

**Etos Kerja Pegawai Etnis Tionghoa di Lima Perusahaan Keuangan
Kota Surabaya**

泗水五家金融机构华人职员的工作态度现状调查

**Stephanie Yvonne
Ong Mia Farao Krasono
Setefanus Suprajitno**

Program Studi Sastra Tionghoa, Fakultas Sastra, Universitas Kristen Petra, Jalan
Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236, Jawa Timur, INDONESIA

E-mail: Stephanieyvonne1992@yahoo.com,
miafarao@gmail.com, steph@peter.petra.ac.id

ABSTRAK

Pandangan umum mengatakan bahwa masyarakat etnis Tionghoa sejak dahulu mempunyai jiwa sebagai pedagang, namun sekarang kita bisa melihat tidak sedikit masyarakat etnis Tionghoa yang bekerja sebagai pegawai. Fenomena ini mendorong penulis untuk meneliti tentang bagaimana etos kerja para karyawan etnis Tionghoa di lima perusahaan keuangan kota Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Metode penelitian ini digunakan untuk menganalisa tujuan, etos, sikap dan budaya kerja mereka. Digunakan sepuluh orang informan yang telah sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Kategori informan meliputi informan yang bekerja sebagai pegawai staff di bawah manager, etnis Tionghoa, umur berkisar antara 20-35 tahun, lama bekerja di bawah lima tahun, bekerja pada perusahaan yang bergerak di bank dan saham, berlokasi di Surabaya. Hasil analisis menemukan bahwa para informan etnis Tionghoa penelitian ini memiliki budaya suka belajar, watak gigih dan mudah beradaptasi. Mereka juga mempunyai keinginan untuk menjadi bos, oleh karena itu mereka mempunyai budaya suka menabung untuk mengumpulkan modal usaha, ulet/rajin/tekun bekerja/selalu menjunjung tinggi reputasi.

Kata-kata kunci: Etos kerja, pegawai, etnis Tionghoa, Surabaya

摘要

社会人员总把华人当作生意人，但现今我们可以看到不少华人并不是自己营业反而在其他公司当职员，由此激发笔者研究关于泗水五家金融机构华人职员的工作态度的现况。使用的研究方法是定性描述研究方法。用此研究方法为分析受访者们的工作目的、工作伦理、工作态度和工作文化。采用十位受访者最适合研究对象的规定的类别。研究的对象是按照笔者规定的类别来选择。这种类别是经理以下的职员、泗水华人、年龄在二十岁至三十五岁、工作时长五年以下、在泗水银行和股票公司工作。分析结果发现本文的受访者都具有善于学习、劳碌和变通的性格、能当企业家、善于储蓄、看重名誉。

关键词：工作文化、职员、华人、泗水。

PENDAHULUAN

Penulis melihat adanya fenomena bahwa orang Tionghoa memiliki jiwa berdagang, tetapi ada juga orang Tionghoa di Indonesia khususnya di Surabaya yang menjadi pegawai dan tidak membuka usaha sendiri. Adanya perbedaan antara watak warisan leluhur bahwa etnis Tionghoa lebih senang berdagang dengan kenyataan dalam kehidupan dewasa ini banyak juga etnis Tionghoa yang bekerja di kantor, jadi penulis meneliti mengenai etos kerja orang Tionghoa yang bekerja sebagai pegawai kantor keuangan di Surabaya.

Tahun 1850 sampai 1930, merupakan masa-masa dimana para leluhur etnis Tionghoa Indonesia bermigrasi secara bergelombang ke wilayah Negara Indonesia (Koentjaraningrat, 1999, p.353). Bila ditelusuri dari sejarah bermigrasinya orang Tionghoa ke seluruh dunia termasuk Indonesia, dan watak mereka yang pandai berdagang seharusnya orang Tionghoa lebih memilih membuka usaha sendiri daripada bekerja pada perusahaan orang lain. Namun di jaman sekarang ini berdagang tentunya bukanlah sesuatu yang mudah dan juga memiliki resiko yang sangat tinggi, ditambah karena dalam dunia perdagangan banyak sekali pesaing-pesaing yang selalu bermunculan, maka banyak juga etnis Tionghoa yang bekerja sebagai karyawan di kantor.

