

BUDAYA KERJA KAUM PEREMPUAN MELAYU (Studi Terhadap Perempuan Pengrajin Songket di Bukit Batu Kabupaten Bengkalis)

Oleh : Hasbullah

Abstract

Budaya kerja perempuan pengrajin songket dipahami sebagai keseluruhan pola kerja yang meliputi pandangan tentang kerja, tujuan kerja, perilaku dalam bekerja, dan juga pandangan terhadap kesempatan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerjaan sebagai penenun telah ditekuni oleh kaum perempuan Desa Bukit Batu dalam tempoh waktu yang cukup lama dan diwariskan dari generasi ke generasi. Hanya saja realitas di lapangan menunjukkan bahwa usaha tersebut tidak mengalami kemajuan yang berarti, meskipun pemerintah telah memberikan bantuan. Fenomena ini terjadi karena disebabkan oleh rendahnya budaya kerja dan tidak terdapatnya mental kewirausahaan pada diri pengrajin songket di Desa Bukit Batu.

Key Words : Perempuan, Budaya Kerja, dan Kewirausahaan

Pendahuluan

Masalah budaya kerja seringkali muncul ketika kita membuat perbandingan, misalnya di antara suku-suku yang ada di Indonesia, antara kaum pribumi dan non-pribumi. Suku Minang dan Suku Bugis dikenal sebagai suku-suku pedagang. Dari profesi yang mereka tekuni inilah orang melihat bahwa kedua suku ini mempunyai etos kerja yang tinggi. Kedua suku ini dikenal sebagai perantau di berbagai daerah, sehingga peranan mereka dalam kegiatan ekonomi kerap kali dianggap istimewa dan menonjol¹. Sementara itu, beberapa suku lainnya di Indonesia dikenal mempunyai etos kerja yang rendah sebut saja Suku Melayu, yang sering diberi stereotip “pemalas”². Pandangan serupa juga diterapkan dalam menilai etos kerja antara pribumi dan non-pribumi. Orang-orang Cina seringkali dinilai mempunyai etos kerja yang tinggi bila dibandingkan dengan penduduk pribumi.

Dalam kalangan masyarakat Melayu sendiri terdapat pengakuan bahwa orang Melayu belum mempunyai budaya kerja yang tinggi. Mahathir bin Muhammad³ menyoroti perihal orang Melayu. Mahathir menilai orang Melayu dimanjakan oleh lingkungan geografisnya, yang tidak mendorong orang Melayu untuk bersaing, sehingga mereka menjadi lemah, tidak mampu bekerja keras, fatalis dan tidak memiliki keberanian. Orang Melayu juga dinilai tidak mempunyai budaya "disiplin waktu", dan kesalahan orang Melayu dalam penghargaan yang kurang terhadap waktu ini merupakan salah satu penghalang utama bagi kemajuan mereka.

Orang Melayu juga digambarkan dengan sifat-sifat seperti mudah puas diri, kurang inisiatif, tidak efisien dalam melakukan sesuatu, kurang menghargai waktu, kurang memiliki imajinasi dan kurang gigih dalam berusaha.⁴ Tabrani Rab⁵ menjelaskan bahwa kemunduran etnis ini disebabkan oleh ciri khas kehidupan mereka yang dapat dirumuskan, antara lain : (1) Kemampuan berkompetisi pada etnis ini sangat kecil, (2) Kemiskinan adalah gambaran umum dari etnis ini, (3) Bayangan kekurangan makanan yang berkualitas, disebabkan lahannya yang gambut yang menghalang tanaman padi untuk tumbuh subur, (4) Perasaan puas terhadap hasil yang telah dicapai dan kelompok keluarga yang terikat kuat sehingga sulit berkembang, dan (5) Pola pendidikan yang tidak mengantarkan mereka menjadi tenaga yang terlatih. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan suatu kajian yang secara mendalam tentang budaya kerja masyarakat Melayu, khususnya kaum perempuan. Sehingga akan terlihat dengan bagaimana budaya kerja kaum perempuan Melayu.

Pengertian Melayu

Pemahaman tentang orang Melayu – khususnya di Riau – tidak hanya bisa dilihat dari sudut antropologi fisik saja atau Melayu sebagai konsep etnisitas. Namun, pemahaman yang berkembang dan dipandang mampu menjelaskan identitas orang Melayu adalah dari sudut kebudayaan (*cultural*). Dengan kata lain, melayu bukan hanya merupakan konsep etnisitas, tetapi juga merupakan konsep

budaya (*cultural*). Dari sudut ini, Melayu Riau mendefinisikan kemelayuannya dengan beragama Islam, berbudaya Melayu, dan berbahasa Melayu. Ketiga ciri inilah yang memisahkan apakah seseorang dikatakan Melayu atau non-Melayu. Setiap orang – tanpa memperhatikan asal sukunya – bisa menjadi melayu asal saja memenuhi kriteria tersebut. Dari definisi ini, jelas sekali bahwa Islam merupakan prasyarat utama untuk menjadi seorang Melayu. Taufik Abdullah⁶ menjelaskan bahwa ‘Melayu’ bukan kata benda, tetapi kata sifat, dan ia menggunakan istilah ‘kultur Melayu’ yang merupakan sebuah paradigma kultural yang mempertahankan konstalasi nilai-nilai yang dipegang teguh oleh masyarakat di Dunia Melayu. Sementara itu perbedaan-perbedaan internalnya, dan juga perbedaan pengalaman historis serta pengalaman intervensi pihak luar terhadapnya, konsep “kemelayuan” sebagai sebuah paradigma kultural menunjukkan kedekatan pada beberapa ciri dasar kultural yang serupa.

