adalah suatu keharusan yang tidak dapat dielakkan, kerja bukan merupakan nasib-nasibpan yang harus diundi di kala kita ingin mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

Kerja sudah barang tentu merupakan salah satu jenis kegiatan yang dilakukan oleh manusia saja. Hewan dan tanaman tidak dapat bekerja, keduanya memang melakukan kegiatan seperti makan, bergerak, berbiak, menyerang, tetapi kegiatan itu tidak dapat disebut kerja.²¹ Hewan tidak bekerja. Suatu kegiatan dikatakan sebagai kerja bila pertama-tama kegiatan itu dilakukan untuk mencapai tujuan di luar kegiatan sendiri. Misalnya dengan mencangkul seorang petani ingin menghasilkan sawah yang subur. Mencangkul bukanlah tujuan pada dirinya, melainkan kegiatan mencangkul itu diabdikan demi pengemburan tanah garapan. Kedua, kegiatan yang disebut kerja itu tidak terjadi atas dorongan naluriah belaka, tetapi mengandung terang pemikiran dan perencanaan, maka bersifat rasional. Kegiatan yang disebut kerja itu dipikirkan dan direncanakan sebelum dilaksanakan, sehingga dapat disebut sebagai tindakan rasional bertujuan. Jelaslah bahwa di dalam kegiatan itu ada dua unsur yang berhubungan timbal balik yaitu subjek kerja atau manusia pekerja itu sendiri dan objek kerja atau hal-hal yang dikerjakan.²²

Kerja juga memiliki nilai social atau bermakna pada diri sendiri atau bagi orang lain. Sekurang-kurangnya ada dua hal yang perlu diperhatikan yakni, **Pertama**, sebagai sarana untuk mengembangkan diri secara utuh dan menyeluruh. Lewat bekerja orang mampu mengaktualisasikan potensi-potensi diri, lewat

²¹ Fransisco Budi hardiman, *Manusia dan Kerja*, baca Basis, 1990, h. 277

²² *Ibid*

bekerja orang dapat menghasilkan karya-karya besar dan bermutu. Kedua, lewat bekerja orang dapat memperoleh sesuatu untuk memenuhi keinginannya, lewat bekerja orang mendapatkan uang dan barang kebutuhan lain.

Karena begitu besar dan mulia kerja bagi manusia, amatlah tepat kalau orang diajar dan dibiasakan untuk menghayati semangat kerja sejak dini. Dengan demikian, kelak orang mampu dalam keadaan apapun dan dimana saja bekerja, dan akan menjauhkan orang dari sifat memilih-milih pekerjaan.

Etos kerja yang berhasil dihayati dengan baik dan menghasilkan serta menjauhkan diri dari mental pemalas dan membuat orang tegar dalam menghadapi berbagai tantangan hidup. Orang yang memiliki etos kerja yang baik tidak membedakan pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya. Ia tidak melihat suatu pekerjaan nilainya lebih tinggi dan terhormat daripada pekerjaan lain. Sebaliknya, ia akan senantiasa menghormati semua pekerjaan dan hasil karya orang lain, betapapun kecil dan kurang terpandang karena sama nilainya.

Dengan demikian, kita harus menanamkan dalam diri kita bahwa betapa pentingnya orang bekerja, disadarkan bahwa orang bekerja kelak akan menghasilkan suatu karya-karya besar dalam berbagai bidang serta dapat mandiri dalam hidup. Lebih jauh lagi orang akan mampu mengembangkan dirinya secara utuh dan menyeluruh.

Masalah pembinaan etos kerja seharusnya memang ditanamkan terhadap anak sejak dini, sebab memanjakan anak dalam hal kerja, berdampak tidak baik pada saat kelak nanti. Tantangan tidak dapat diatasi karena etos kerja tidak dipupuk sejak dini. Keluarga sangat bertanggungjawab terhadap anak-anaknya.

Mereka yang akan meneruskan pembangunan dengan berbekal etos kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

C. Persepsi Budaya Terhadap Etos Kerja

Sebelum kita membahas lebih jauh tentang persepsi budaya terhadap etos kerja, ada baiknya kami akan memberikan serta mengemukakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan budaya itu sendiri.

Dalam buku *Pnantar Ilmu Antropologi* dikemukakan bahwa kebudayaan berasal dari kata “Buddhayah” yaitu bentuk jamak dari kata-kata “Buddhi”, yang berarti budi atau akal. Dengan demikian kebudayaan dapat diartikan dengan hal-hal yang bersangkutan dengan akal. Karena itu, Koentjaraningrat membedakan antara “budaya dengan kebudayaan”. Kebudayaan adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa, dan rasa dalam istilah antropologi budaya pedesaan itu ditiadakan, kata budaya di sini hanya dipakai sebagai singkatan saja dari kebudayaan dari arti yang sama.²³

Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta “Buddhayah” ialah bentuk jamak dari “Buddhi” yang berarti budi atau akal. Dengan demikian, kebudayaan itu dapat diartikan dengan hal-hal yang bersangkutan dengan budi dan akal. Ada pendirian lain mengenai asal kata “Kebudayaan” itu ialah bahwa kata itu adalah suatu perkembangan dari kata majemuk budi-daya, artinya daya dari budi, kekuatan dari akal.²⁴

Kebudayaan dari hasil budi manusia, dalam berbagai bentuk dan manifestasinya, dikenal sepanjang sejarah sebagai milik manusia yang tidak beku,

²³ H.M.Sarajar, *Persepsi tentang Etos Kerja*, Op-cit, h. 73

tetapi selalu berkembang dan berubah.²⁵ Corak kesatuan, sintesis, keseluruhan atau totalitas dari kebudayaan adalah esensial. Mengenai hal-hal itu S.Thomas menulis, segala kegiatan manusia mengarah ke karyabudi sebagai tujuan. Agar budi berfungsi sempurna dibutuhkan keutuhan dan kesehatan badan yang diusahakan oleh teknik-teknik yang menyediakan keperluan kehidupan. Perlu jaga kekebalan terhadap hawa nafsu, gejala yang dicapai oleh keutamaan moral, dan kebijaksanaan. Lagi perlu keamanan lahir yang diselenggarakan oleh tata masyarakat maupun tata negara. Jadi jelaslah dalam persepektif ini bagaimana segala tugas dan kewajiban manusia digerakkan untuk memungkinkan perkembangan daya budi.²⁶

Menurut Daud Jeosoef, bahwa kebudayaan adalah system nilai dan ide yang dihayati oleh sekelompok manusia pada saat lingkungan hidup pada suatu kurun waktu tertentu.²⁷ Kebudayaan sebagai wujud eksistensi manusia terus-menerus berada dalam proses, yaitu proses pernyataan keberadaan baik yang bersifat individual²⁸ maupun kolektif.²⁹

²⁴ Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997 h. 9

²⁵ Imam Barnadib, *Filsafat Pendidikan Sistem dan Metode*, Yogyakarta, Perc. Andi, 1997, h. 24

²⁶ J.W.M.Bakker SJ, *Filsafat Kebudayaan, Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Kanisius, 1984, h. 17

²⁷ H.M. Sarajar, *Op-cit*, h. 74

²⁸ Pernyataan keberadaan secara individual adalah amal perbuatan sebagai wujud eksistensi pribadi. Pada tahap ini manusia terus-menerus berada dalam proses mengada dan menjadi, ia telah meninggalkan keberadaannya yang lalu, menjadi ada yang baru yang kemudian terlampaui lagi. Proses mengada dan menjadi tersebut berlangsung tanpa henti, sampai pada suatu saat, yaitu kematian menghentikan proses eksistensi yang berlangsung. Pada saat itulah manusia dikenali dan dikenang melalui perbuatannya.

²⁹ Pernyataan keberadaan manusia secara kolektif adalah proses dialektik suatu masyarakat dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang selalu dihadapkan kepadanya. Proses dialektik itu tidak sepenuhnya dapat dirancang dalam bentuknya yang pasti dan tidak dalam arah yang sudah ditetapkan, karena proses dialektik itu terjadi melalui tawar-menawar dan mencari bentuk sintetik yang seringkali merupakan hal yang baru sama sekali.

Dalam pandangan agama, kita melihat bahwa kebudayaan dalam al-Qur'an lebih dipandang sebagai proses manusia mewujudkan totalitas dirinya dalam kehidupanyang disebut amal. Memandang kebudayaan sebagai proses, adalah meletakkan kebudayaan sebagai eksistensi hidup manusia. Kebudayaan ssebagai proses eksistensi menunjukkan kepada adanya suatu perjuangan yang tidak pernah selesai bagi usaha menegakkan eksistensi manusia dalam kehidupan. Dalam menghadapi tantangan yang selalu berubah, manusia dipaksa untuk mengerahkan segala potensi akalnya untuk mengatasi tantangan itu.³⁰

Pengertian kebudayaan sering menjadi agak kacau, bahkan oleh sementara orang pengertian itu dibeda-bedakan, baik yang mengacau pada hubungan alur pikiran tertentu atau seakan-akan terdapat pengertian sendiri-sendiri bagi setiap cabang-cabang keilmuan yang berhubungan dengan kehidupan.

Pengertian kebudayaan merupakan suatu aktivitas yang memerlukan ketajaman pikir dan keterampilan tersendiri. Ketajaman pikir berarti menggunakan akal budi dan pikiran manusia. Oleh karena itu, mempelajari kebudayaan tidaklah cukup dengan menggunakan akal budi dan pikiran saja tetapi membutuhkan keterampilan, kelincahan, pengamatan, dan penghayatan. Jadi, kebudayaan yang begitu luas itu telah mendatangkan berbagai macam definisi dan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh berbagai ahli antropologi maupun cendikiawan-cendikiawan kita seperti yang telah dipaparkan sebelumnya.

Melihat definisi tentang kebudayaan tersebut, maka sudah dapat memberikan penekanan yang hampir sama bahwa kebudayaan tidak bakal dilepas

³⁰ Musa Asy'arie dkk, *Alqur'an dan Pembinaan Budaya Dialog dan Transformasi*, Yogyakarta, Lembaga Studi Filsafat Islam (LPSFI), 1993, h. 2

dengan masalah perilaku dan kelakuan manusia. Sehingga, kebudayaan itu merupakan keseluruhan gagasan dan karya manusia yang harus dibiasakan melalui suatu proses, beserta keseluruhan dan hasil budi dan karyanya itu.

Kebudayaan memang hanya ada pada makhluk yang bernama manusia. Menurut beberapa ahli antropologi, paling sedikit ada tiga wujud kebudayaan, yaitu : **Pertama**, wujud sebagai suatu kompleks gagasan, konsep dan pikiran (ideal), **Kedua**, wujud adalah suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat (kelakuan), **Ketiga**, wujud sebagai benda karya manusia. Ketiga wujud kebudayaan itu sangat erat kaitannya dan hubungannya satu sama lain, namun hanyalah hal pertama yakni ideal yang akan lebih menarik perhatian kita tentang suatu nilai budaya.

Sistem budaya adalah abstrak, tidak dapat dilihat dan diraba. Ia identik pada orang atau kelompok, berada di kepala setiap orang dan terdistribusi konsep-konsep, gagasan-gagasan, pandangan-pandangan dan nilai-nilai. Sistem budaya itu diterima oleh setiap orang atau kelompok masyarakat dari hasil-hasil perkembangan kebudayaan. Sadar atau tidak sadar, manusia terpengaruh dan menerima sebagai warisan, ajaran dan kepercayaan. Pola interaksi dan hasil karya kelompoknya melalui internalisasi dan sosialisasi sejak dalam rumah tangganya sampai pengaruh lingkungan masyarakatnya, yakni manusia tersebut tumbuh. Kalau budaya dalam masyarakat diresapi oleh setiap orang atau kelompok, maka perilakunya hampir menjadi otomatis dan tanpa disadari perilaku itu akan dapat diterima secara sosial.

Budaya yang hidup dalam suatu masyarakat tentu karena ada pelaku-pelakunya, karena tanpa pelaku suatu budaya akan mati dan masyarakat penyandang akan lenyap pula. Dengan kata lain, manusia adalah budaya itu sendiri, tidak dapat dibayangkan adanya manusia tanpa budaya dan budaya tanpa manusia, karena hanya manusia yang menciptakan budaya dan hidup serta dihidupi oleh kebudayaan itu. Di dalam proses membudaya inilah sebenarnya terletak pada pendidikan itu sendiri, karena pendidikan berfungsi mengembangkan tiga jenis perilaku, **Pertama** : manusia sadar budaya, **Kedua** : manusia yang membudaya, **Ketiga** : manusia sebagai budayawan dalam arti yang luas.

Begitu juga dalam persetujuan masyarakat mengenai suatu gagasan, nilai-nilai dan pandangan yang menghasilkan sikap dan kehendak merupakan suatu etos sosial didalam mewarnai perilaku. Dalam kebudayaan dijelaskan cara-cara hidup manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk mengelola dan menginterpretasi lingkungannya, pengetahuan dari padanya menjadi kerangka landasan atau konseptual untuk mendorong perwujudan tingkah lakunya. Apabila etos sosial dilihat dari segi filsafat, maka akan menjadi kajian tentang nilai dalam hubungan pada pola tingkah lakunya dan apa yang akan direncanakannya untuk diperbuat, oleh karena setiap kelompok masyarakat yang memiliki karakter, ciri khas dan watak yang berbeda dengan kelompok masyarakat lainnya.

Budaya kerja sesungguhnya merupakan cerminan sikap hidup dari seseorang yang memiliki kemampuan serta suka bekerja keras. Hal ini merupakan nilai-nilai yang telah menjadi sifat, kebiasaan dan motivasi dalam kehidupan suatu kelompok dalam masyarakat ataupun masyarakat secara keseluruhan.

Apabila diperhatikan makna dan pengertian tentang budaya kerja, maka secara implisit mencerminkan adanya kolerasi antara motivasi dan perilaku yang mewujudkan bekerja efektif dan efisien. Masyarakat selayaknya memaklumi bahwa bekerja bukanlah semata-mata untuk memenuhi kebutuhan hidup melainkan tidak kurang pentingnya yaitu kesadaran bekerja dengan etos, semangat tinggi untuk mencapai suatu hal yang diinginkan.

Sebaliknya etos kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi sehingga akan mempengaruhi perilaku dan tingkat efektifitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, sebagai individu maupun masyarakat sebenarnya telah dicapai komitmen bahwa pada dasarnya di dalam diri masing-masing telah memiliki potensi budaya kerja, sehingga menjadi kewajiban setiap orang yang berada di lingkungan masyarakat umum untuk menggali dan menumbuhkan kembangkan potensi itu menjadi wujud nyata didalam setiap perilaku diri dan masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, dalam hal ini budaya kerja erat kaitannya dengan motivasi.

Motivasi mempunyai peran penting bagi seseorang untuk menggerakkan segala daya dan potensi tenaga dalam mencapai suatu etos kerja yang lebih baik dan bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat pada umumnya. Jelaslah bahwa manusia sebagai makhluk tuhan senantiasa didorong secara motivatif dan persuasif bahwa hanya dengan bekerja keras maka kondisi hidup dan kehidupannya baik sebagai perseorangan maupun kelompok memperoleh hasil yang dicita-citakan. Tuhan ternyata tidak meridhoi manusia menikmati hasil tanpa bekerja sungguh-sungguh.

Selanjutnya untuk lebih meningkatkan budaya kerja terhadap masyarakat perlu terus dipupuk dan ditumbuh kembangkan serta ditingkatkan agar menjadi kekuatan nyata didalam kegiatan berbagai sektor kehidupan. Penularan sikap gairah kerja yang pada gilirannya menjadi sumber daya manusia yang memiliki sikap tangguh, hemat, produktif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan kemasa depan yang lebih baik.

Mengenai budaya kerja yang terkandung dalam peranan sumber daya manusia pada masyarakat, hal ini sangat melekat pada pribadinya, sebab ia sebagai subjek pembangunan. Manusia dituntut mampu menggerakkan roda pembangunan yang makin lama makin cepat menuju kearah cita-cita nasional yakni tercapainya masyarakat adil dan makmur.

Penduduk di Kotamadya Palu sebagai warga masyarakat setempat, mayoritas memeluk agama Islam yaitu 89,97 % dari jumlah penduduknya. Sampai 1998 total penduduk, berjumlah 230.352 jiwa. Pada bab ini akan dikemukakan gambaran sejauh mana budaya dari warga mayoritas dalam melihat serta mengembangkan etos kerja. Sangat relevan apabila kita melihat terlebih dahulu tesis yang ditulis oleh Max Weber³¹, dengan judul *Protestant Ethic and Spirit of*

³¹ Max Weber dilahirkan 21 April 1864 di Enfurt, Thuringia Jerman Timur, Max merupakan anak sulung dari keluarga terpandang yang memberikan penilaian tinggi pada pendidikan dan kebudayaan. Dibcsarkan di Berlin, kemudian melanjutkan pelajarannya di Universitas Heidelberg, Strassburg, Berlin dan Gottingen, dengan perhatian khusus pada hukum, sejarah dan teologi. Tahun 1889 mendapatkan gelar doctor di Berlin. Setelah mengajar dan mengadakan penelitian-penelitian pada tahun 1893 diangkat sebagai guru besar hukum di Berlin, tahun yang sama diangkat sebagai guru besar hukum dagang di Universitas Berlin. Kemudian pada tahun 1905 menghasilkan buku yang paling terkenal *Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. Sebagian tulisannya diterbitkan setelah dia meninggal pada tanggal 14 Juni 1920 karena Pneumia. Lihat Soerjono Soekanto, *Max Weber Konsep-Konsep Dasar dalam Sosiologi*, Jakarta, Rajawali, 1985.

*Capitalism*³², dikatakan bahwa masalah etos kerja suatu etnik atau suku bangsa dan pengaruhnya terhadap perkembangan etnik atau bangsa itu akan menarik perhatian para ahli sosiologis. Dalam buku tersebut Weber mengatakan bahwa ada kaitan antara perkembangan suatu masyarakat dengan sikap dari masyarakat itu terhadap makna kerja. Menurut pengamatan Weber di kalangan sekte Protestan calvanist terhadap suatu kebudayaan yang menganggap bahwa kerja adalah suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai suatu kesejahteraan spiritual Kerja keras bagi umat protestan sekte calvanist adalah suatu panggilan rohani untuk mencapai kesempurnaan hidup mereka. Akibat dari semangat kerja keras ini ternyata melimpah pula pada kehidupan ekonomi mereka, dengan kerja keras serta hidup hemat dan sederhana para pengikut ajaran calvanist itu tidak hanya hidup lebih baik, tetapi mampu pula memfungsikan diri sebagai wiraswasta yang tangguh dan menjadikan diri mereka sebagai tulang punggung dari sistem ekonomi kapitalis.³³

Seperti yang digambrkan oleh Taufik Abdullah, yang menggambarkan tesis Weber bahwa ajaran agama yang dianut mempengaruhi tingkat pencapaian dalam usaha, dan juga status dalam jenjang sosial. Disamping itu, menurutnya bahwa dalam kehidupan manusia kemungkinan adanya hubungan antara ajaran agama dengan perilaku ekonomi. Dalam kaitannya dengan pengaruh ajaran agama dalam profil dan usaha kehidupan sehari-hari hal tersebut terlihat sebagaimana pada

³² Max Weber, *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, diterjemahkan oleh Talcott Parsons, (New York : Charles Scribner's Son, 1958).

³³ Mubyarto dkk, *Op-cit*, h. 1-2

objek observasi Weber di Jerman, yang berkesimpulan bahwa sebagian pemilik modal adalah orang Protestan.³⁴

Dari sudut teoritis, hal ini membawa kita pada persoalan kemungkinan hubungan yang saling mendukung antara kenyataan rohaniah dengan sistem perilaku. Dengan kata lain, kita akan mempersoalkan “ Etos kerja “ dari masyarakat. Etos kata Geertz adalah “ sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup “. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dalam hal ini bisa dinyatakan : Apakah kerja, dalam hal lebih khusus, usaha komersial, dianggap sebagai suatu keharusan demi hidup atau sesuatu yang imperatif dari diri, atau sesuatu yang terikat pada identitas diri yang telah bersifat sakral. Identitas diri dalam hal ini adalah sesuatu yang diberikan oleh agama. Dari sudut perencanaan pembangunan, hal ini menyebabkan kita mempersoalkan kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam perbuatannya. Artinya, kita mempertanyakan pula dasar yang ampuh bagi apa yang biasa disebut partisipasi dalam pembangunan.³⁵

Dari gambaran Weber tersebut dapat dianalisis bahwa tata kehidupan masyarakat Kotamadya Palu yang dominan beragama Islam, sangatlah menjunjung tinggi terhadap budaya etos kerja itu sendiri. Sebab, dalam keyakinan yang ada dalam agama Islam sangat menghargai dan menjunjung tinggi budaya kerja. Ini sudah merupakan budaya yang telah lama melekat pada masyarakat Islam Kotamadya Palu yang banyak didominasi oleh masyarakat Kaili.

³⁴ H.M. Sarajar dkk, *Op-cit*, h. 66

³⁵ Taufik Abdullah, *Tesis Weber dan Islam di Indonesia*, lihat pada *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan ekonomi*, Editor Taufik Abdullah, Jakarta, LP3ES, 1979, h. 3

Masyarakat Kotamadya Palu yang lebih khusus pada masyarakat Kaili yang beragama Islam, dalam lingkaran hidup mereka sehari-hari sebagai suatu kesatuan warga masyarakat, teminologi-teminologi ajaran agama Islam juga telah tertanam dalam kehidupan masyarakat itu. Budaya kerja, misalnya, dalam setiap keluarga dapat dikatakan bahwa itu sudah merupakan suatu kewajiban bagi setiap anggota masyarakat atau anggota keluarga, mulai dari ayah, ibu sampai kepada anak-anak mereka, yang sudah diaplikasikan dalam kehidupan mereka sehari-harinya. Yang jelas, bahwa perihal budaya kerja bagi seorang ayah dan ibu terlihat jelas sesuai dengan profesi yang disandangnya, yang sedapat mungkin bekerja secara giat dalam mencari nafkah guna pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari dalam suatu keluarga.



Oleh sebab itu, masalah etos kerja tidak terlepas dari suatu sistem budaya suatu masyarakat dalam suatu lingkungan tersebut, karena sistem budaya diterima oleh setiap orang atau kelompok masyarakat dari hasil perkembangan kebudayaan. Apabila budaya itu telah diresapi oleh setiap individu atau kelompok masyarakat maka tanpa disadari perilaku yang ditampilkan akan terbawa dari kekuatan budaya yang telah diaplikasikan sebagai suatu hal yang baik. Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap kehendak, yakni apa yang dikehendaki secara sukarela tanpa ada paksaan. Sikap moral mengarah pada orientasi norma-norma agama yang selalu harus ditaati, dan budaya kerja itu selayaknya dapat berlaku pada setiap masyarakat yang selalu ingin meningkatkan taraf hidup yang lebih baik dan mandiri.

Itulah sebabnya banyak analisis yang mengatakan bahwa etos kerja itu harus dibangun dari masyarakat yang berbudaya, sebab masyarakat yang berbudayalah dan mempunyai norma-norma serta nilai-nilai religius (agama) yang mampu mengembangkan serta mengaplikasikan etos kerjanya. Diyakini bahwa kerja keras merupakan suatu keharusan dan kewajiban bagi manusia terutama bagi umat Islam.

D. Agama, pendidikan, dan Etos Kerja

Banyak analisis yang mengatakan bahwa lemahnya perekonomian rakyat di dunia Islam disebabkan oleh lemahnya etos kerja dan lemahnya etos kerja disebabkan karena menguatnya aliran tasawuf yang mementingkan aspek ibadah yang berorientasi pada akhirat. Kebanyakan masyarakat pada saat ini lebih menekankan orientasinya kepada kehidupan akhirat saja, karena hanya itulah satu-satunya harapan dalam situasi otoriter dan represif. Gejala ini membuat Marx mengambil kesimpulan bahwa “ Agama adalah candu bagi masyarakat “ Hal ini dikatakan Marx , sehubungan dengan pengamatannya bahwa masyarakat beragama itu hanya mengharapkan surga di dalam kehidupan akhirat dan tidak memperdulikan nasibnya di dunia.³⁶

Padahal penghargaan Islam terhadap kerja tercermin juga pada system pemilikan. Apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi adalah milik Allah. Akan tetapi kesemuanya itu merupakan sumber rezeki bagi manusia yang bekerja untuk mengelola dan memberdayakannya. Alat-alat pemuas kedutuhan dan

³⁶ Dawam Raharjo M, *Intelektual Intelegansia dan Perilaku Politik Bangsa, Risalah Cendekiawan Muslim*, Bandung, Mizan, 1999, h. 45

sumber daya derivatif, berasal dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Melalui proses kerja adalah hak orang-orang yang memperolehnya melalui proses kerja tersebut.

Nilai kerja dalam masyarakat Islam mulai merosot akibat berkembangnya pemerintahan feodal yang lazim. Pemerintahan otoriter menyebabkan motivasi rakyat untuk bekerja merosot. Dalam keadaan tertindas rakyat lebih memilih lari kepada Tuhan, seperti dikemukakan pada awal tulisan bahwa mereka lebih memilih menguatkan aliran tasawuf yang berorientasi kepada akhirat semata ketimbang harus bekerja sebagai budak penguasa otoriter pada saat itu dan di sinilah awal lemahnya perekonomian di dunia Islam.

Terhadap analisis yang dikemukakan oleh Ismail Sabri Abdallah, salah seorang pemikir dunia ketiga adalah sebagai berikut: kelompok negara-negara yang pada masa revolusi industri tidak ikut serta dalam proses pembentukan orde dunia sekarang kapitalis itu. Pada saat itu kebanyakan dunia Islam malah jatuh ketangan penjajah yang mengalami eksploitasi ekonomi oleh system kapitalisme. Menurut Abdallah, dan yang lain menimbulkan pertumbuhan ekonomi disatu pihak dan keterbelakangan di pihak lain.³⁷

Eksploitasi pada saman penajahan itu merupakan penjelasan atas terjadinya kemiskinan di dunia Islam termasuk Indonesia. Koeksidensi antara kemiskinan dan kemusliman itu menimbulkan kesimpulan bahwa etos kerja di kalangan kaum muslimin itu rendah, padahal dewasa ini dunia ketiga tidak hanya terdiri atas dunia Islam, Filipina juga negara yang terkebelakang ekonominya, padahal

³⁷ Ibid, h. 459

mayoritas penduduknya beragama katolik. Sebab-sebab kemiskinan itu adalah factor-faktor yang kompleks, yang terjalin dalam sejarah dan karena itu tidak bisa semata-mata dikaitkan dengan etos kerja.

Pengaitan antara etos kerja suatu masyarakat dengan pertumbuhan ekonomi memang telah menjadi suatu pendekatan yang populer. Seorang peneliti **David C. MacClelland** mengulas kembali tesis yang ditulis oleh Weber dan dari hasil penelitiannya itu dia menghasilkan buku-buku dengan judul “ **The Achieving Society** “.

Tentang Islam sendiri, Weber mengatakan bahwa agama ini memiliki “ Etika Tradisional “ yang menghasilkan perilaku hidup yang bertentangan dengan etika puritan atau etika protestantisme yang dinilainya mendorong pertumbuhan kapitalisme di Eropa Barat. **MacClelland**, dalam bukunya tersebut juga menduga bahwa orang-orang arab, sebagai kaum muslimin, barangkali memiliki *achievement* (pencapaian) yang rendah. Dalam analisisnya terhadap teori Weber, **Briyan S. Turner** mengatakan bahwa bukan saja memiliki pengetahuan yang dangkal dalam Islam, melainkan juga keliru.³⁸

Jika agama dikaitkan dengan etos kerja, maka persoalannya adalah agama dalam tahap penghayatan yang mana. Hal ini disebabkan oleh karena etos kerja berkaitan langsung dengan usaha manusia mengatasi dan meningkatkan kehidupan produktivitas yang bersifat sosial ekonomis. Untuk meningkatkan produktivitas ekonomi yang berdimensi humanitas, diperlukan etos kerja yang bersumber pada penghayatan agama yang lebih antroposentris dengan

³⁸ Ibid, h. 460

memberikan peran lebih besar dan bebas kepada manusia untuk mengembangkan kreativitasnya secara optimal.

Pendekatan antroposentris dalam agama diuntungkan, karena agama pada hakikatnya untuk manusia dan untuk memperkuat kemanusiaan. Manusia membutuhkan agama untuk mengenal dan memasuki dimensi gaib, yang telah menjadi bagian bawaan kodratnya dan hanya agamalah yang dapat mengantarkan manusia berkenalan dan bahkan hidup dalam kegiatan. Agama sama sekali bukan dan tidak untuk tuhan, karena tuhan sama sekali tidak memerlukan dan membutuhkan apapun apalagi agama.