Dengan demikian, melayu dapat dilihat dari pengertian yang luas dan sempit yang digunakan oleh para ilmuwan. Dalam pengertian luas, Melayu adalah suatu rumpun yang merupakan bagian dari ras Mongoloid yang punya salah satu ciri fisik, yaitu berkulit sawo matang. Ada pendapat yang mengatakan, bahwa rumpun Melayu merupakan hasil pencampuran antara rumpun mongolia yang berkulit kuning dan rumpun Dravida yang berkulit hitam, dan Arya yang berkulit putih. Dalam pengertian ini, semua orang yang berkulit coklat (sawo matang) di seluruh nusantara digolongkan Melayu serumpun. Dengan demikian, masyarakat Indonesia yang sebagian besar berkulit sawo matang termasuk kelompok rumpun Melayu, begitu juga dengan penduduk yang tersebar di berbagai belahan dunia. Sedangkan dalam arti sempit, Melayu diartikan sebagai suku bangsa. Walaupun suku bangsa Melayu di Indonesia tidak sama pengertiannya dengan di Malaysia dan Singapura. Di Indonesia, Melayu merupakan salah satu suku (sub etnis) yang berbeda dengan Jawa, Aceh, Batak, Minangkabau, Bugis, dan lain sebagainya. Sedangkan di Malaysia dan Singapura pengertian Melayu sebagai suku bangsa lebih merujuk kepada Melayu serumpun.

Konsep Kerja

Sistem ekonomi umumnya mempunyai sendi utama, yaitu produksi, konsumsi, sirkulasi, dan distribusi⁷. Di antara komponen utama sendi produksi adalah bekerja. Dalam setiap masyarakat kesempatan kerja terbuka luas bagi setiap orang. Seiring dengan perkembangan masyarakat, kesempatan kerja juga semakin bertambah; tidak hanya banyaknya tetapi juga ragamnya. Keragaman dan jumlah ini memungkinkan setiap anggota masyarakat untuk berkiprah secara lebih intensif dan aktif dalam upaya memakmurkan bumi dan mensejahterakan masyarakat. Karena itu, setiap anggota masyarakat berpeluang untuk menekuni bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan peluang yang dihadapi. Bekerja berarti menekuni pekerjaan atau profesi tertentu. Melalui bekerja, setiap individu dapat memenuhi keperluan hidup dirinya dan keluarganya. Dengan bekerja berarti membantu masyarakat dalam beraktivitas yang menghasilkan produksi untuk kepentingan masyarakat luas.

Keperluan-keperluan yang terdapat pada diri manusia akan membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja, tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja. Mengikuti Frans Von Magnis, seperti yang dinukilkan oleh Pandji Anoraga⁸, pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Sedangkan menurut Toto Tasmara⁹ di dalam pekerjaan terkandung tiga aspek yang harus dipenuhi secara nalar, yaitu :

1. Bahwa aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi).
2. Bahwa apa yang dilakukan tersebut karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasa dan pikiran.
3. Bahwa yang dilakukan itu dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur, yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya. Bukan hanya sekedar kepuasan biologis, tetapi juga merupakan sebuah kegiatan untuk mewujudkan apa yang diinginkan agar dirinya mempunyai arti.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Miller dan Form, seperti yang dikutip oleh Pandji Anoraga¹⁰ bahwa motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada pemenuhan keperluan ekonomi belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak memerlukan hal-hal yang bersifat materil. Pandji Anoraga¹¹ menyimpulkan pandangan modern mengenai kerja sebagai berikut:

1. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, ia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan. Juga dapat mengikat individu lain, baik yang bekerja atau tidak. Sehingga kerja akan memberikan isi dan makna dari kehidupan manusia yang bersangkutan.
2. Baik laki-laki dan perempuan menyukai pekerjaan.
3. Moral dari pekerja tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi materil yang menyangkut pekerjaan tersebut.
4. Insentif dari kerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk dan tidak selalu tergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

Konotasi dan pengertian bekerja tidak hanya sebagai penerima upah belaka atau bekerja secara formal. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi keperluan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya dilakukan dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian kepada Allah¹². Dikatakan sebagai aktivitas dinamis, karena bekerja mempunyai makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seorang muslim harus penuh dengan tantangan, selalu berupaya untuk mencari terobosan-terobosan (*innovative*) dan tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan.

Membudayakan kebiasaan bekerja menjadi salah satu ciri utama setiap pribadi muslim yang menjadikannya sebagai citra dan semangat yang terus memberikan ilham dalam perjalanan kehidupannya. Karena itulah Islam menempatkan bekerja sebagai amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim bahwa:

1. Karena bekerja itu adalah amanah, maka pekerjaan yang dilakukan dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya mencapai peringkat yang seoptimal mungkin.
2. Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan, karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut, berarti dia telah melaksanakan amanah Allah.
3. Tumbuh kreativitas untuk mengembangkan dan memperkaya serta memperluas (*job enrichment & job enlargement*), karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan, yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah kepada dirinya.
4. Ada semacam rasa malu dalam hati apabila pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan baik, karena hal ini berarti sebuah pengkhianatan terhadap amanah Allah.