Etos suatu bangsa seperti yang digambarkan oleh Cliford Geertz ; *The interpretation of cultures*, 1974³⁹, adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan mereka, moral dan gaya estetis dan suasana-suasana hati mereka. Etos adalah sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam kerja, sebagai sikap hidup yang mendasar. Suatu etos pada dasarnya merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai luhur yang transenden. Dalam kaitan ini, agama bagi pemeluknya merupakan system nilai yang mendasari suatu etos kerjanya. Kerja seyogyanya diletakkan sebagai realisasi dari ajaran agamanya.⁴⁰

Untuk memupuk kepercayaan diri sendiri, maka manusia haruslah bekerja keras, sebab hanya dengan kerja keras saja satu-satunya yang bisa menghilangkan keraguan religius dan memberikan kepastian akan rahmat. Seperti yang

³⁹ Musa Asy'ari, *Agama dan Etos Kerja*, Al-Jamiah, Indonesia, 1994, h. 93

⁴⁰ Musa Ay'ari, *Ibid*, h. 93

diungkapkan oleh Weber, bahwa Tuhan dari Calvinisme menghruskan umatnya tidak satu kerja yang baik, tetapi suatu hidup yang dari kerja yang baik, yang digabungkan dalam satu system yang terpadu. Demikianlah cara hidup yang sesuai dengan kehendak Tuhan ialah menjauhi kewajiban yang dilimpahkan kepada individu oleh kedudukannya di dunia. Inilah panggilan (beruf) *Callingnya*. Beruf atau panggilan adalah konsepsi agama, tentang tugas yang ditentukan Tuhan, suatu tugas hidup lapangan yang jelas ialah seseorang harus bekerja.⁴¹

Weber mengatakan bahwa, berbeda dengan ajaran Katolik seperti yang diajukan oleh Aquino yang melihat kerja sebagai suatu keharusan demi kelanjutan hidup, maka Calvinisme terutama sekte Puritanisme, melihat kerja sebagai *beruf* atau panggilan. Kerja tidaklah hanya sekedar pemenuhan keperluan, tetapi suatu tugas suci. Pensucian kerja (atau perlakuan terhadap kerja sebagai suatu usaha keagamaan yang akan menjamin kepastian dalam diri akan keselamatan), berarti mengingkari sikap hidup keagamaan yang melarikan diri dari dunia. Sikap hidup keagamaan yang diinginkan doktrin ini, kata Weber ialah *askese duniawi* yaitu intensifikasi pengabdian agama yang dijalankan dalam kegairahan kerja sebagai gambaran dan pernyataan dari manusia terpilih. Dalam kerangka pemikiran teologis seperti ini maka semangat kapitalisme, yang bersandarkan kepada cita ketekunan, hemat, berperhitungan, rasional dan sanggup menahan diri, menemukan pasangannya. Sukses hidup yang dihasilkan oleh kerja keras bisa pula dianggap sebagai pembenaran, bahwa ia sipemeluk adalah orang yang terpilih.⁴²

⁴¹ Nanat Fatah Natsir, *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*, Bandung, Gunung Djati Press, 1999, h. 11

⁴² *Ibid*

Dalam teologi Islam, askese duniawi lebih mirip dengan karakteristik pola pemahaman terhadap etika kerja Islam yang cenderung ke pemikiran Qadariyah. sedang askese bukan duniawi lebih mirip dengan karakteristik pola pemahaman terhadap etika kerja Islam yang cenderung ke pemikiran Jabariyah.⁴³

Agama sesungguhnya mempunyai arti penting dalam membentuk etos kerja seseorang. Agama mengajarkan makna hidup yang lebih mendalam, melewati batas-batas kebendaan dan keduniaan. Etos kerja sepenuhnya berkaitan dengan kesadaran atas pilihan terhadap suatu pekerjaan. Ia memberikan dorongan, motivasi, semangat kerja memberi makna terhadap suatu pekerjaan itu, yang kemudian membentuknya menjadi suatu watak atau sikap mental dalam bekerja.

Oleh karena itu, etos kerja pada dasarnya selalu terkait dengan wawasan moralitas yang mendasari suatu pekerjaan. Moralitas yang menetapkan standar kelayakan bagi suatu pekerjaan, kelayakan secara internal yaitu standar kualitas yang harus dicapai, yang kemudian menentukan kelas profesionalnya dalam suatu pekerjaan, ataupun kelayakan eksternal yaitu standar penghargaan orang lain atau suatu institusi terhadap suatu kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Secara individual etos kerja seseorang pada hakikatnya akan mengalami perkembangan kualitatif, sesuai dengan tingkat perkembangan sosial ekonomi yang dicapainya. Selanjutnya, dalam proses pembentukan kepribadian seseorang, etos kerja bergerak dari dataran individual, sosial, dan memasuki dimensi transcendental, dari dimensi material ke dimensi spiritual.

⁴³ Ibid

Dalam Islam, etos kerja pada hakikatnya dapat dilihat sebagai bagian dari filsafat manusia.⁴⁴ Dunia kerja dalam Islam adalah dunia seseorang menyatakan diri sebagai 'abd, melalui keterlibatannya secara actual dalam kegiatan mendunia sbagai khalifah. Dunia kerja seseorang menyatakan ketaatan moralitasnya melalui aktualisasi daya-daya intelektualnya dalam proses kreatif, untuk memakmurkan dan mensejahterakan kehidupan bersama. Bekerja dari awal hingga akhir adalah ibadah yang dapat dicapai melalui komitmen moral yang kuat dalam aktualisasi total daya-daya intelektualnya dalam realitas hidup mendunia.⁴⁵

Etos kerja seorang muslim di gambarkan Nabi saw sebagai *man salimaal-muslimun min lisanihi wa yadihi*, yaitu etos kerja yang menyelamatkan lisan dan tangannya dari menyakiti sesama. Karena itu ia berharap kepada Tuhannya dengan *rabbana atina fiddun-ya hasanah wa fil akhirati hasanah* yaitu untuk kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat.⁴⁶

Manusia tidak bisa dipisahkan dari pekerjaan. Manusia di ciptakan oleh Tuhan bukan saja sebagai hiasan pekerjaan melainkan sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas, dan tugasnya ialah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan salah satu tugas illahi, yang mengandung kewajiban dan suatu hak.⁴⁷

Berkaitan dengan hal ini, pendidikan agama juga dapat memberikan motivasi kerja bagi setiap individu dalam masyarakat, yakni amal dan iman. Hanya itulah, menurut system kepercayaan Islam, yang dapat memberikan

⁴⁴ Musa Asy'ari, Op-cit, h. 208

⁴⁵ Ibid, h. 209

⁴⁶ Ibid, h. 210

kebahagiaan kepada manusia menghindarkannya dari kecelakaan di dunia dan di akhirat. Kalau pendidikan agama dapat menanamkan keimanan yang teguh, tidak lapuk di hujan dan tidak lekang di panas, dan motivasi kerja dalam bentuk amal dan ibadah dan amal muamalat dalam berbagai aspeknya, maka rasanya pendidikan agama berhasil mencapai tujuannya untuk menciptakan suatu masyarakat yang bermotivasi. Sudah tiba saatnya kita meninjau kembali orientasi pendidikan agama kearah peneguhan iman dan penanaman rasa cinta bekerja yang didalam Islam di sebut amal. Jadi, orientasi baru pendidikan agama adalah iman dan amal ke arah pembentukan masyarakat yang bermotivasi.⁴⁸

Oleh karena itu, pendidikan secara tegas memberikan motivasi terhadap manusia untuk selalu melakukan suatu aktivitas yang positif dan akan membawa suatu keberhasilan yang dapat dinikmati oleh semua orang, potensi dari manusia sangat menentukan terciptanya suatu kerja yang lebih efektif.

Seperti digambarkan Tuhan dalam Al-Qur'an bahwa "*Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri manusia memperhatikan hal-hal apa yang hendak dilakukan bagi hari esok. Dan bertaqwalah kepada Allah ; sesungguhnya maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al-Hasyr, 18)*"⁴⁹

Agama Islam yang diwahyukan kepada Rasulullah Muhammad saw adalah mengandung implikasi kependidikan yang bertujuan untuk menjadi rahmat bagi

⁴⁷ Dawam Rahardjo M, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, Jakarta, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), 1999, h. 247

⁴⁸ Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan : Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta, PT. Alhusna Zikra, 1995, h. 399-400

⁴⁹ Q.S. Al-Hasyr, 18, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 1971, h. 919

sekalian alam. Dalam agama Islam terkandung suatu potensi yang mengacu kepada dua fenomena perkembangan yaitu :

1. Potensi psikologis dan paedagogis, yang mempengaruhi manusia untuk menjadi sosok pribadi yang berkualitas bijak dan menyanggah derajat mulia melebihi makhluk-makhluk lainnya.
2. Potensi pengembangan kehidupan manusia sebagai khalifah di muka bumi yang dinamis dan kreatif serta responsive terhadap lingkungan sekitarnya baik yang alamiah maupun yang ijtima'iah, yaitu Tuhan menjadi potensi sentral perkembangannya.⁵⁰

Di sinilah manusia membutuhkan suatu kreativitas yang dimiliki dapat digunakan dalam rangka mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, bukan hanya sekedar hidup tanpa penuh dengan usaha dan perjuangan. Hidup ini jangan digunakan sekedar dihiasi dengan kemalasan tanpa mau kerja untuk peningkatan kreativitas. Dalam segala aktifitas hidup dibutuhkan suatu daya kreatif yang tinggi serta jangan hanya sekedar kegiatan rutin semata.

Seperti yang digambarkan oleh Iqbal, dan janganlah aktivitas ini sekedar kegiatan rutin. Kegiatan tersebut hendaklah bersifat kreatif, arisinal atau asli. Sebab, kreativitas itu adalah karunia yang paling berharga yang khusus hanya dimiliki manusia. Berkat kreativitas itulah manusia telah mengubah dunia yang

⁵⁰ Muslih Usa dkk, **Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial**, Yogyakarta, Aditya Media, 1997, h. 165

belum tergarap dan terselesaikan dan kemudian mengisinya dengan aturan dan keindahan.⁵¹

Sehari-hari manusia hidup dalam kaitan yang aktif dengan lingkungannya, dan secara dinamis mengubahnya sesuai dengan maksud dan kebutuhan yang terkandung dalam dirinya.

Namun, bagi kita yang pening, bahwa masyarakat muslim di Indonesia memerlukan suatu etos kerja yang tinggi. Betapa pun kita mengalami hambatan dalam membangun suatu etos kerja yang kreatif, namun kita harus membangun, dan ini hanya mungkin terjadi dengan bekerja keras, selalu mengambil inisiatif. Oleh karena itu, dalam pandangan Iqbal, untuk menumbuhkan semangat etos kerja yang tinggi, manusia yang harus mengambil inisiatif, sebab dalam perubahan yang begitu cepat Tuhan bertindak sebagai “Kawan bekerja dengan manusia”, asal manusia yang mengambil inisiatif. Hal ini dikemukakan Iqbal, sebagai berikut :

*“ It is the lot of men to share in the deeper aspirations of the universe around him and to shape his own destiny as well as that of the universe, now by adjusting himself to its forces, now by putting the whole of his energy to mould its forces his own ends and purposes. And in this process of progressive change God becomes a co-worker with him, provided man takes the initiative.”*⁵²

“ Verely god will not change the condition of men, till they change what is in themselves “

⁵¹ K. G. Saiyidain, *Percikan Filsafat Iqbal Mengenai Pendidikan, Judul asli Iqbal's Educational Philosophy*, dialih bahasakan oleh : M.I. Soeleman, Bandung, cv. Deponogoro, Edisi I, 1981, h. 120

Kalau manusia tidak mengambil inisiatif, kalau manusia tidak mau mengubah keadaan bathinnya, kalau manusia berhenti merasakan deburan batin hidup yang lebih tinggi, maka roh yang ada dalam dirinya pun akan mengeras menjadi batu dan ia pun merosot turun ke tingkat benda mati.⁵³ Dengan demikian, dalam pandangan teologi Iqbal bahwa untuk membangun suatu etos kerja yang tinggi tidak sekali jadi, aktualisasinya menuntut upaya manusia sendiri.⁵⁴

Dalam hal ini, ada pandangan-pandangan yang lain yang berusaha membangun suatu etos kerja untuk lebih mudah dimengerti oleh pemeluk-pemeluk agama lewat pandangan teologis. Kemestian dan kesadaran adanya dimensi waktu dalam setiap etos kerja adalah suatu realisasi iman, mempunyai komitmen pribadi yang tulus, yang semuanya ini merupakan ridho Allah.

Bagi kita penganut agama Islam apa yang disebut dengan *Ethical Monotheism* " atau " *Islamic Work Ethic* " yang berdasarkan pada tingkat sosial, keadilan sosial serta partisipasi dalam masyarakat. Hal ini untuk menyeimbangkan terhadap dimensi individualisme dan dimensi keadilan sosial yaitu seorang muslim wajib aktif dan produktif dalam hidup masyarakat dan masyarakat mempunyai keajaiban untuk memungkinkan orang berpartisipasi demikian. Dalam hal ini agama dalam artian teologis peningkatan etos kerja menjadi dorongan moral dari *Islamic Work Ethic*.

⁵² Muhammad Iqbal, *The Reconstruction Of Religious Thought in Islam*, Lahore, Institute of Islamic Culture, *Iqbal Academy Pakistan*, 139-A, New Muslim Town, 1986, h. 10

⁵³ Nurcholis Madjid, *Reaktualisasi Nilai-Nilai Kultural dan Spiritual dalam Proses Transformasi masyarakat*, *Makalah Simposium Nasional Cendekiawan Muslim di Malang Tanggal 6-8 Desember 1990*, Lihat Muzairi, *Refleksi Teologis Terhadap Etos Kerja*, *Majalah Al-Jamiah*, 1994, h. 106

⁵⁴ Muzairi, *Ibid*, h. 106

Begitu pula halnya pendidikan merupakan pendorong bagi pembentukan etos kerja bagi individual maupun masyarakat. Etos kerja dapat direalisasikan dalam bentuk kerja keras dan mampu mengubah hal-hal yang dianggap dapat memberikan kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Peran pendidikan sangat berarti dalam mendorong semangat kerja dan peningkatan semangat kerja terhadap individu dan masyarakat.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB IV

BUDAYA KERJA MASYARAKAT KAILI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PERKEMBANGAN PENDIDIKAN DI KOTAMADYA PALU

A. Latar Belakang Masyarakat Kaili.

Kebudayaan yang kita warisi merupakan keseluruhan sistem yang telah dikembangkan oleh leluhur kita sejak berabad-abad yang lalu, di dalamnya terdapat banyak kearifan yang perlu diresapi dan dilestarikan serta dijadikan acuan dalam merancang suatu bentuk kerangka kehidupan berbangsa dan bernegara yang mantap.⁵⁵

Sebagai bangsa yang memiliki warisan budaya yang timbul dan berkembang dari ratusan suku bangsa dengan ciri khas tersendiri, maka sewajarnya jika kita sebagai bangsa Indonesia selalu berusaha melestarikan nilai-nilai luhur dari budaya segenap suku bangsa tersebut sebagai bagian yang sangat penting dari kebudayaan nasional.⁵⁶

Suku Kaili sebagai suku bangsa terbesar dari duabelas suku bangsa asli yang mendiami Sulawesi Tengah, telah berabad-abad pula mengembangkan sejumlah sistem untuk menanggapi lingkungannya dan telah pula mewariskan berbagai gagasan, kepercayaan, norma, nilai, teknologi dan benda-benda yang tercipta karena tanggapan tersebut. Dengan demikian sewajarnya jika semua

⁵⁵ _____, *Tata Sajian Upacara Adat Suku Kaili*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Kebudayaan Museum Negeri Propinsi Sulawesi Tengah, 1991, h. 1

⁵⁶ *Ibid*

aspek budaya suku kaili perlu pula dipublikasikan dan dikaji nilai nilai kearifan yang terkandung didalamnya untuk dilestarikan.⁵⁷

Orang Kaili oleh sebagian ahli ilmu bangsa bangsa disebut juga sebagai orang **Toraja Barat** atau **Toraja Palu, Toraja Parigi Kaili, Toraja Sigi**.⁵⁸ Mereka berdiam disebelas kecamatan dalam wilayah kabupaten Donggala, Propinsi Sulawesi Tengah, yaitu Sindue, Sirenja, Tawaeli, Sigi Biromaru, Ampibabo, Damsol, Marawola, Parigi, Banawa, Dolo, dan Palu. Sebagian lain berdiam di Una una, Poso pesisir, Lage, Tojo, dan Ampana di Kabupaten Poso. Jumlah populasinya sekitar 300.000 – 350.000 Jiwa (1980).

Cacah jiwa orang Kaili yang tersebar luas dalam Propinsi Sulawesi Tengah, diperkirakan 45 % dari seluruh penduduk Sulawesi Tengah, yaitu sekitar 4 sampai 5 ratus ribu jiwa⁵⁹ Masyarakat Kaili pada umumnya atau terbanyak bermukim disepanjang pantai baik dipesisir Barat maupun dipesisir Timur. Oleh karena itu, maka cara dan kebudayaan Kaili yang dominan lebih dekat kesamaannya kepada kebudayaan Bugis-Makassar (Sulawesi Selatan), dan kebudayaan Melayu (Sumatra dan Malaka).

Suku bangsa Kaili merupakan salah satu suku bangsa dari 12 suku bangsa yang mendiami daerah Sulawesi Tengah yang mendiami wilayah daerah Tingkat II Kabupaten Donggala dan merupakan penduduk terbesar di wilayah ini. Seluruh

⁵⁷ Ibid

⁵⁸ Zulyani Hidayah, **Ensiklopedia Suku Bangsa di Indonesia**, (Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia, 1997), h. 111

⁵⁹ Mattulada. H.A, **Sejarah Kebudayaan “ To Kaili (Orang Kaili)**, (Palu : Badan Penerbit Universitas Tadulako, Tadulako University Press, _____), h. 30

wilayah Kabupaten Donggala di huni oleh suku bangsa Kaili kecuali Kecamatan Kulawi, Dampelas, Balaesang, Tomini, Tinombo, dan Moutong.⁶⁰

Dari 16 kecamatan yang ada di wilayah Daerah Tingkat II Donggala , 10 kecamatan diantaranya di huni oleh suku bangsa Kaili termasuk kecamatan Paiu dan sekitarnya. Jadi seluruh penduduk Kabupaten Donggala kurang lebih 70 % terdiri atas suku bangsa Kaili. Konon dahulu kala suku Kaili mendiami daerah pegunungan yang kemudian berangsur angsur turun ke lembah dan dataran rendah. Sebagian masih tinggal di pegunungan yang sekarang dikenal dengan masyarakat terasing. Suku Kaili ini 100 % telah beragama Islam, kecuali yang masih tergolong masyarakat terasing.⁶¹

Sistem religi pada masyarakat Kaili cukup dominan dalam kehidupan masyarakat dan ini dapat dilihat dalam pelbagai upacara seperti upacara daur hidup dan upacara adat dalam bidang pertanian. Kepercayaan pada kekuatan magis religius seperti adanya benda benda yang dijadikan simbol simbol dalam upacara tradisional, pemujaan terhadap arwah para leluhur, makhluk halus, kekuatan gaib yang berada di bumi ini bagi suku Kaili di sebut *Rate*.⁶²

Sebaliknya di dalam kehidupan masyarakat ada orang tertentu yang mampu mengadakan komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan arwah leluhur, makhluk halus dan makhluk gaib lainnya. Orang ini cukup terpandang dalam masyarakat, seperti para *Sando* (dukun) dan para ketua

⁶⁰ Tata Sajian Upacara Adat Suku Kaili, *Op-cit*, h. 13

⁶¹ *Ibid*

⁶² *Ibid*

adatyang dianggap mengetahui prosedur dan tata cara upacara yang harus dilakukan. Karena itu didalam upacara termasuk upacara tradisional peran para *Sando* dan ketua adat cukup besar dan menentukan, dan bahkan seakan akan nasib sebagian masyarakat ada ditangannya.⁶³

Dengan masuknya pengaruh Islam di wilayah ini, maka alam pikiran ini berangsur angsur berubah, sehingga tidak jarang upacara adat ini hanya sekedar syarat. Namun segala simbol yang mengandung makna magis religius sudah agak diabaikan. Dan ini dilakukan apabila masyarakat sudah terdesak dan kebingungan memecahkan masalah kesulitan hidup dengan cara cara baru misalnya dalam upaya pengobatan dan upaya mendapatkan keturunan.⁶⁴

Suku bangsa Kaili sebenarnya terdiri dari banyak suku bangsa. Dalam pergaulan antar suku bangsa di Sulawesi bagian Tengah setiap nama suku bangsa dilengkapi dengan prefiks " To " yang berarti Orang sehingga orang Kaili disebut **To Kaili** atau orang Kaili. Sub suku yang lain juga terkena prinsip ini, antara lain adalah Palu (To-ri Palu) Biromaru, Dolo, Sigi, Pakuli, Bangga, Baluase, Sibalaya, Sidondo, Lindu, Banggakoro, Tamungkolowi, Baku, kulawi, Tawaeli (Payapi), Sausu, Balinggi, Dolago, Petimpe, Raranggonau, dan Parigi. Selain itu ada pula diantara kelompok kelompok mereka yang digolongkan orang luar sebagai masyarakat " Terasing " karena jarang sekali berhubungan dengan dunia luar. Sementara itu dikalangan berbagai subsuku bangsa tersebut terjadi lagi penggolongan menurut wilayah pemukiman dan hubungan kekerabatan.

⁶³ Ibid

⁶⁴ Ibid

Penduduk asli Palu yang bermukim di lembah Palu dan sekitarnya, bermukim **To Kaili**, dan hidup sebagai suatu kelompok etnik. Penduduk lembah Palu yang terdiri atas beberapa kelompok sub etnik atau kelompok kaum dengan dialek dan bahasa masing masing. Seperti yang penulis kutip dari sebuah penelitian yang berjudul “ **Sejarah Kebudayaan To-Kaili (Orang Kaili)** “, bahwa menurut petugas Belanda dalam *Nota Van Toelichting betreffende de zelfbesturende landschappen Paloe, Dolo, Sigi Beromaroe* (1912), bahwa dilembah Palu itu terdapat empat kelompok kaum (tribe). Yaitu : **To-ri Palu**, **To-ri Sigi**, **To-ri Biromaru** dan **To-ri Dolo**.⁶⁵

Pemukiman awal ke empat kelompok ini menurut petunjuk yang ditemukan sekarang adalah sebagai berikut :

To-ri Palu, bermukim dibagian utara lembah sepanjang dua sisi muara sungai Palu. **To-ri Biromaru**, dan **To-ri Sigi**, bermukim dibagian selatan **To-ri Palu**, dengan kekecualian bagian kecil sebelah utara Wunu, disana berdiam **To-ri Dolo**, bermukim sebelah selatan **To-ri Palu**, pada bagian kiri daerah aliran sungai Palu. Di lereng lereng gunung bagian utara lembah Palu juga sudah berdiam sejak dahulu kala penduduk yang disebut **To-Lare** (Orang Gunung) disamping **To-Lare** terdapat juga **To-Petimpe** yang berdiam di lereng gunung sebelah utara lembah terutama dalam wilayah Palolo. **To-Petimpe** secara etnik tidak banyak hubungannya dengan penduduk asli lembah Palu . Menurut keterangan **To-etimpe** itu keturunan **To-Balinggi** dari tana-boa di Teluk Tomini dan mungkin juga dari **To-Pebato**, satu kaum yang bermukim di muara sungai Puna.

⁶⁵ Ibid, hal. 31

Bahasa Kaili termasuk golongan “ Bahasa Tak “ atau bahasa ingkar. Seperti dalam Buku *Ensiklopedia Suku Bangsa Indonesia* bahwa Adriani dan Kruyt (1912) menyebutkan sebagai bahasa Ledo yang berarti “ Tidak .“⁶⁶

Dalam perkembangan terakhir, orang Kaili menjadi suku bangsa Kaili, karena di definisikan kepada bahasa yang di pakai sebagai sarana komunikasi. Ada 13 dialek yang dimiliki oleh suku Kaili.⁶⁷ Menurut Mattulada, cara pengelompokan komunitas di Kabupeten Donggala (Palu) biasanya mengikuti Bahasa yang dipakai atau nama tempat pemukiman. Setiap kelompok mengembangkan dialek bahasa kelompok masing-masing, yang kemudian menjadi identitas kelompok yang membedakan diri mereka dari kelompok lainnya.⁶⁸

Mata pencaharian utama masyarakat Kaili adalah bercocok tanam di sawah, di ladang, dan berkebun kelapa serta cengkeh dan kopi. Sebagian juga diantara mereka ada yang kelaut mencari ikan disekitar muara sungai serta di pantai. Mereka juga terkenal sebagai penenun kain tradisional yang sangat populer yakni sarung Donggala.

Struktur sosial masyarakat Kaili pada masa dahulu terdiri atas beberapa lapisan , lapisan pertama adalah **maradika**, yaitu golongan bangsawan keturunan

⁶⁶ Zulyani Hidayah, Op. Cit, hal. 112

⁶⁷ H.M. Noor Sulaiman, **Peran Alkhairat dalam Perubahan Sosial Budaya Masyarakat Kaili Di Sulawesi Tengah 1930-1996**, (Tesis), Program Pascasarjana IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1997.

⁶⁸ Lihat Mattulada, **Antropologi Indonesia**, Jakarta, Universitas Indonesia, 1991, h. 8 dan baca Tesis H.M. Noor Suliman dalam **Peranan Alkhahiraat dalam Perubahan Sosial Budaya Masyarakat Kaili Di Sulawesi Tengah 1930-1996**

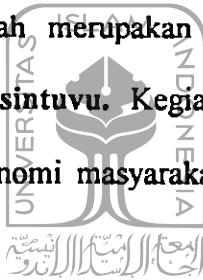
bekas raja raja Kaili dari cikal bakal mereka dikenal dikenal sebagai **To Manuru** ; kedua adalah lapisan **To Guranungata**, yaitu keturunan para pembesar bawahan raja raja zaman dahulu, ketiga lapisan **To Dea**, yaitu orang kebanyakan; dan terakhir lapisan **Batua**, atau hamba sahaya. Rajanya mereka sebut **Magau**, dalam pemerintahannya setiap **Magau** biasanya dibantu oleh beberapa orang tokoh antara lain : **madika malolo**, (raja muda), **madika matua**, (mangkubimi yang mengurus kemakmuran), **pongawa**, (pemimpin adat perkeuman), **galara**, (penyelenggara hukuman peradilan adat), **Tadulako**, (panglima atau hulubalang pertahanan dan keamanan), **Pabbicara**, (semacam hakim), **Saubandara**, (bendaharawan kerajaan). Sekarang pelapisan semacam ini semakin hilang.⁶⁹

Pada masa sekarang sebagian besar masyarakat Kaili menganut agama Islam. Sebelum agama Islam masuk pada abad ke 17, sistem kepercayaan lama mereka yang disebut **Balia**, merupakan pemujaan kepada dewa dewa dan roh nenek moyang. Dewa tertinggi mereka sebut dengan berbagai gelar seperti **Topetaru**, (sang pencipta), **Topebagi** (sang penentu), **Topejadi** (sang pencipta). Setelah agama Islam masuk para penganut dewa dewa ini mengenal pula istilah **Alatala** bagi dewa tertingginya. Dewa kesuburan mereka sebut **Buriro**. Makhluk makhluk halus yang menghuni lembah, gunung dan benda benda yang dianggap keramat disebut **Tampilangi**. Sistem pemujaan religi seperti di perkirakan sebagai salah satu sebab mengapa orang Kaili terbagi bagi kedalam kelompok kelompok keagamaan yang sering tertutup dan terasing sifatnya.

⁶⁹ Zulyani Hidayah, *Ibid*, hal. 113

Setelah Islam datang pada abad ke-17, masyarakat Kaili secara perlahan lahan menyesuaikan diri dengan tuntunan ajaran Islam. Alam pikiran mereka secara berangsur angsur berubah dari keyakinan pada kekuatan gaib yang diwujudkan pada setiap upacara dengan peralatannya, mulai bergeser sekalipun pada batas-batas tertentu kepercayaan masih ada pada adat dan kebudayaan masyarakat.⁷⁰

Kegiatan saling tolong menolong dalam kehidupan masyarakat Kaili terutama sekali terlihat dalam pelaksanaan upacara adat yang amat banyak makan biaya, saling tolong menolong inilah merupakan kewajiban setiap anggota kekerabatan dan mereka namakan **sintuvu**. Kegiatan gotong royong dalam berbagai aspek kehidupan sosial ekonomi masyarakat Kaili banyak mengambil dasarnya dari **sintuvu** itu.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

B. Budaya Kerja (Etos Kerja) Masyarakat Kaili

Dari beberapa pembahasan mengenai Budaya etos kerja dapat kita ketahui bahwa etos kerja merupakan suatu pendorong produktivitas dalam meraih suatu keberhasilan yang lebih mapan. Dalam sub bab kali ini secara khusus akan digambarkan budaya etos kerja pada masyarakat Kaili.

Sorotan sorotan bahkan cemoohan terhadap masyarakat Kaili begitu besar terdengar di telinga kita, bahkan ada yang beranggapan bahwa masyarakat kaili itu adalah pemalas. Ini merupakan tantangan bagi penulis untuk meneliti lebih

⁷⁰ H.M.Noor Suliman, Tesis, h. 43

jauh anggapan anggapan tersebut serta apa yang melatar belakangi sehingga muncul anggapan tersebut. Sebab menurut persepsi penulis bahwa suku apapun dia selain kaili, tentu akan mempunyai sifat malas, maka anggapan kami bahwa masyarakat kaili memang mempunyai sifat malas tetapi ini bukan merupakan budaya masyarakat kaili.