Etos dan Budaya Kerja

Etos, berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang artinya “sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja”¹³. Lukman Ali¹⁴ mendefinisikan etos sebagai “pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial”. Etos kerja adalah “semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok”. Perkataan *etos*, melahirkan *ethic* (Inggris) atau etika (Indonesia) yang makna leksikalnya adalah “*system of moral principles; rules of conduct*”; sedangkan Hasbullah Bakry¹⁵ mengartikan etika dengan “adat kebiasaan”.

Konsep etos mulai dalam kerangka teori Weber ketika ia membahas sikap dan perilaku ekonomi. Secara analitis ia membedakan “etika ekonomi” dengan “etos ekonomi”. Etika adalah ajaran tentang nilai dan bahkan dekat dengan dogma. Jadi etika adalah nilai-nilai yang berasal dari suatu sumber dasar yang fundamental – dalam hal ini agama – tetapi barulah bersifat pengetahuan akan keharusan nilai. Semua itu telah direncanakan serta dihayati dan telah merupakan

“karakter” maka kita bertemu dengan etos. Inilah yang sesungguhnya merupakan kekuatan yang menentukan corak perbuatan seseorang. Etos, kata Weber adalah “dorongan praktis untuk berbuat yang bertolak dari konteks psikologi dan pragmatis dari agama”.¹⁶

Dalam perkembangan lainnya, tesis Geertz¹⁷ masyarakat Jawa, banyak mengaitkan antara perkembangan Islam dan nilai etos kerja dalam struktur sosial orang Jawa. Geertz, yang meneliti di Kota Pare (inisial Modjokuto) selama tiga tahun, menemukan bahwa struktur sosial masyarakat Modjokuto yang 90 persen beragama Islam, berpengaruh di dalam sistem pelapisan sosial budayanya, yakni dengan terbentuknya tiga lapisan *subtradisi* dalam dinamika Islam, yang sangat populer dengan sebutan *Abangan*, *Santri*, dan *Priyayi*. Menurut Geertz, *Abangan* adalah golongan petani perdesaan dan berada pada lapisan bawah di kota-kota pulau Jawa. Golongan ini memiliki kepercayaan unsur-unsur lokal (*ancestor worship*), yang sangat menghormati bermacam-macam roh dan makhluk halus, yang baik maupun yang buruk. Unsur-unsur kepercayaan Islam di dalamnya hanya berupa beberapa unsur kepercayaan dan konsep yang tidak begitu dipahami oleh para penganutnya. *Santri* adalah golongan saudagar dan pedagang (tapi tidak secara keseluruhan), yang mengikuti ajaran-ajaran agama Islam dan rukun Islam. Menurutnya terdapat unsur santri yang kuat di desa-desa, yang seringkali dipelopori para warga di desa untuk naik haji ke Mekkah, dan setelah kembali ia mendirikan sekolah-sekolah agama. Sedangkan yang terakhir adalah golongan *priyayi*, yaitu para pegawai pemerintah dan kaum bangsawan (turun temurun), yang menurut Geertz, golongan yang merupakan campuran sinkretik antara unsur-unsur agama Hindu, Budha, dan Islam. Etika tingkah laku sosial kaum priyayi adalah sopan santun yang halus, seni tinggi, dan mistisisme intuitif masih kental sebagai karakteristik utama elit Jawa.

Prinsip dalam bekerja adalah dengan etos dan ketekunan yang tinggi. Etos ini dimanifestasikan dalam semangat kerja. Semakin tinggi etos kerjanya semakin tinggi pula semangatnya. Noeng Muhadjir¹⁸ menyebutkan beberapa indikator yang dapat dikenali sebagai etos atau semangat kerja seorang muslim, yaitu (a)

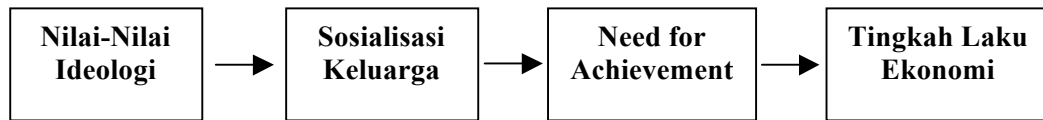
kerja dengan puas dan senang, (b) tidak merasa jemu, (c) saling membantu sesama teman, (d) kerja ekstra dilakukan tanpa rasa mengeluh, dan (e) keterbatasan alat, biaya dan keahlian diterima dengan penuh pengertian. Gunnar Myrdal, seperti yang dikutip oleh Chatib Quzwain¹⁹ juga pernah menjelaskan etos kerja secara operasional yang indikatornya meliputi efisiensi, kerajinan/ketekunan, kerapian, ketepatan waktu, kesederhanaan, kejujuran, pijakan rasional dalam pengambilan keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, dan kegesitan dalam menggunakan kesempatan.

Budaya kerja adalah tatanan tingkah laku dalam bekerja, yang tampak pada sekelompok orang atau masyarakat sebagai penyusunan kembali seluruh nilai utama kehidupannya dalam hal bekerja. Ia tumbuh dari etos kerja yang diyakini dan berkembang di suatu masyarakat. Masyarakat Islam seharusnya meyakini etos kerja yang islami, yang memandang tinggi nilai-nilai keikhlasan, kejujuran, dan kesempurnaan. Etos kerja Islam itu sesungguhnya tidak berbeda dengan etos kerja yang menjadi landasan budaya kerja dalam masyarakat modern, yaitu berdasarkan rasional, mandiri dan bersaing dalam kerjasama dengan kualiti hasil kerja yang meningkat secara berkelanjutan dan dicapai dengan efisien. Bahkan budaya kerja Islam lebih kaya lagi karena bukan saja mempunyai makna duniawi, tetapi juga bobot ganjaran pahala di akhirat nanti yang setara ibadah.