Walaupun tidak semua orang beranggapan bahwa masyarakat kaili itu pemalas , tetapi hal ini sudah terlanjur melekat, seperti yang pernah diungkapkan oleh salah seorang peneliti tentang kota palu dan masyarakatnya, yakni **Prof. Dr. H.A. Mattulada** yang menulis tentang “**Sejarah Kebudayaan To Kaili (Orang Kaili)** “ yang menyatakan bahwa masyarakat kaili itu pemalas.

Digambarkan bahwa dari hasil penelitian itu diceritakan tentang kisah masyarakat kaili zaman dahulu. Masyarakat kaili itu hidupnya hanya bergantung pada adanya pohon kelapa yang dimilikinya, dan tidak ada penghasilan lain selain dari kebun kelapa itu. Mereka mengolah kebun kelapanya hanya pada saat saat tertentu saja , sebab diketahui bahwa kelapa walaupun sekali panen menunggu tenggang waktu 3 sampai 4 bulan tetapi penghasilannya dapat dinikmati sampai panen berikutnya, dan antara masa saat panen dengan panen berikutnya mereka hanya tidur serta berhura hura sambil menikmati hasil panen kelapa tersebut, sambil menunggu panen berikutnya lagi. Inilah yang menguatkan argumen **Mattulada** mengatakan bahwa masyarakat kaili itu pemalas.

Bagi masyarakat kaili, mereka beranggapan walaupun tidak mencari penghasilan tambahan selain dari kebun kelapa mereka dapat menghidupi sanak

keluarga dalam berbagai hal, dan beranggapan bahwa dalam sekali panen maka dapat tertutupi semua kebutuhan sehari-hari sampai masa panen berikutnya.

Kalau kita menelusuri sejarah masyarakat kaili, mereka juga pernah mengalami masa keemasan pada abad ke 16, saat itu lembah kaili diperintah seorang raja yang bergelar **Pue Nggarasi** yang nama aslinya **Lavegasi Bodawa**, pada zaman inilah masyarakat kaili berlayar dan berdagang. Disamping gemar berdagang orang kaili juga sudah mengenal pertanian yang modern.

Dimasa inilah lembah Palu terkenal dengan pohon kelapa. Kebun kelapa bagai hamparan permadani hijau dari lereng gunung sampai ke bibir pantai. Banyak peneliti kagum melihat kemakmuran masyarakat kaili pada masa itu.

Maka sekitar abad 17 itulah Islam mulai masuk ke daerah ini, Islam yang dibawa oleh pedagang berpengaruh pada kehidupan masyarakat kaili, akibat pengaruh inilah banyak masyarakat kaili merantau sambil membawa barang dagangannya terutama hasil bumi dan kerajinan. Pada masa itu lembah Palu diperintah raja **Pue Bongo**, (Malasigi), pemerintahan ini tercatat sebagai kerajaan terbesar di lembah kaili pada saat itu.

Kemudian terjadi perubahan perilaku terhadap generasi masyarakat kaili, mereka terlena dengan warisan orang tua terutama pohon kelapa. Generasi muda orang kaili dimanjakan oleh warisan, semangat juang menurun dan mereka tak seulet generasi pendahulunya.

Pada perkembangan selanjutnya suku lain mulai masuk di lembah Palu ini, terutama orang-orang Bugis dan Makassar, mereka sangat ulet dalam berusaha karena mereka sadar bahwa mereka berada di tempat perantauan. Selain

kemanjaan akan kemunduran yang dialami oleh orang kaili di masa itu karena penjajah maupun kekacauan dan perpecahan diantara penguasa penguasa serta raja raja kaili itu sendiri.

Saat ini dari segi budaya masyarakat kaili sudah sangat jauh tertinggal, pendukung ketertinggalannya adalah pemerintah setempat kurang mengerti budaya setempat (budaya daerah), ini di ungkapkan oleh salah seorang budayawan yang juga pernah menjabat sebagai Kepala Museum Palu **Mashuddin Masyhuda B.A.**,⁷¹ mengatakan pada saat pemerintah daerah akan merubah nama salah satu jalan yakni jalan Sapiri menjadi jalan Kemiri, dikatakan bahwa ini merupakan suatu perbuatan bunuh diri dalam artian membunuh budaya secara perlahan lahan, sebab perubahan nama itu sebelumnya tidak diperkenalkan kepada masyarakat terlebih dahulu asal usulnya serta sejarah budayanya, katanya inilah kesalahan yang dilakukan pemerintah sebab merubah budaya itu sendiri.

Kasus lain yang yakni pembuatan motto “ **Rasa Risi Roso** “ kalimat ini juga merupakan kekeliruan yang fatal dari segi budaya, sebab tidak mencantumkan kata “ **Reso**” Mareso, yang mengandung pengertian “ **Bekerja Keras** “. Falsafah **Mareso** inilah sebenarnya yang harus didahulukan baru kemudian Maroso, Marasa dan Marisi.

Untuk memotivasi generasi muda orang kaili mereka harus membaca sejarah kejayaan masa lalu, sebagai salah satu contoh kebanyakan dari mereka (generasi muda kaili) sekarang tidak lagi mengerti sejarah budayanya sendiri, contohnya kebanyakan anak-anak Kaili tidak lagi menggunakan bahasa sendiri

(Bahasa Kaili) padahal dilain pihak banyak yang ingin menguasai serta mempelajarinya seperti para peneliti peneliti asing serta orang orang pendatang.

Prof. Drs. H.Tjatjo Thaha M.Si,⁷² menolak keras anggapan yang mengatakan bahwa masyarakat kaili adalah pemalas. Dikatakan kalau dulu orang kaili di hidupi oleh warisan saja itu benar, tetapi bukan merupakan masyarakat yang hanya menunggu warisan, masyarakat kaili juga bekerja seperti masyarakat lain, sebab tidak dapat dipungkiri masyarakat kaililah yang menguasai hal hal seperti pertanian, dan perdagangan, hanya saja terjadi perubahan perilaku pada masyarakat kaili, sebab para pendatang dari luar Palu mulai masuk dan mempunyai semangat kerja yang sangat ulet.

Sebagian dari masyarakat kaili merasa tersaingi dan memilih pindah ketempat tempat yang tepencil seperti pegunungan, lereng lereng gunung serta menjual harta benda mereka demi menghindari persaingan dengan para pendatang , tetapi ada juga yang bertahan dengan para pendatang yang berfikiran bahwa ini merupakan suatu tantangan untuk bekerja lebih ulet.

Yang dapat bertahan di sekitar kota Palu bersama dengan para pendatang menurut analisis **Tjatjo Thaha**, adalah mereka yang merasa tertantang dan berfikiran ini merupakan suatu motivasi untuk lebih ulet bekerja serta bersaing dengan mereka yang penting adalah kemauan untuk memperoleh sesuatu dengan jalan meningkatkan etos kerja yang lebih baik, dan mereka berpendapat dengan

⁷¹ Mashuddin Masyhuda, Beliau adalah salah seorang budayawan Palu yang juga banyak menulis tentang kebudayaan masyarakat Palu dan pernah menjabat sebagai kepala museum Palu.

⁷² Tjatjo Thaha, Beliau adalah salah seorang guru besar pada salah satu perguruan tinggi di Sulawesi Tengah dan sekarang menjabat sebagai Dekan pada Fakultas Kejuruan Ilmu

adanya serta datangnya orang-orang dari luar kota Palu merupakan pendorong semangat dalam bekerja.⁷³

Ini dibuktikan dengan banyaknya pengusaha pengusaha kaili yang juga berhasil, baik dibidang perdagangan serta usaha-usaha yang lainnya. Ini berarti etos kerja masyarakat kaili masih terbilang baik.

Dalam sebuah surat kabar “ Formasi “ yang juga mengangkat tentang etos kerja pengusaha pengusaha kaili itu rendah, inilah yang juga menjadi fenomena bagi pengusaha kaili untuk membuktikan bahwa mereka juga mempunyai etos kerja yang baik.

Bukan itu salah mengandung menjadi ungkapan tepat untuk menggambarkan fenomena pengusaha kaili di daerah Sulawesi Tengah terutama yang banyak berdomisili di Kotamadya Palu, yang sering diidentikkan dengan sebutan “ Tanah Kaili “, fenomena ini harus diluruskan sendiri oleh masyarakat kaili dengan menunjukkan semangat kerja yang baik agar pandangan orang lain terhadap para pengusaha tidak mengarah kepada hal-hal yang memojokkan terutama pada masyarakat kaili umumnya.

Masyarakat kaili yang banyak menghuni kawasan pinggiran di kabupaten kabupaten dan kotamadya Palu sepiantas tidak mampu mengimbangi kinerja masyarakat pendatang yang mencari hidup didaerah kaili, sehingga identitas sebagai ‘ Penonton ‘ di tanah sendiri menjadi sebuah realitas konkrit dan kadang-kadang diidentikkan terhadap masyarakat kaili.

Pendidikan (FKIP) di Universitas Tadulako Palu dan Peneliti Sosial di Sulawesi Tengah, Wawancara, 18 November 1999.

⁷³ Tjatjo Thaha, Wawancara, 18 November 1999

Namun bukan berarti tidak terdapat masyarakat kaili yang sukses dan eksis dilapangan usaha dan lainnya. Hanya saja sering di katakan bahwa dalam lapangan usaha, masyarakat kaili sering atau selalu menjadi peringkat kesepuluh di banding masyarakat pendatang lainnya.

Mungkinkah masyarakat kaili ditanahnya sendiri akan berbeda dengan masyarakat kaili di perantauan, masyarakat kaili yang berusaha dibidang ekonomi riil di luar tanah kaili juga lebih maju, karena mereka juga menaklukkan tantangan yang dihadapi di tempat perantauan.

Dari gambaran diatas penulis menganalisis bahwa ini bukanlah merupakan faktor budaya dan sekaligus menepis dugaan bahwa ini sebagai budaya masyarakat kaili yang sudah turun tenurun melakat pada mereka. Seperti halnya juga suku lain, mereka sangat ulet bekerja karena mereka berada ditempat perantauan, ini dapat juga berlaku pada masyarakat kaili yang berada ditempat perantauan.

Fenomena kinerja masyarakat kaili juga terjadi karena tingkat partisipasi sesama orang kaili masih relatif rendah, yang menyebabkan segala anggapan tentang masyarakat kaili itu pemalas dan beretoe kerja rendah tetap melekat. Kondisi terbelakang dalam dunia usaha yang dialami oleh pengusaha pengusaha kaili di akibatkan juga oleh kelalian sendiri yang cenderung tidak dapat mempertahankan kepercayaan.

Posisi orang kaili sebagai pemilik tanah menjadikan mereka (masyarakat kaili) merasa tidak perlu berusaha lebih keras lagi untuk bertahan hidup, seperti yang di katakan sebelumnya bahwa orang kaili terlena oleh warisan yang

ditinggalkan orang tua terdahulunya. Meskipun diakui bahwa masyarakat kaili juga pernah mengalami masa keemasan dan kesuksesan.

Hanya disayangkan kebanggaan sejarah itu tak mampu lagi dipertahankan, sekedar merujuk pada catatan Gapensi Sulawesi Tengah terungkap bahwa dari seribu perusahaan terdaftar paling banyak dimiliki oleh pengusaha kaili sebagai warga pribumi yakni sepuluh dari seribu tersebut, jadi hanya sekitar satu persen saja yang dimiliki oleh masyarakat asli kaili.

Dari gambaran inilah kita dapati bahwa masyarakat kaili itu lebih terhipnotis oleh falsafah tanaman kelapa yang bermakna sekali ditanam sudah dapat menghasilkan seumur hidup tanpa harus bekerja keras. Inilah sebabnya dilapangan ekonomi riil pengusaha dan masyarakat kaili tidak pernah mampu bersaing, dan kalupun bersaing usaha yang digeluti masih dikalahkan oleh masyarakat pendatang lainnya di karenakan oleh falsafah yang seakan sudah melekat pada diri masyarakat itu sendiri.

Tentu saja memperdebatkan masalah kinerja masyarakat kaili bukan dalam rangka mempertentangkan masyarakat kaili dengan masyarakat pendatang lainnya, yang tentu kita tahu bahwa dari suku suku itulah maka indonesia akan besar dan dalam mengkonsep pembangunan masa depan masyarakat kaili harus terlibat didalamnya termasuk menikmati hasil pembangunan itu sendiri.

C. Pengaruh Agama dan Pendidikan Terhadap Etos Kerja Masyarakat Kaili.

Manusia sejak awal sejarahnya telah menunjukkan kecenderungan bekerja sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu manusia disebut

Animal Laborans, atau “binatang kerja”. Karenanya manusia bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri, tetapi bagi kepentingan kolektif untuk kepentingan bersama. Bekerja dalam kaitan perkembangan masyarakat dewasa ini menempatkan manusia sebagai alat produksi. Seperti halnya yang telah disinggung sebelumnya, manusia bekerja pada dasarnya tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan dasar fisik dan biologisnya. Tetapi secara teologis, bekerja bagi manusia merupakan aktualisasi harga dan harkat dirinya sebagai makhluk Tuhan yang mulia.⁷⁴

Awal penggambaran tentang peran kerja bagi umat manusia sekarang ini, dalam zaman yang disebut pasca-agraris tradisional. Yang menjadi masalah bukanlah semata mata bagaimana menumbuhkan etos kerja untuk meningkatkan produktivitas secara efisien dan rasional, namun juga bagaimana menciptakan humanisasi kerja yang tetap mampu memelihara nilai nilai harga, dan harkat kemanusiaan. Sebab bisa jadi kita telah berhasil meningkatkan mutu dan hasil kerja, tetapi sementara itu berkembang kecenderungan eksploitasi manusia dalam proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia.⁷⁵

Agama, khususnya agama Islam, memberi dua fungsi kepada manusia. Pertama : mungkin bisa disebut sebagai fungsi “*Teologi Positif*” yaitu “*Amar Ma'ruf*”. Dan yang kedua : “*Teologi Negatif*” atau “*Nahi Munkar*”. Teologi

⁷⁴ Moeslim Abdurrahman, *Islam Transformatif*, Jakarta, Pustaka Firdaus, 1997, h. 262

⁷⁵ *Ibid*, h. 263

positif berkaitan dengan etos kerja manusia sebagai khalifah Tuhan untuk membangun kehidupan yang lebih baik.⁷⁶

Dalam melihat sisi kehidupan beragama di Kotamadya Palu yang sebahagian besar penduduknya beragama Islam tentunya akan berdampak pula pada sisi kehidupan dalam bidang ekonomi dan pembangunan. Terhadap etos kerja yang akan di bahas dalam sub bab ini tentunya agama sangat berperan penting dalam menumbuh kembangkan sikap etos kerja terhadap masyarakat yang ada di kotamadya Palu yang mayoritas beragama Islam.

Etos kerja dalam masyarakat Kaili yang akan diuraikan khususnya menyangkut keagamaan, dan lebih khusus lagi etos kerja pada golongan masyarakat Kaili yang beragama Islam. Sudah merupakan keyakinan oleh masyarakat Kaili bahwa Islam telah mengajarkan bahwa kerja merupakan suatu hal yang sangat dihargai, sebab manusia sebagai makhluk ciptaan Allah mempunyai kedudukan yang istimewa.

Kedudukan manusia ini adalah sebagai utusan Allah untuk memelihara dan mengelola alam semesta bagi kepentingan berlangsungnya suatu hidup yang baik sebagai makna yang dikehendaki oleh Allah. Jadi disini terungkap gagasan yang melihat manusia sebagai patner atau mitra Allah dalam mengelola dan memelihara kehidupan. Disinilah kita dapat artikan bahwa sebagai makhluk yang bertaqwa kepada Allah, maka manusia harus bekerja dalam hidupnya. Sesuai dengan ide ini maka manusia itu hidup bukan untuk bekerja melainkan bekerja untuk hidup.

⁷⁶ Ibid

Maka dalam kepercayaan masyarakat Islam Kaili bahwa kerja merupakan hal yang harus dilakukan, sebab tanpa kerja manusia tidak dapat memperoleh apa yang diinginkan. Etos kerja dibangun dari suatu budaya yang sudah turun temurun melekat pada masyarakat Kaili, yang direpleksikan dengan bekerja keras demi kelangsungan hidup. Dan beranggapan bahwa tidak ada yang dapat diharapkan dari apa yang telah dimiliki tanpa harus dikelola melalui suatu kerja yang keras.

Peran agama melalui nilai nilai yang di ajarkan dalam Al-qur'an dan Sunnah Nabi, amat penting untuk mengerakkan motivasi serta kemampuan masyarakat untuk berpartisipasi sebagai subyek pembangunan di lingkungannya tempat mereka berada. Dalam konteks masyarakat Kaili di sekitar Kelurahan Lere, yang mayoritas beragama Islam, melalui gambaran tentang aktivitas keagamaan mereka akan dapat diperoleh masukan bagi pendayagunaan nilai nilai dan etos kerja untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam berespon terhadap pembangunan.

Dalam membangun etos kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan ekonomi bukan hal yang mustahil, karena kenyataan menunjukkan adanya kaitan yang sangat kuat , antara dimensi spiritualitas dengan ekonomi industrial di pedesaan. Dimensi spiritualitas nampak pada etos kerja masyarakat yang dibangun berdasarkan keyakinan agama, sehingga kegiatan ekonomi tidak dapat dilepaskan dari motivasi agama, yang secara kongkrit terlihat pada pengaruh keberhasilan usahanya. Keberhasilan tersebut mendorong mereka untuk ikut serta dalam usaha memajukan kegiatan sosial, pendidikan dan keagamaan masyarakat seperti membangun sekolah, masjid dan kegiatan sosial lainnya.

Dengan demikian kegiatan ekonomi pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari keyakinan agama, karena agama akan memberikan kekuatan spiritual untuk mendorong maju kegiatan suatu usaha, sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.⁷⁷ Dan ini merupakan suatu upaya untuk mengentaskan kemiskinan dan menggunakan agama sebagai motivasi sebagai pendorong etos kerja.

Anggapan-anggapan yang banyak di tujukan kepada masyarakat Kaili sebagai masyarakat yang pemalas merupakan suatu hal yang perlu di teliti kebenarannya, sebab dimanapun suatu masyarakat tentu ada yang beretos kerja yang rendah dan beretos kerja tinggi tergantung lingkungan yang ditempati pada saat itu. Tentunya kami telah menguraikan lebih awal dari tulisan ini bahwa masyarakat Kaili memang sebagian masih mempunyai etos kerja yang rendah dan ini karena masih dipengaruhi oleh suatu falsafah yang seakan akan sudah melekat pada masyarakat Kaili yakni menunggu warisan.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh salah seorang responden Bapak **Prof. Drs. Tjatjo Thaha, M.Si** bahwa sebenarnya masyarakat Kaili itu punya etos kerja yang memadai di buktikan dengan hal-hal yang dilihat dengan kasat mata bahwa yang banyak melakukan kegiatan kegiatan perekonomian di pasar dan di berbagai bidang perkantoran ataupun usaha lainnya adalah masyarakat Kaili dan mereka sangat aktif dengan aktifitas masing-masing.⁷⁸

⁷⁷ Musa Asy'ari, **Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat**, Yogyakarta, LESFI, 1997, h. 5

⁷⁸ Tjatjo Thaha, **Wawancara**, 18 November 1999

Hanya saja di jelaskan bahwa sebenarnya masyarakat Kaili itu harus di tantang, dengan melihat suatu kerja orang lain maka dengan spontanitas mereka ikut merasakan bahwa sesungguhnya mereka harus bekerja yang lebih baik dari yang lainnya. Inilah salah satu cerminan bahwa sebenarnya masyarakat Kaili juga mempunyai etos kerja yang memadai walaupun itu tidak sebaik dengan orang orang lain yang ada di Kotamadya Palu sebagai masyarakat pendatang.

Masyarakat Kaili kalau dilihat sepintas, memang terlihat sangat ulet. Dengan berbagai aktivitas yang dilakukan mulai dengan berdagang dipasar sampai dengan bekerja di tingkat-tingkat atas seperti di kantor-kantor ataupun sebagai pengusaha walaupun tidak semuanya sebaik dengan yang lainnya. Dengan etos kerja yang sudah tertanam dalam diri sejak dulu, inilah yang di manfaatkan untuk kelangsungan hidup serta menghidupi diri maupun kelompok keluarga.

Sebagai salah satu faktor yang mendorong etos kerja masyarakat Kaili ini adalah di yakini bahwa agama yang di anut dan sebagai masyarakat muslim yang sudah turun temurun, telah di ajarkan di dalamnya sesuatu hal yang mewajibkan seorang muslim bekerja serta berusaha untuk kelangsungan hidup, walaupun sebagian dari mereka masih ada yang berfaham sesuatu kalau mau datang akan datang dengan sendirinya tanpa harus di usahakan atau dengan kerja keras, dan inilah yang di sebutkan penulis bahwa mereka masih memahami falsafah pohon kelapa yang telah diuraikan sebelumnya.

Padahal sebenarnya orang-orang terdahulu juga telah mengajarkan bahwa peranan agama Islam melalui nilai-nilai yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Hadits, amat penting untuk menggerakkan dan meningkatkan motivasi serta

kemampuan umatnya untuk berpartisipasi sebagai subyek pembangunan di lingkungan tempat mereka berada.

Salah satu responden yang ditemui penulis, Bapak Firdaus Haruna S.Ag, mengungkapkan bahwa khususnya masyarakat Kaili dalam menanamkan nilai-nilai Islam mengenai etos kerja yang menekankan kerja keras, kegigihan, keuletan dan kesabaran perlu ditanamkan kepada masyarakat Kaili terutama generasi sekarang, dalam upaya menghadapi perjuangan hidup yang penuh dengan tantangan berat. Nilai-nilai mengenai moral Islam, pemupukan kasih sayang, keadilan dan perikemanusiaan di lingkungan keluarga dan masyarakat di perlukan di dalam lingkungan kehidupan masyarakat yang penuh persaingan.⁷⁹

Dengan konteks sumbangan Islam kepada masyarakat terhadap daya dorong semangat untuk menumbuhkan semangat etos kerja, dengan sendirinya tidak dapat diabaikan kebutuhan akan penumbuhan etos kerja yang benar, yang akan membawa kepada suatu pencapaian yang mengarah ke masa depan. Etos kerja harus di mulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan. Tanpa orientasi masa depan seperti itu, tidak akan mungkin suatu kepercayaan yang telah diyakini (agama) melakukan transformasi sosial yang diperlukan untuk melintasi garis kemiskinan menuju kepada kemakmuran masa depan.

Etos kerja merupakan suatu etika atau penuntun dalam bekerja, maksudnya suatu penuntun untuk melakukan pekerjaan atau bekerja dengan baik.

⁷⁹ Firdaus Haruna, **Wawancara**, 23 Januari 2000

Rendahnya etos kerja erat kaitannya dengan etik kerja, maksudnya orang yang etos kerjanya jelek biasanya orang itu tidak mempunyai etos kerja.

Pada dasarnya etos kerja juga dapat mendidik masyarakat agar dapat berdaya guna serta berhasil guna. Pendidikan dapat memberikan tuntunan terhadap daya dorong masyarakat agar bekerja yang lebih efektif serta dapat menghasilkan yang terbaik untuk masyarakat lainnya. Dan inilah yang diharapkan agar etos kerja yang tumbuh dalam suatu masyarakat dapat didukung oleh pendidikan itu sendiri.

Kita sepakat jikalau pendidikan mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam pembangunan ekonomi, walaupun disadari masih terdapat pendapat yang beragam mengenai peran yang seharusnya dilakukan oleh pendidikan agar dapat menunjang ekonomi. Etos kerja yang dibangun dengan dasar pendidikan akan menciptakan manusia tangguh yang dapat mengelola suatu pekerjaan. Sebab masyarakat yang berpendidikan akan sadar akan keberadaannya bahwa segala sesuatu di atas dunia ini harus di kerjakan dengan sungguh-sungguh agar apa yang di inginkan dapat tercapai, dengan bekerja keras masyarakat akan merasakan suatu hasil yang baik dari kerjanya.

Kita telah mengetahui bahwa pendidikan bertujuan membentuk manusia seutuhnya. Tujuan pendidikan ini merupakan program jangka panjang untuk meneruskan nilai nilai satu generasi kegenerasi berikutnya. Kita mungkin berasumsi bahwa penanaman dasar dasar pendidikan sebagai kerangka pembentukan watak dan sikap kepribadian dalam meningkatkan etos kerja

terhadap suatu masyarakat, dan harus dilaksanakan dengan intensif serta diajarkan pada anak-anak sejak dini.

Pendidikan berkenaan dengan perkembangan dan perubahan kelakuan terhadap anak didik. Pendidikan bertalian dengan transmisi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan dan aspek-aspek kelakuan lainnya kepada generasi muda. Pendidikan adalah proses mengajar dan belajar pola-pola kelakuan manusia menurut apa yang diharapkan oleh masyarakat.⁸⁰

Etos kerja dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh karena masyarakat sudah dapat mengerti arti penting dari suatu kerja, dan makna yang dapat diperoleh dengan bekerja keras yakni masyarakat dapat menciptakan suatu hidup yang lebih baik. Usaha yang dilakukan akan berbekas apabila akan dilakukan oleh hasil usaha kerja yang baik dan efektif.

Etos kerja dan kualitas kerja sangat besar pengaruhnya dari segi pendidikan. Salah satu contoh yakni produk-produk budaya yang masih sering digunakan seperti makanan khas dan pakaian. Terhadap anggapan bahwa masyarakat Kaili mempunyai etos kerja yang rendah seperti digambarkan oleh Mattulada, ini dapat dibenarkan tapi itu bukanlah suatu alasan bahwa mereka sangat masih terlena oleh warisan pohon kelapa dari nenek moyang mereka, seperti yang digambarkan sebelumnya.⁸¹

Berdasarkan kawin mawin yang dilakukan oleh penduduk setempat dengan penduduk pendatang Bugis dan Kaili sangat mempengaruhi etos kerja mereka,

⁸⁰ S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 1994, h. 10

⁸¹ Tjatjo Thaha, *Wawancara*, 18 November 1999

sebab kalau di lihat diberbagai usaha orang bugis sangat ulet dalam bekerja dan inilah yang memadukan mereka sehingga masyarakat Kaili juga mempunyai etos kerja yang baik.⁸²

Dari tingkat pendidikan mereka juga mempunyai keterbatasan, mereka hanya dapat menganyam berbagai bahan dari rotan kemudian dijadikan suatu produk yang dapat dijual, tapi hanya sampai disitulah kemampuan mereka karena disebabkan oleh pendidikan mereka hanya sebatas itu.⁸³ Inilah yang perlu dipacu dari masyarakat Kaili itu. Kalau dikatakan bahwa etos kerja mereka tidak produktif itu juga merupakan suatu analisis yang keliru sebab *ina ina*,⁸⁴ itu luar biasa juga etos kerja mereka dalam mencari untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tapi kondisi merekalah yang membuat mereka seperti itu.⁸⁵

Kalau melihat sisi pendidikan di Kotamadya Palu, pendidikan sangat mempengaruhi kerja masyarakat, pada jenjang jenjang pendidikan yang pernah digeluti baik dari pendidikan sekolah maupun luar sekolah berupa kursus kursus, akan berdampak pada kerja masyarakat Kaili. Ini sangat terlihat pada pembangunan yang dilaksanakan dan dapat kita lihat di berbagai tempat seperti perkantoran, bidang usaha perdagangan masyarakat Kaili yang telah mempunyai modal pendidikan dapat berekspresi di tempat tempat tersebut.

⁸² Tjatjo Thaha, *Wawancara*, 18 November 1999

⁸³ *Ibid*

⁸⁴ *Ina ina* adalah sebutan bagi perempuan Kaili yang sudah bersuami dalam artian mereka yang sudah mempunyai keturunan.

⁸⁵ Tjatjo Thaha, *Wawancara*, 18 November 1999

Masyarakat Kaili yang berpendidikan memadai mereka memilih bekerja di tempat-tempat yang diyakini terhormat seperti kantor-kantor atau berdagang yang akan mengangkat citra mereka. Sebab masyarakat Kaili merasa sangat terangkat apabila dapat menempati suatu tempat pekerjaan yang dapat mengangkat derajat mereka, dan ditempat inilah mereka meluangkan kerja mereka dengan baik, dan masyarakat Kaili utamanya yang mempunyai jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan mengekspresikan kerjanya sesuai dengan pendidikan yang pernah dijalani.

Di lain sisi Masyarakat Kaili bekerja untuk keluarga, baik laki-laki maupun perempuan. Kesemuanya ini adalah kesadaran masyarakat itu sendiri, karena mereka sadar bahwa kerja adalah untuk kepentingan sendiri dan untuk masyarakat lainnya. Tentunya dalam masyarakat keluarga harus ada sifat saling tolong-menolong dan bekerja sama dalam mengerjakan sesuatu yang diharapkan agar pekerjaan itu cepat selesai dan tidak memakan waktu yang lama dalam mengerjakan sesuatu.

Sifat ini sudah lama diterapkan dalam masyarakat Kaili, dalam keluarga etos kerja merupakan suatu yang harus dilakukan. Para orang tua selalu mendidik anaknya agar dapat berusaha dan kalau sedapat mungkin akan lebih baik kalau sudah dapat berusaha sendiri. Dalam penelitian ini penulis banyak menemukan suatu asumsi bahwa sebenarnya masyarakat Kaili itu adalah masyarakat yang suka bekerja, hanya saja mereka sudah terlalu dijuluki masyarakat pemalas. Padahal mereka sebenarnya ulet dan telaten dalam bekerja.