McClelland²⁰ mengemukakan bahwa kemajuan ekonomi suatu bangsa bisa dijelaskan dengan tinggi rendahnya motif berprestasi pada masyarakat bangsa tersebut. Perkembangan ekonomi masyarakat yang memiliki motif prestasi tinggi akan lebih pesat dari perkembangan masyarakat dengan motif prestasi rendah. Karena dalam masyarakat yang para anggotanya memiliki motif prestasi tinggi akan lebih banyak dijumpai wirausaha yang berhasil, dan mereka inilah yang menjadi pendorong utama pembangunan ekonomi. Teori McClelland dapat dilihat sebagai suatu perkembangan etik protestan Weber, suatu motif psikologis perantara, yaitu *need for achievement* diperkenalkan. Rangkaian kausal yang menghasilkan tingkah laku *entrepreneur* diperluas oleh McClelland dalam bentuk berikut :

Gambar 1

Hubungan Ideologi dengan Tingkah Laku Ekonomi



McClelland mengkaitkan peranan dari motif *achievement* pada praktik pengasuhan anak-anak yang menekankan pada standar-standar unggul, kegiatan ibu, latihan untuk berdiri sendiri dan dominasi yang rendah dari sang ayah. Determinan utama dalam aspek hubungan antara orang tua anak ini, adalah pandangan religius sang orang tua.²¹

Dorongan untuk berprestasi (*achievement motive*) adalah sebuah konsep yang dikembangkan oleh McClelland, J. Atkinson, R. Clark, dan E. Lowell. Mereka mendefinisikan *achievement motive* dengan sebuah watak psikologis yang mendorong individu untuk melewati keadaan yang sudah sesuai dengan standar yang unggul. Hal yang dimaksud dengan *achievement values* adalah penerimaan individu terhadap bentuk-bentuk perilaku yang mendukung kepada tercapainya prestasi yang tinggi. Ada tiga kelompok nilai yang telah diperkenalkan oleh Rosen²² sebagai unsur dari "achievement syndrome": (1) Orientasi aktif-fasif, yang berhubungan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kapasitas untuk mengubah situasi kehidupannya, (2) Orientasi individu-kelompok, yang menunjuk kepada kepentingan yang melekat pada keperluan-keperluan individu dan menghendaki adanya hubungan dengan keperluan kelompok, dan (3) Orientasi sekarang-mendatang, yang menunjuk kepada evaluasi komparatif terhadap kepuasan yang serta merta dari adanya dorongan hati nurani sebagai lawan dari kepuasan yang tertunda dalam harapan pada kesuksesan masa mendatang. *Achievement aspiration*, komponen ketiga dari *achievement syndrome*, secara spesifik mengarahkan individu kepada tujuan-tujuan sosial ekonomi.

Atas dasar tinjauan seperti itu, penelitian ini tidak hanya menggunakan acuan teoritis dari gagasan-gagasan Weber dalam menjelaskan hubungan Islam dengan sikap etos kerja umatnya. Pendekatan Weber bukan satu-satunya cara

yang dapat menerangkan budaya dan etos kerja orang Melayu. Karena jika ditinjau lebih dalam, faktor historis dan lingkungan cukup mempengaruhi, baik untuk menurunkan maupun untuk meningkatkan etos kerja orang Melayu.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Budaya Kerja

1.1. Ketekunan dalam bekerja

Ketekunan dalam bekerja merupakan suatu hal yang amat penting, karena sesuatu pekerjaan baru akan memberikan hasil yang maksimal apabila dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh. Apabila pekerjaan tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh atau semaunya saja, maka pekerjaan tersebut tidak akan mendatangkan hasil yang maksimal. Demikian juga halnya dengan pekerjaan menenun yang ditekuni oleh kaum perempuan pengrajin songket di Bukit Batu. Pekerjaan menenun memerlukan ketekunan dan ketelitian yang lebih, karena itulah pekerjaan ini digeluti oleh kaum perempuan dan bukan kaum laki-laki. Pekerjaan menenun di Bukit Batu masih dilakukan dengan cara yang amat sederhana dan tradisional. Tahapan-tahapan dalam menenun semuanya dilakukan secara manual oleh tenaga manusia dan belum menggunakan tenaga mesin atau teknologi canggih²³. Oleh karena itu, pekerjaan seperti ini tentu saja menuntut pekerjaannya lebih tekun dan sungguh-sungguh dalam melakukannya. Jika tidak, maka pekerjaan ini tentu saja tidak dapat mendatangkan hasil yang maksimal.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang tekun dalam melakukan pekerjaan (43,33%), tekun (42,22%), dan hanya sebagian kecil saja yang menyatakan tekun dalam melakukan pekerjaan (14,45%). Jawaban angket ini membuktikan bahwa masih banyak perempuan pengrajin songket yang kurang tekun dalam melakukan pekerjaan sebagai penenun. Maka tidak heranlah jika produksi songket yang mereka hasilkan belum maksimal. Perilaku seperti ini tidak bersedesiasan dengan pandangan mereka terhadap pentingnya ketekunan dalam melakukan pekerjaan. Meskipun mereka menyatakan ketekunan merupakan salah satu faktor kesuksesan dalam bekerja,

namun kenyataannya mereka tidak mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, khususnya sebagai pengrajin songket.

Akibat dari ketidaktekunan ini adalah rendahnya produktivitas pengrajin menghasilkan kain tenun. Hal ini terlihat dari produktivitas sebagian besar responden dalam satu bulan sebanyak 2-3 helai (47,78%), dan bahkan adanya yang hanya satu helai (42,22%), sedangkan yang menghasilkan lebih dari empat helai dalam satu bulan hanya 9 orang (10%). Jumlah kain yang dihasilkan oleh pengrajin berkaitan erat dengan tingkat ketekunan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, ketekunan dalam bekerja merupakan hal yang mendasar apabila seseorang ingin memperoleh pendapatan yang lebih dan sukses dalam bidang yang ditekuninya. Memang ada banyak faktor yang menyebabkan rendahnya produksi kain songket ini, baik internal (pribadi) maupun faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari; (1) rendahnya motivasi mereka ingin memperoleh prestasi dalam bidang pekerjaan ini, (2) masih dominannya pemahaman nilai-nilai agama dan budaya yang menempatkan laki-laki sebagai penanggungjawab ekonomi dan perempuan hanya sebagai "pelengkap" saja dalam tanggung jawab ekonomi rumah tangga, (3) ketidakmampuan dalam memanfaatkan waktu dengan baik, (4) kurangnya kemahiran dalam menenun sehingga tidak jarang produksi kain tersebut berkualitas rendah, dan (4) masih bertahannya kebiasaan dan kesenangan kaum perempuan untuk berkumpul dan bercerita (berbual-bual). Sedangkan faktor eksternal adalah; (1) kurangnya modal dalam menjalankan usaha tersebut, (2) tidak memiliki jaringan yang luas dalam bidang pemasaran, dan (3) kondisi ekonomi keluarga yang baik atau suami sanggup memenuhi keperluan rumah tangga²⁴.

1.2. Manajemen waktu

Maznah Ibrahim²⁵ menjelaskan istilah manajemen waktu atau *time management* didefinisikan sebagai satu sistem berbentuk pengurusan diri dan disiplin seseorang dalam menggunakan waktu yang ada padanya. Dalam pengertian konsep yang lebih mudah, pemanfaatan waktu ialah pengurusan tabiat

dan diri seseorang dalam mengendalikan waktu dan kehidupannya supaya menjadi lebih efektif dan efisien. Terkait dengan kajian ini, pemanfaatan waktu yang dimaksudkan adalah bagaimana perempuan pengrajin songket di Bukit Batu mengatur dan menggunakan waktu yang ada dalam menjalankan aktivitas sebagai ibu rumah tangga sekaligus sebagai penenun. Perkara ini penting untuk dilihat, karena perempuan berbeda dengan laki-laki dalam hal tanggung jawab dalam rumah tangga. Dalam pandangan masyarakat umumnya perempuan telah memiliki satu kewajiban dasar, yaitu terkait dengan perkara domestik rumah tangga, sedangkan suami sebagai pemberi nafkah keluarga. Beban yang ditanggung oleh perempuan (istri) semakin berat, ketika ia juga bekerja.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang baik dalam memenej waktu (46.67%), tidak baik (45.55%), dan hanya sebagian kecil saja yang menyatakan baik dalam memenej waktu (7.78%). Dari jawaban yang diberikan responden terlihat dengan jelas bahwa kendala yang sebenarnya adalah ketidakmampuan mereka dalam manajemen waktu. Akibat dari ketidakmampuan memenej waktu dengan baik, maka kegiatan menenun tidak dilakukan secara terjadwal. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang sebagian besar menyatakan kadang-kadang memiliki jadwal dalam bekerja (50%), dan sebagian lagi tidak membuat jadwal dalam bekerja (44.44%)%, dan hanya sebagian kecil saja yang menyatakan memiliki jadwal dalam bekerja (5.56%). Fenomena ini bermakna bahwa responden tidak mamahami konsep manajemen waktu dengan baik, sehingga dalam bekerja mereka tidak membagi waktu sesuai dengan keperluan. Mereka hanya menjalani aktivitas tersebut semaunya saja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka inginkan pada suatu waktu.

Di samping itu, responden juga tidak memanfaatkan dengan baik waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas menenun. Hal ini dapat dilihat dari lamanya mereka melakukan aktivitas tersebut dalam sehari, yaitu sebagian besar responden hanya menggunakan waktu 1 – 2 jam dalam sehari untuk aktivitas menenun (52,22%), kemudian responden yang menggunakan waktu 3 – 4 jam

(40%), dan hanya sebagian kecil saja responden yang menggunakan waktu lebih dari 5 jam dalam sehari untuk aktivitas menenun (7,78%). Waktu yang digunakan untuk aktivitas menenun tersebut termasuk melakukan berbagai proses atau tahapan dalam menenun.

1.3. Kreativitas dalam bekerja

Kreativitas bermakna melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda daripada kebiasaan untuk memperoleh hasil yang lebih baik atau menyelesaikan sesuatu masalah. Mengikuti Amabile, seperti yang dikutip oleh Ab. Aziz Yusof²⁶ bahwa melalui kreativitas akan membangkitkan keinginan untuk mengeluarkan produk atau proses yang boleh mendatangkan manfaat, kesesuaian dan bernilai terhadap sesuatu tugas yang lebih berbentuk heuristik daripada algoritmik. Heuristik merupakan pendekatan yang tidak menyediakan prosedur yang jelas untuk memahami, mempelajari, dan membuat sesuatu penemuan. Manakala pendekatan algoritmik lebih berbentuk mekanik, menyediakan tata cara awal penyelesaian terhadap sesuatu masalah, membuat keputusan dan menyelesaikan konflik.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan kreativitas responden rendah. Ahl ini dapat dilihat dari pernyataan responden yang tidak pernah menghasilkan sesuatu yang baru atau mengkombinasikan (modifikasi) sesuatu yang ada (100%). Rendahnya taraf kreativitas ini berdampak kepada tidak adanya perubahan dalam aktivitas menenun, baik dilihat dari segi motif tenun yang dihasilkan maupun dari strategi pemasaran produk tersebut. Mereka melakukan aktivitas ini sama saja dari waktu ke waktu.