Masyarakat Kaili di Kotamadya Palu, merupakan suatu kelompok masyarakat yang mempunyai sejarah yang gemilang dimasa lalu. Etos kerja para

orang tua terdahulu sangat tinggi dan banyaknya pohon-pohon kelapa merupakan salah satu bukti bahwa mereka punya etos kerja yang baik, kalau tidak mungkin pohon kelapa itu masih ada sampai sekarang dan dinikmati oleh anak-cucu mereka.

Hanya saja disayangkan keuletan bekerja ini tidak banyak ditiru oleh generasi sekarang dan kebanyakan mereka hanya berharap dari warisan dari nenek-moyang mereka. Dan ini merupakan salah satu gambaran bahwa sebagian Masyarakat Kaili itu memang masih memiliki etos kerja yang lembek. Dalam artian bahwa tidak semua dari masyarakat Kaili itu beretos kerja lembek.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa masyarakat yang sudah memasuki jenjang pendidikan ataupun yang telah dan sudah menjalani jenjang pendidikan mereka sadara bahwa bekerja merupakan suatu keharusan yang diemban oleh setiap individu dalam menjalani kehidupan ini.

Pendidikan memang sangat banyak memberi pengaruh terhadap motivasi etos kerja, karena mereka menyadari tanpa bekerja mereka (masyarakat Kaili) tidak akan seperti yang dilihat sekarang ini, mereka dapat menikmati hasil yang telah mereka kerjakan. Salah satu bukti pembangunan di Kotamadya Palu lambat-laun sudah memperlihatkan suatu keberhasilan yang memadai. Perubahan-perubahan sudah banyak terlihat, baik dalam bidang pendidikan maupun ekonomi.⁸⁶

⁸⁶ Firdaus Haruna, Wawancara, 15 Januari 2000

D. Budaya Kerja (Etos Kerja) Masyarakat Kaili dan Pagaruhnya terhadap Perkembangan Pendidikan di Kotamadya Palu

Adalah satu kenyataan bahwa sering kita berdebat mengenai masalah pendidikan, baik dilingkungan akademik maupun lingkungan masyarakat umum dan belum ada titik penyelesaiannya. Hal ini disebabkan oleh salah satu keunikan kehidupan manusia di bandingkan dengan makhluk lain. Dalam kehidupan manusia tidak pernah sepi dari nilai nilai luhur yang dicita citakan. Manusia memang mampu membuat pernyataan pernyataan dan menciptakan jalan jalan yang semakin lama, semakin maju dan canggih untuk mencari makna dari nilai nilai luhur yang dicita citakan, hanya saja ironisnya, manusia belum pernah memperoleh jawaban yang final yang dapat memuaskan hidupnya. ia selalu dalam sebuah proses yang terus menerus mencari jawaban.⁸⁷

Sebagaimana diketahui bahwa manusia adalah ciptaan Allah SWT, dengan membawa fitrah yang suci yang berkembang sesuai dengan pengaruh pengaruh yang diperolehnya baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, maupun dari lingkungan masyarakat. Sehingga dengan demikian salah satu cara yang seharusnya ditempuh dalam hal ini adalah dengan melalui jalur pendidikan yang bersifat formal (dari lingkungan sekolah) maupun non formal (lingkungan di luar sekolah) sebab dengan jalur tersebut terlebih kalau dengan jalur yang bersifat keagamaan, manusia akan memahami eksistensinya sebagai khalifah dimuka bumi ini. Dengan demikian bahwa masyarakat dituntut untuk lebih baik dari sebelumnya yakni dengan meningkatkan etos kerjanya, yang merupakan salah

satu hal yang selalu diajarkan oleh agama. Sebab Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum tanpa manusia sendirilah yang akan merubahnya.

Pendidikan, ekonomi, dan pembangunan merupakan beberapa pengertian yang mudah dipahami secara sekilas, tetapi tidak mudah dijelaskan secara rinci. Sekilas mudah dipahami karena meningkatnya mutu pendidikan akan memberikan sumbangan kepada bertambahnya tingkat ekonomi serta akan memberkan sumbangan kepada perkembangan pendidikan. Tidak mudah dijelaskan secara rinci karena sulit ditentukan berapa tinggi tingkat etos kerja masyarakat agar dapat memberikan pengaruh terhadap perkembangan pendidikan yang pada gilirannya akan meningkatkan proses pembangunan terutama dalam bidang pendidikan.

Dari hasil pengamatan dilapangan bahwa pertumbuhan atau perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu dapat berlangsung dengan akselerasi dengan cepat berkat dukungan masyarakat itu sendiri yang tak lain bahwa etos kerja dan tingkat pendidikan sangat mendukung proses perkembangan pembangunan pendidikan di daerah ini. Suatu struktur pendidikan rata rata penduduk tertentu agaknya diperlukan untuk menunjang perkembangan pendidikan.

Dengan perkataan lain bahwa agaknya diperlukan sejumlah penduduk dengan tingkat etos kerja serta pendidikan tertentu yang akan memberikan sumbangsih terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu yang pada akhirnya akan menciptakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dari gambaran tersebut maka kita dapat melihat produktivitas suatu masyarakat.

⁸⁷ Mastuhu, *Memberdayakan Sistem Pendidikan Islam*, Ciputat, Logos Wacana Ilmu, 1999, h. 29

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan perekonomian, karena pendidikan dalam segala hal tidak terlepas dari dana dan biaya. Dan tentunya ekonomi dapat terwujud apabila suatu kelompok masyarakat maupun individu berusaha mendapatkannya dengan bekerja keras. Ekonomi merupakan salah satu penentu suatu perkembangan pendidikan dalam menyediakan sarana dan prasarana pendidikan.

Seiring dengan hal tersebut maka dapat dikaji bahwa sesungguhnya ekonomi sangat mendukung proses perkembangan pendidikan tentunya ditunjang oleh masyarakat yang mau bekerja untuk mendapatkan ekonomi atau dana untuk membangun sarana pendidikan tersebut. Dengan etos kerja yang tinggi akan sangat membantu dalam proses perkembangan pendidikan yang akan didukung oleh biaya yang ada dengan kata lain bahwa ekonomi juga sangat menentukan.

Secara makro, dinamika pembangunan di Kotamadya Palu menunjukkan kemajuan yang mengesankan. Pertumbuhan ekonomi sangat terasa kehadirannya ditengah tengah kehidupan masyarakat, sehingga dapat melaksanakan pembangunan di pelbagai sektor dengan tenag dan dinamis. Kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah semakin besar dan terbuka, semua itu diharapkan dapat memperbesar gairah membangun, termasuk pembangunan di bidang pendidikan.

Perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu dapat dilihat dari banyaknya sarana serta tamatan sekolah yang ada. Di Kelurahan Lere terdapat 7906 jiwa yang telah tamat dari pendidikan sesuai dengan tingkat masing masing dari jumlah penduduk sekitar 8177 jiwa, serta sarana pendidikan di daerah ini

sebanyak 13 buah, yang pada dasarnya merupakan pendukung bahwa pendidikan di daerah ini sangat memuskan. Walaupun di ketahui bahwa tidak semua lulusan atau tamatan dari sekolah atau perguruan tinggi di daerah ini. *(lihat tabel II. 3,4)*

Pada dasarnya maksud dan tujuan pembangunan di bidang pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, baik mutu dalam arti moral spiritual atau mental, maupun mutu dalam arti intelektual profesional atau kemampuan bekerja dan beramal sesuai dengan konteksnya.⁸⁸

Sebab bagaimanapun perkembangan pendidikan tidak lepas dari upaya seluruh masyarakat sebagai subjek pembangunan yang menginginkan pendidikan sebagai sarana penunjang bagi pendorong semangat kerja masyarakat di Kotamadya Palu. Yang pada dasarnya menginginkan pembentukan sumber daya manusia yang dapat di andalkan.

Pada hakekatnya semua warga masyarakat dapat dan diharapkan ikut berpartisipasi dalam proses perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu dengan meningkatkan semangat kerja yang lebih baik. Sebagai masyarakat yang berkeinginan maju dapatlah dimulai dari lingkungan keluarga yang terkecil sekalipun. Hendaknya tradisi yang melekat dalam arti tradisi yang baik merupakan suatu hal yang perlu dipertahankan dengan kata lain bahwa etos kerja yang telah diwariskan teruslah dipertahankan dan kalau dapat hendaknya lebih ditingkatkan agar supaya tidak menjadi bahan gunjingan terhadap masyarakat itu sendiri.

⁸⁸ Mastuhu, *Op-cit*, h. 96

Memang diakui bahwa masih adanya masyarakat Kaili yang kurang menggunakan kesempatan yang ada dalam arti mereka masih seakan terlena oleh harapan harapan yang semu yakni mengharapkan warisan leluhur mereka. Padahal sebenarnya kalau dilihat sebagian masyarakat sudah memberikan sumbangsih terhadap perkembangan pendidikan di daerah ini.

Kalau digambarkan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor pendorong perkembangan pendidikan ini merupakan suatu pernyataan yang benar sebab bagaimanapun masyarakat Kaili di Kotamadya Palu telah memberikan yang terbaik pada daerahnya, walaupun diakui masih ada sekelompok masyarakat yang menjadi peringkat kesepuluh yang artinya masih mempunyai kinerja yang rendah dan ini masih dipengaruhi oleh falsafah pohon kelapa yang pada dasarnya membuat masyarakat itu rendah etos kerjanya.

Kondisi terbelakang dialami sebagian masyarakat Kaili bukanlah suatu faktor budaya, tetapi merupakan suatu fenomena hidup yang harus dirubah serta dihilangkan dari sifat sifat masyarakat Kaili itu sendiri, atau masyarakat Kaili ini memang harus tetap mempunyai komitmen bahwa mereka juga dapat bekerja atau dengan kata lain etos kerja mereka juga tinggi serta dapat dibuktikan dengan hasil yang dapat dilihat serta dirasakan oleh masyarakat lainnya.⁸⁹

Sebenarnya masyarakat Kaili mempunyai jiwa dan semangat kerja yang tinggi salah satu contoh yakni kalau mereka (masyarakat Kaili) bekerja pada

⁸⁹ Tjatjo Thaha, **Wawancara**, 18 November 1999

suatu tempat atau instansi seperti perkantoran dan bank mereka sangat ulet serta giat dalam pekerjaannya.⁹⁰

Banyaknya masyarakat Kaili yang keluar daerah melanjutkan pendidikan, ini juga menunjukkan bahwa masyarakat Kaili pada dasarnya menginginkan percepatan terhadap perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu. Walaupun disadari bahwa pendidikan di Kotamadya Palu masih dibawah dari daerah daerah lain, ini bukan disebabkan oleh etos kerja suatu masyarakat yang belum baik tapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor terutama dalam bidang mutu pendidikan.

Sebab diakui bahwa di Kotamadya Palu terhadap tamatan tamatan siswa sekolah lanjutan tingkat atas yang akan melanjutkan ke suatu perguruan tinggi yang tiap tahunnya mencapai ribuan siswa, itu hanya sebagian saja yang dapat melanjutkan ke tingkat perguruan tinggi karena faktor biaya atau ekonomi, bukan berdasarkan suatu tingkat kemampuan atau prestasi yang dimiliki oleh siswa. Padahal diketahui bahwa tidak semua siswa yang tidak dapat melanjutkan pendidikan itu tidak berprestasi tetapi hanya dibatasi oleh faktor biaya. Jadi kita tidak dapat mengukur mutu siswa dan sejauh mana dapat di ketahui bobot siswa tersebut.⁹¹

Padahal kalau mau ditelusuri bahwa tidak semua siswa yang tidak dapat melanjutkan studinya tidak mempunyai mutu, hanya saja kesempatan untuk melanjutkan terbatas dikarenakan oleh faktor ekonomi yang tidak mendukung.

⁹⁰ Indra B. Wumbu, Beliau adalah Kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah, Wawancara, 25 November 1999

Dan tidak semua yang melanjutkan studinya boleh dikatakan bermutu sebab mungkin dari mereka hanya berkemampuan dalam hal materi sehingga dapat melanjutkan pendidikan.

Dari sekian banyak siswa yang lulus tiap tahunnya kemungkinan besar bahwa yang dapat melanjutkan pendidikan hanya berkisar 25 % saja, dan ini disebabkan oleh perekonomian yang terbatas pada keluarga bersangkutan, dan belum tentu yang melanjutkan sekolah itu mempunyai bobot yang tinggi dibanding yang tidak melanjutkan, hanya saja mereka tidak mempunyai kesempatan dikarenakan oleh faktor ekonomi.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan di Kotamadya Palu masih menjadi bahan pembicaraan yang hangat di kalangan masyarakat umum maupun di kalangan pendidik itu sendiri, karena mereka juga punya tanggungjawab yang besar bagi pengembangan pendidikan serta memotivasi masyarakat untuk lebih kreatif dalam rangka perbaikan pendidikan dan menciptakan manusia yang berdaya guna.

Upaya upaya menumbuhkan, meningkatkan serta mengembangkan etos kerja sangatlah diharapkan sebab peran serta masyarakat dalam masalah perkembangan pendidikan haruslah dimulai dari sekarang, apabila tidak kita akan tertinggal satu generasi. Untuk itu perlu adanya etos kerja masyarakat yang lebih baik.

Masih banyak yang perlu dibenahi untuk mamajukan pendidikan di Kotamadya Palu ini, yang terpenting bagaimana masyarakat dapat berupaya lebih

⁹¹ Ibid

meningkatkan kinerja baik dalam segala bidang sehingga dapat mewujudkan suatu pencapaian yang lebih baik lagi. Sebab bagaimanapun masyarakat Kaili mempunyai tanggungjawab moral terhadap kelangsungan serta perkembangan pendidikan yang di harapkan oleh suruh masyarakat Kotamadya Palu.

Dan pemerintah juga tidak boleh lepas dari tanggungjawab ini, walaupun begitu tinggi kemauan masyarakat untuk membangun Kotamadya Palu ini, kalau pemerintah tidak dapat memberikan motivasi serta dorongan akan sia sialah kerja masyarakat itu. Disini di perlukan intervensi pemerintah utamanya dalam hal pendidikan, walau bagaimanpun masyarakat hanya sebagai subyek dari pembangunan ini dan pemerintahlah yang harus memberikan dorongan serta harapan agar masyarakat lebih giat dalam bekerja dan ini merupakan harapan dari seluruh warga masyarakat Kotamadya Palu.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Untuk mengetahui secara umum tentang pembahasan penulisan tesis ini, dalam bab terakhir ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang kesemuanya berhubungan dengan apa yang telah dibahas pada bab dan subbab sebelumnya.

Adapun kesimpulan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

Dalam membangun suatu generasi ataupun bangsa, dibutuhkan suatu kerja yang efektif serta terarah, yang akan memberikan sumbangsiah pembangunan yang diharapkan oleh seluruh warga Indonesia. Dalam pembangunan terutama dalam bidang pendidikan, dibutuhkan masyarakat yang mau bekerja keras. Kemampuan masyarakat dalam mengekspresikan diri dalam bentuk kerja tidak lepas dari suatu sistem nilai yang berkembang pada masyarakat itu sendiri.