1.4. Perencanaan dalam bekerja

Perencanaan adalah satu proses menyatukan dan menjuruskan segala sumber yang dimiliki agar dapat digunakan secara optimum untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan²⁷. Dalam proses perencanaan ini, pengusaha hendaklah mengenal pasti tujuan yang ingin dicapai serta menyusun sumber-

sumber. Mereka perlu menentukan tindakan-tindakan sesuai yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kadang-kadang membuat perencanaan dalam melakukan pekerjaan (50%), dan sebagian lagi menyatakan tidak pernah membuat perencanaan kerja (44.44%), dan hanya sebagian kecil responden yang menyatakan sering (5.56%) membuat perencanaan dalam bekerja. Perencanaan kerja yang dimaksud di sini adalah menghubungkan antara pekerjaan keseharian dan juga pekerjaan sebagai penenun, memiliki target yang akan dicapai dalam waktu satu hari, satu minggu, dan satu bulan. Perempuan pengrajin songket melakukan pekerjaan keseharian dan pekerjaan menenun dari waktu ke waktu tanpa ada perubahan. Sebagian besar responden juga menyatakan kadang-kadang membuat penyesuaian antara pekerjaan keseharian dan pekerjaan menenun (50%), dan sebagian lagi menyatakan tidak pernah membuat penyesuaian antara pekerjaan keseharian dan pekerjaan menenun (44,44%), dan hanya sebagian kecil responden yang menyatakan sering (5.56%) membuat penyesuaian antara pekerjaan keseharian dan pekerjaan menenun. Jawaban responden tersebut membuktikan bahwa dalam menjalankan aktivitas, kaum perempuan pengrajin songket di Bukit Batu memiliki tingkat yang rendah dalam membuat perencanaan kerja dan juga perencanaan yang menyesuaikan antara pekerjaan harian dan pekerjaan menenun.

2. Faktor-faktor yang Membentuk Budaya Kerja

- a. Tingkat pendidikan dan wawasan. Rendahnya tingkat pendidikan dan wawasan sebagian besar responden membuat mereka sulit mengembangkan diri ke arah yang lebih maju, melakukan pekerjaan secara profesional, efektif, dan efisien. Pendidikan di sini tidak hanya dimaksudkan pada pendidikan formal, melainkan juga pendidikan non-formal. Mereka juga tidak berupaya menambah pengetahuan dan keterampilan tentang menenun melalui pelatihan atau belajar kepada yang

lebih ahli. Artinya mereka mengandalkan keterampilan yang mereka miliki tanpa ada upaya untuk melakukan peningkatan.

- b. Mentalitas. Mental suatu seseorang terbentuk dalam masa yang cukup lama serta dipengaruhi oleh berbagai faktor di sekelilingnya. Demikian juga halnya dengan mental perempuan pengrajin songket. Pengrajin songket tidak memiliki mental untuk maju dan mengembangkan usaha yang mereka tekuni pada masa depan. Fenomena ini dapat dilihat dari sikap mereka yang tidak berupaya merubah cara pandang dan merubah sikap mereka. Di samping itu juga dapat dilihat dari sikap yang tidak mau mengambil resiko dan mencoba sesuatu yang baru yang dapat membuat usaha mereka berkembang dan maju pada masa mendatang.
- c. Rendahnya motivasi dalam bekerja. Akibat dari kurangnya rendahnya tingkat pendidikan, membuat motivasi mereka dalam bekerja menjadi rendah. Mereka tidak memiliki tujuan dan target yang jelas untuk dicapai.

Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sebagai berikut:

- a. Kebiasaan dan budaya yang berlaku. Terdapat kebiasaan di tengah masyarakat yang tidak mendorong terbentuknya pribadi yang memiliki jiwa kewirausahaan, kebiasaan menunda pekerjaan, membuang-buang waktu, berkumpul-kumpul hanya sekedar untuk bercerita, dan sebagainya. Jika ditilik lebih dalam persoalan ini berpunca dari pola pengasuhan dan pendidikan yang berlaku dalam keluarga. Di samping itu, nilai budaya yang menempatkan perempuan pada urusan domestik dalam rumah tangga berakibat kepada tidak berkembangnya potensi yang ada pada diri mereka. Di samping itu mereka juga kurang terdorong untuk melakukan kegiatan ekonomi yang dapat menghasilkan wang, karena mereka memandang kegiatan ekonomi yang mereka lakukan merupakan pelengkap atau hanya sebatas menambah pendapatan suami.
- b. Kebijakan pemerintah. Pada masa Orde Baru, kebijakan pemerintah lebih menguntungkan kaum pemodal besar (orang China) daripada pengusaha

kecil yang banyak ditekuni oleh masyarakat pribumi. Kebijakan ini baru mulai berubah sejak adanya krisis moneter pada tahun 1997 yang membuktikan daya tahan pelaku usaha kecil dan menengah terhadap terpaan krisis. Dengan dasar inilah pemerintah pada masa orde reformasi dan otonomi daerah memberikan perhatian kepada pelaku usaha kecil dan menengah, termasuk pelaku industri rumah tangga (home industry).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja responden masih rendah, yaitu rata-rata 44,33%. Hal ini dibuktikan dari hasil angket dimana responden tidak terlalu tekun dalam bekerja (85.55%). Akibat dari ketidaktekunan ini tingkat produksi mereka juga rendah, yaitu dalam satu bulan rata-rata mereka menghasilkan kain hanya 1 – 3 helai saja (90%). Di samping itu, mereka juga tidak mampu memenej waktu secara baik (92.22%), sehingga mereka tidak memiliki jadwal yang jelas dalam melakukan aktivitas menenun (94.44%). Akibat dari tidak tersedianya jadwal kerja secara khusus, maka mereka melakukan pekerjaan menenun kapan mereka menghendaki, sehingga waktu yang mereka habiskan untuk melakukan aktivitas menenun dalam satu hari rata-rata hanya 1 – 4 jam (92.22%). Selanjutnya fenomena ini juga terlihat dari tidak adanya kreativitas dalam bekerja, baik menghasilkan sesuatu yang baru atau mengkombinasikan (modifikasi) sesuatu yang ada (100%). Hal ini terjadi karena tidak terdapatnya mental kewirausahaan dalam diri mereka, kebiasaan masyarakat yang tidak mendorong terbentuknya sifat kreatif, pola pendidikan yang tidak membentuk pribadi yang kreatif, serta rendahnya pengetahuan dan wawasan mereka tentang berbagai perkembangan terkini dari usaha tenunan, baik untuk kawasan Provinsi Riau maupun kawasan lainnya di Indonesia. persoalan serupa juga berlaku dari sisi perencanaan dalam bekerja dimana responden tidak memiliki perencanaan yang jelas dalam bekerja (94.44%), di samping itu mereka juga tidak mampu melakukan penyesuaian dengan baik antara melakukan aktivitas keseharian dengan aktivitas menenun (94.44%).

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya budaya kerja perempuan pengrajin songket dapat dibagi ke dalam dua bagian, yaitu (1) faktor internal yang terdiri dari rendahnya tingkat pendidikan dan wawasan, sikap mental pengrajin songket, dan rendahnya motivasi dalam bekerja. Dan (2) faktor eksternal yang terdiri dari kebiasaan dan budaya yang berlaku di tengah masyarakat dan kebijakan pemerintah (terutama pada masa orde baru).

Saran-saran

Dari penjelasan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran, antara lain:

- a. Bagi para ustadz (da'i/penceramah) dan pengajar agama hendaknya memastikan kerelevanan Islam sebagai kekuatan yang mampu memberikan bimbingan menuju kejayaan duniawi-ukhrawi (*hasanatan fi 'd-dunya wa hasanatan fi 'l-akhirah*), memberikan landasan moral, memberikan motivasi kerohanian, membina optimisme, membangun harapan, menyuntikkan semangat dan daya juang dalam kehidupan kewirausahaan.
- b. Perlu dilakukan penanaman kembali nilai-nilai budaya Melayu kepada generasi muda agar mereka mengenal budaya mereka dan tidak terpisah dengan budayanya sendiri, baik yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, lembaga pendidikan, ataupun Lembaga Adat Melayu.
- c. Kepada pihak pemerintah, agar bantuan yang diberikan kepada para pengrajin mencapai sasaran atau target, hendaknya terlebih dahulu diberikan pencerahan pemikiran dan juga wawasan agar terjadi perubahan sikap dan mental mereka.

Catatan :

¹ M. Dawam Rahardjo, "Politik dan Budaya Kerja dalam Pembangunan Nasional", dalam Munzir Hitami (ed). *Islam Bekerja Keras*. (Pekanbaru: Suska Press, 2005), hlm. 155.

² Yusmar Yusuf. *Gaya Riau; Sentuhan Penemenologis Budaya Melayu di Tengah Globalisasi*. (Pekanbaru: UNRI, 1996), hlm. 66. Amir Luthfi. *Agama dan Interaksi Sosial antar Kelompok Etnik*. (Pekanbaru: Bumi Pustaka, 1986).

³ Mahathir bin Mohammad. *Dilema Melayu*. (Selangor Darul Ehsan: Marshall Cavendish, 2009).