Guna merealisasikan sasaran pembangunan yang dimaksud, pemerintah dalam kebijakannya lima tahun keenam, khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu menitikberatkan pada pembangunan sumber daya manusia dengan arah pembentukan tenaga profesional yang mandiri, yang beretos kerja tinggi, dan produktif.

Oleh sebab itu, budaya kerja tidak lepas dari sistem budaya suatu masyarakat. Sistem budaya ini adalah abstrak, yang tidak dapat dilihat dan tidak dapat diraba. Budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yaitu apa yang dikehendaki secara sukarela, tanpa dipaksakan atau ada keuntungan dan harapan. Bisa juga berarti bagaimana menentukan sikapnya sendiri dalam menghadapi

suatu masalah. Budaya kerja berhubungan erat dengan sikap moral, meskipun tidak terlalu identik. Sikap moral mengarah pada orientasi terhadap norma-norma yang harus ditaati, sedangkan etos kerja adalah sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu.

Budaya kerja yang dibangun dari suatu masyarakat tentunya mempunyai suatu harapan yang dapat memberikan pencerahan pada setiap daerah, di mana masyarakat itu tinggal. Begitu pula dengan masyarakat Kaili yang ada di Kotamadya Palu, tentunya dengan semangat kerja yang disumbangkan akan memberikan dampak terhadap pembangunan di Kotamadya Palu terutama dalam bidang pendidikan.

Pengaruh budaya kerja masyarakat Kaili di bidang pendidikan dapat dikatakan besar, sebab dapat terlihat bahwa pembangunan pendidikan di Kotamadya Palu sekarang mengalami percepatan dari tahun sebelumnya. Ini merupakan hasil jerih payah masyarakat Kotamadya Palu, yang notabeneanya adalah masyarakat Kaililah yang paling dominan.

Kalau masih ada anggapan bahwa masyarakat Kaili adalah masyarakat yang mempunyai semangat kerja yang rendah, ini merupakan suatu hal yang pada hakikatnya mereka belum mengetahui dengan pasti terhadap masyarakat Kaili tersebut. Salah satu bukti bahwa masyarakat Kaili bersemangat kerja tinggi dengan melihat pembangunan di Kotamadya Palu. Gambaran inilah yang merupakan salah satu bukti yang tidak dapat dielakkan bahwa semangat kerja mereka tergolong tinggi.

Perkembangan pendidikan di Kotamadya Palu dapat dilihat dari banyaknya sarana dan prasarana serta tamatan-tamatan pendidikan. Bagaimanapun perkembangan pendidikan tidak lepas dari upaya seluruh masyarakat sebagai subjek pembangunan yang menginginkan pendidikan sebagai sarana penunjang bagi pendorong semangat kerja masyarakat di Kotamadya Palu.

Pada hakikatnya semua warga masyarakat dapat dan diharapkan ikut berpartisipasi dalam proses pembangunan pendidikan di Kotamadya Palu dengan meningkatkan semangat kerja yang lebih baik. Sebagai masyarakat yang selalu ingin maju dapatlah dimulai dari lingkungan keluarga yang terkecil sekalipun.

Walaupun disadari pendidikan di Kotamadya Palu masih menjadi bahan perbincangan di kalangan masyarakat umum tetapi bukan berarti bahwa semangat kerja masyarakat Kaili akan menjadi luluh. Hal ini merupakan tantangan yang harus mereka lawan dengan menampilkan hasil kerja yang lebih efektif dan produktif.

Pemerintah juga tidak boleh lepas dari tanggung jawab, sebab bagaimanapun masyarakat hanya sebagai pelaksana pembangunan. Akan tetapi, kalau tidak dimotivasi oleh yang berhak atau yang memegang kendali pemerintahan, maka sebenarnya apa yang telah diupayakan oleh masyarakat hanya merupakan suatu simbolik semata. Di sini diperlukan intervensi pemerintah, terutama yang berkaitan dengan pendidikan. Bagaimanapun, masyarakat hanya sebagai subjek dari pembangunan dan pemerintahlah yang harus lebih besar perannya dalam memberikan dorongan serta harapan agar

masyarakat lebih giat dalam bekerja dan inilah harapan masyarakat Kotamadya Palu.

B. Saran-saran

Melihat kenyataan yang terjadi di masyarakat, dalam penerapan suatu budaya tentu akan tercermin dari hasil-hasil yang telah dicapai baik itu berupa prasarana maupun sarana yang telah dinikmati dan dirasakan oleh masyarakat itu sendiri.

Salah satu yang telah disumbangkan oleh masyarakat Kaili adalah dengan menerapkan budaya kerja yang telah turun-temurun dipertahankan walaupun masih ada sebagian dari masyarakat itu sendiri yang belum memahami makna dari budaya kerja itu.

Banyak hal yang telah diberikan oleh masyarakat Kaili. Hal ini terlihat dari hasil-hasil pembangunan berupa sarana pendidikan dan pembangunan lainnya. Walaupun kita tidak dapat mengabaikan peran serta dari masyarakat lain yang ada di Kotamadya Palu.

Oleh karena itu, sebagai penerus cita-cita bangsa diharapkan kiranya hal-hal tersebut dapat dipertahankan serta dapat dijaga kelestariannya. Sebagai anggota masyarakat tentunya hal ini menjadi suatu motivasi agar dapat selalu menjadi ukuran bagi masyarakat lain.

Masih banyak masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Hal ini tentunya pemerintah mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap kelangsungan budaya tersebut. Masyarakat Kaili berharap agar kiranya pemerintah juga berperan dalam mendorong masyarakat agar selalu menjaga serta melestarikan

budaya kerja tersebut dengan jalan memotivasi serta memberikan solusi dan mendukung upaya-upaya masyarakat dalam pembangunan utamanya dalam bidang pengembangan pendidikan.

Diharapkan kepada masyarakat dan pemerintah, hendaknya saling memberikan saran agar upaya membangun suatu daerah akan lebih terbuka serta kita mengharapkan membuahkan hasil yang terbaik bagi masyarakat dan pemerintah.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Daftar Pustaka

- Alois A.Nugroho, *Kerja Publik : Perspektif Katolik, (Ruh Islam dalam Budaya Bangsa 3)*, Jakarta, _____, 1996
- Dawam Rahardjo M, *Etos Kerja, Teori dan Teologi Islam*, Majalah Peninjau, 1992.
- Dawam Rahardjo M, *Intelektual Intelegensia dan Prilaku Bangsa Risalah Cendikiawan Muslim*, Bandung, Mizan, 1999
- Dawam Rahardjo M, *Islam dan Transformasi Sosial – Ekonomi*, Jakarta, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), 1999
- Depag. RI, *Al-Qur'un dan Terjemahannya*.
- Dep. P dan K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1994
- Dep. P dan K, *Tata Sajian Upacara Adat Suku Kaili*, Direktorat Jenderal Kebudayaan Museum Negeri Propinsi Sulawesi Tengah, 1999
- Fransisco Budi Hardiman, *Manusia dan Kerja*, Majalah Basis, 1990
- Garis Garis Besar Haluan Negara (*GBHN*), 1993
- Hasan Langgulong, *Manusia dan Pendidikan : Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta, PT. Alhusna Zikra, 1995.
- H.M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Jakarta, Bumi Aksara, Cet. II, 1993
- H.M.Sarajar, *Persepsi Tentang Etos Kerja : Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat di Daerah Suawesi Utara*, Manado, Dep P dan K, 1996
- Imam Barnadib, *Filsafat Pendidikan : Sistem dan Metode*, Yogyakarta, Perc. Andi, 1997
- J.W.M. Bakker SJ, *Filsafat Kebudayaan : Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Kanisius, 1984
- K.G. Saiyidain, *Percikan Filsafat Iqbal Mengenci Pendidikan*, Bandung, cv. Diponegoro, 1981

- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997
- Mattulada H.A, *Sejarah Kebudayaan “ To Kaili “ (Orang Kaili)*, Palu, Badan Penerbit Universitas Tadulako, (Tadulako Univesity Press),
-
- Mastuhu, *Memberdayakan Sistem Pendidikan Islam*, Ciputat, Logos Wacana ilmu, 1999
- Max Weber, *The Protestant Ethic And The Spirit of Cavitalism*, Terjemahan oleh *Talcott Parson* (New York : Charles Scribner’s Son, 1958)
- Moeslim Abdurrahman, *Islam Transformatif*, Jakarta, Pustaka Firdaus, 1997
- Mubyarto dkk, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial, Masyarakat Sumba, Rote Sabu, dan Timor Propinsi Nusa Tenggara Timur*, Yogyakarta, Aditya Media, 1993
- Muhammad Iqbal, *The Reconstruction of Religious Thought in Islam*, Lahore, Institute of Islamic Culture, 1986
- Musa Asy’ari, *Agama dan Etos Kerja*, Majalah Al-Jamiah, No. 57, 1994
- Musa Asy’ari, *Islam , Etos Kerja dan Budaya Jawa, (Ruh Islam Dalam Budaya Bangsa 2)*, Jakarta, _____, 1996
- Musa Asy’ari dkk, *Al-Qur’an dan Pembinaan Budaya : Dialog dan Transformasi*, Yogyakarta, LESFI, 1993
- Musa Asy’ari, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Yogyakarta, LESFI, 1997
- Muslih Usa dan Aden Wijdan SZ dkk, *Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial*, Yogyakarta, Aditya Media, 1997
- Muzairi, *Refleksi Teologis Terhadap Etos Kerja*, Majalah Al-Jamiah, No. 57, 1994 .
- Nanat Fatah Natsir, *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*, Bandung, Gunung Djati Press, 1999
- Nasution S, *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995
- Noeng Muhadjir, *Methodologi Penelitian Kualitatif, Edisi III*, Yogyakarta, Rake Sarasin, 1998

- Noor Sulaiman H.M, *Peranan Alkhairaat dalam Perubahan Sosial Budaya Masyarakat Kaili di Sulawesi Tengah 1930-1996*, (Tesis), Program Pascasarjana, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1997
- Nurcholis Madjid , *Islam Agama Kemanusiaan : Membangun Tradisidan Visi Baru Islam Indonesia*, Jakarta, Paramadina, 1995
- Salamun dkk, *Persepsi Tentang Etos Kerja : Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jakarta, Dep. P dan K, 1995
- Sartono Kartodirdjo, *Pembangunan Bangsa Tentang Nasionalisme, Kesadaran dan Kebudayaan Nasional*, Yogyakarta, Aditya Media, 1994
- Soedijarto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia, 1993
- Soerjono Soekanto, *Max Weber : Konsep Konsep dasar Dalam Sosiologi : Seri Pengenalan Sosiologi I*, Jakarta, CV. Rajawali, 1985
- St. Vembrianto, *Serial Pemikiran Pendidikan Pedoman Pendidikan Menengah*, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia, 1991
- Sujarwa, *Manusia dan Fenomena Budaya*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1999
- Sunyoto Usman, *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1998
- Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta, LP3ES, 1979
- Tjatjo Thaha, *Menelusuri Sejarah Kota Palu (Sebuah Penelitian)*, Palu, Universitas Tadulako, 1995
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta, PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Triguno, *Budaya Kerja : (Menciptakan Lingkungan yang Kondusive untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja)*, Jakarta, PT. Golden Terayon Press, 1997
- Twikromo Argo, *Mitos tentang Etos Kerja Masyarakat Pedesaan (Sebuah Refleksi)*, Majalah Basis, _____, 1993

Zulyani Hidayah, *Ensiklopedia Suku Bangsa di Indonesia*, Jakarta, PT. Pustaka
LP3ES Indonesia, 1997



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

CURRICULUM VITAE

A. Riwayat Hidup

1. Nama : Jumri Hi. Tahang
2. Tanggal Lahir : 5 Mei 1972
3. Tempat Lahir : Tolitoli, Sulawesi Tengah
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Status : Kawin
6. Alamat Daerah : Jl. Veteran III No.4 Tolitoli.
Alamat Sekarang : Jl. Lekatu No.99 A. Tatanga
Kel. Tavanjuka Palu Selatan
Prov. Sulawesi Tengah
Tlp: (0451) 4833330
8. Orang Tua
 - a. Nama Ayah : Hi. Tahang
 - b. Nama Ibu : Hj. Masse
 - c. Alamat : Jl. Veteran III No. 4 Tolitoli
Sulawesi Tengah

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN No. 5 Tolitoli, tamat : 1986
2. SMP Negeri 3 Tolitoli, tamat : 1989
3. MAN Tolitoli, tamat : 1992
4. IAIN Alauddin Palu Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah, Palu
Sulawesi Tengah : 1997



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH TINGKAT I SULAWESI TENGAH

SEKRETARIAT WILAYAH / DAERAH

JLN. DR. SAM RATULANGI NO. 101 TELP. (0451) 421411 - 421412 - 421812

P A L U

TELEX 75135 GUBPAL IA

Palu, 6-8-1999

K e p a d a

Yth. Walikota Madya KDH
Tkt. II Palu

di -
Palu

: 070/3013/Rop eg

: Ijin Penelitian
An. JUMRI H.T

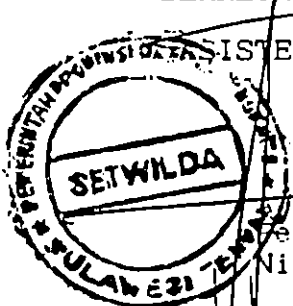
Menunjuk Surat Ketua Program Magister Studi Islam Universitas Islam Yogyakarta Nomor 136/PS-MS/V/1999 tanggal 29 Mei 1999 tentang Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini kami sampaikan Mahasiswa Program Magister Studi Islam (S2) untuk mengadakan penelitian di Kodya Dati II Palu, yang namanya tersebut dibawah ini:

Nama : J U M R I H . T
Nomor Mahasiswa : 980040
Perguruan Tinggi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
Judul Penulisan : Budaya Kerja Masyarakat Kaili dan Pengaruhnya terhadap Perkembangan Pendidikan di Kodya Dati II Palu.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon yang bersangkutan diijinkan untuk melakukan penelitian di Kodya Dati II Palu.

Demikian disampaikan dan atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

an. GUBERNUR KEPALA DAERAH TINGKAT I SULAWESI TENGAH
SEKRETARIS WILAYAH / DAERAH



u. b
SISTEN PEMBINAAN APARATUR
Korompot.

R. KOROMPOT. SH
Pembina Utama Madya
Nip. 010053910.-

an :
Gubernur KDH Tkt. I Sulteng (sebagai laporan).
Ketua Program Magister Islam Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta.
Kepala Dit Sospol Tkt. I Sulteng.