-
- ⁴ Senu Abdul Rahman, dkk., *Revolusi Mental*. (Kuala Lumpur: Utusan Melayu, 1971), hlm. 12-13.
- ⁵ Tabrani Rab. *Fenomena Melayu*. (Pekanbaru: Lembaga Studi Sosial Budaya Riau, 1990), hlm. 43.
- ⁶ Taufik Abdullah. "Adil, Durhaka dan daulat : Bahasa Politik dalam Tradisi Politik Asia Tenggara", dalam *Jurnal Islamika*, No. 5 Juli – September 1994, (Bandung: Mizan).
- ⁷ Yusuf Qardhawi. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 105.
- ⁸ Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 11.
- ⁹ Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1994), hlm. 27.
- ¹⁰ Pandji Anoraga. *Op. Cit.*, hlm. 14
- ¹¹ *Ibid.*, hlm. 14-15.
- ¹² Toto Tasmara. *Op. Cit.*, hlm. 10.
- ¹³ *Ibid.*, hlm. 25.
- ¹⁴ Lukman Ali, Hasan Alwi, Hari Murti Kridalaksana, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm. 271.
- ¹⁵ Hasbullah Bakry. *Sistematika Filsafat*. (Jakarta: Widjaya, 1980), hlm. 62.
- ¹⁶ H.H. Gerth, & C. Wright Mills (translated & edited), *From Max Weber: Essays in Sociolog*. (New York: Oxford University Press, 1958), hlm. 267.
- ¹⁷ Clifford Geertz, *Abangan, Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa* (Penerjemah Aswab Mahasin). (Jakarta: Pustaka Jaya, 1989).
- ¹⁸ Noeng Muhadjir. *Tenaga Kerja dan Permasalahannya*. (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1972), hlm. 35.
- ¹⁹ Chatib Quzwain. "Islam Keras Bekerja: Pengantar Bahasan". dalam Munzir Hitami (ed). *Islam Bekerja Keras*. (Pekanbaru: Suska Press, 2005), hlm. 5.
- ²⁰ McClelland, David C., 1961. *The Achievement Motive in Economic Growth*. Dalam Finkle & Gable (eds.), hlm. 83 – 100.
- ²¹ *Ibid.*, hlm. 341.
- ²² Bernard C. Rosen, "Race, Ethnicity, and the Achievement Syndrome", in Rosen, B. C. Crockett, H. J. and Nunn C. Z. (Eds). *Achievement in American Society*, (Massachusetts: Schenkman, 1969), hlm. 131-153.
- ²³ Observasi, Juli 2011.
- ²⁴ Wawancara, 2 Agustus 2011.
- ²⁵ Maznah Ibrahim. "Pengurusan Masa Berkesan untuk Wanita Bekerjaya". Dalam Noraziah Ali dan Jawiah Dakir (ed.). 2008. *Isu-Isu Wanita di Malaysia*. (Petaling Jaya: Internationonal Law Book Services, 2008), hlm. 136.
- ²⁶ Ab Aziz Yusof. *Pengenalan Kepada Usahawan dan Keusahawanan*. (Kuala Lumpur: Scholarmind Publishing, 2010), hlm. 79.
- ²⁷ Ab Aziz Yusof. *Pengenalan Kepada Keusahawan Islam*. (Kuala Lumpur: Scholarmind Publishing, 2010), hlm. 133.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Dawam Rahardjo, "Politik dan Budaya Kerja dalam Pembangunan Nasional", dalam Munzir Hitami (ed). *Islam Bekerja Keras*. (Pekanbaru: Suska Press, 2005)
- Yusmar Yusuf. *Gaya Riau; Sentuhan Penemenologis Budaya Melayu di Tengah Globalisasi*. (Pekanbaru: UNRI, 1996), hlm. 66. Amir Luthfi. *Agama dan Interaksi Sosial antar Kelompok Etnik*. (Pekanbaru: Bumi Pustaka, 1986).
- Mahathir bin Mohammad. *Dilema Melayu*. (Selangor Darul Ehsan: Marshall Cavendish, 2009).
- Senu Abdul Rahman, dkk., *Revolusi Mental*. (Kuala Lumpur: Utusan Melayu, 1971)
- Tabrani Rab. *Fenomena Melayu*. (Pekanbaru: Lembaga Studi Sosial Budaya Riau, 1990)
- Taufik Abdullah. "Adil, Durhaka dan daulat : Bahasa Politik dalam Tradisi Politik Asia Tenggara", dalam Jurnal *Islamika*, No. 5 Juli – September 1994, (Bandung: Mizan)
- Yusuf Qardhawi. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. (Jakarta: Gema Insani Press, 1997)
- Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1994)
- Lukman Ali, Hasan Alwi, Hari Murti Kridalaksana, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 1995)
- Hasbullah Bakry. *Sistematika Filsafat*. (Jakarta: Widjaya, 1980)
- H.H. Gerth, & C. Wright Mills (translated & edited), *From Max Weber: Essays in Sociolog*. (New York: Oxford University Press, 1958)
- Clifford Geertz, *Abangan, Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa* (Penerjemah Aswab Mahasin). (Jakarta: Pustaka Jaya, 1989)
- Noeng Muhadjir. *Tenaga Kerja dan Permasalahannya*. (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1972)
- Chatib Quzwain. "Islam Keras Bekerja: Pengantar Bahasan". dalam Munzir Hitami (ed). *Islam Bekerja Keras*. (Pekanbaru: Suska Press, 2005)
- McClelland, David C., 1961. *The Achievement Motive in Economic Growth*. Dalam Finkle & Gable (eds.)
- Bernard C. Rosen, "Race, Ethnicity, and the Achievement Syndrome", in Rosen, B. C. Crockett, H. J. and Nunn C. Z. (Eds). *Achievement in American Society*, (Massachusetts: Schenkman, 1969)
- Observasi, Juli 2011.
- Wawancara, 2 Agustus 2011.
- Maznah Ibrahim. "Pengurusan Masa Berkesan untuk Wanita Bekerjaya". Dalam Noraziah Ali dan Jawiah Dakir (ed.). 2008. *Isu-Isu Wanita di Malaysia*. (Petaling Jaya: Internatinonal Law Book Services, 2008)
- Ab Aziz Yusof. *Pengenalan Kepada Usahawan dan Keusahawanan*. (Kuala Lumpur: Scholarmind Publishing, 2010)
- Ab Aziz Yusof. *Pengenalan Kepada Keusahawan Islam*. (Kuala Lumpur: Scholarmind Publishing, 2010)