Dari pernyataan di atas kita bisa melihat bahwa apabila orang Tionghoa menjadi karyawan atau pegawai di suatu perusahaan, maka tidaklah sesuai dengan prinsip budaya para leluhurnya terdahulu yang selalu mengatakan bahwa mereka adalah keturunan saudagar. Prinsip budaya bekerja dari para leluhur yang selalu ditanamkan sejak dini telah menjadi etos kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai etnis Tionghoa. Pengertian budaya dalam penelitian ini menggunakan pengertian yang diutarakan oleh Koentjaraningrat (1986, p. 80-85) kebudayaan akan menjadi milik masing-masing individu dan akan membentuk perilaku tertentu yang akhirnya akan menjadi kepribadian seseorang tersebut. Teori yang dikatakan Koentjaraningrat juga didukung oleh Gibson (1984, p.59) yang mengatakan bahwa kebudayaan, adat-istiadat dan bahasa yang ada dalam suatu masyarakat dapat menciptakan sikap orang. Dengan demikian Armstrong (1988, p. 32) menegaskan kebudayaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap

sikap seseorang, dan menjadi dasar kinerja tiap individu yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan.

Terkait prinsip budaya orang Tionghoa, para leluhur etnis Tionghoa sudah menanamkan prinsip-prinsip tentang budaya kerja ,khususnya prinsip bekerja untuk menjadi bos atau pedagang, bukan menjadi pegawai (Sugiarto 2012, p. 32). Dengan demikian apakah etos kerja sebagai bos yang ditanamkan sejak kecil pada orang Tionghoa, dapat mempengaruhi kinerja para pegawai etnis Tionghoa? Demikian juga etos kerja seperti apakah yang dihasilkan oleh para pegawai etnis Tionghoa yang sejak kecil sudah dididik untuk menjadi bos, bukan menjadi pegawai. Dengan alasan-alasan tersebut, peneliti sangat tertarik sekali untuk meneliti mengenai etos kerja para pegawai etnis Tionghoa pada kantor keuangan di wilayah Surabaya.

Demi memperoleh informasi mengenai etos kerja pegawai etnis Tionghoa Surabaya, peneliti memilih informan yang bekerja pada perusahaan yang berbasis pada bisnis jasa (Amalia, 2008, p.8). Bidang bisnis jasa yang dipilih meliputi bidang keuangan, saham, bank dan sebagainya. Dipilih perusahaan yang berbisnis jasa karena pegawainya banyak, sehingga pegawai tersebut sedikit banyak pasti ada pegawai yang beretnis Tionghoa. Pegawai yang dipilih sebagai informan adalah staf dibawah manajer.

Etos Kerja

Etos menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pandangan hidup yang khas suatu golongan sosial. Etos kerja professional menurut Sinamo (2005) adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral. Istilah paradigma berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Jadi jika seseorang, suatu organisasi menganut paradigm kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigm kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka (p. 26)

Proses terbentuknya etos kerja menurut Sinamo (2005) adalah pertama-tama ditingkat paradigma seseorang harus mempunyai nilai-nilai kerja yang dipahami dengan baik dan benar. Selanjutnya dari paradigm tersebut munculah keyakinan akan nilai-nilai kerja yang dipahami, dan kemudian dipercaya sebagai suatu keharusan normatif. Norma baik dan benar ini kemudian berfungsi sebagai acuan etis bagi seluruh perilaku kerja seseorang atau kelompok. Akibatnya hanya dengan menampilkan perilaku kerja yang sesuai dengan norma inilah seseorang dapat diterima dan dihargai dalam kelompoknya. Keyakinan tentang hal inilah yang akan secara perlahan-lahan membentuk perilaku kerja seseorang atau kelompok (p. 69). Menurut Azwar (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan

sikap adalah pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting (*significant others*), media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama, serta faktor emosi dalam diri individu. Dalam buku yang ditulis oleh Sinamo (2005) mengatakan bahwa ada empat sikap kerja, yang pertama adalah mereka bekerja untuk sekedar mencari nafkah, mencari sesuap nasi. Jadi sikap kerja seperti ini tidak mungkin diandalkan untuk mencapai kinerja unggul bermutu tinggi. Sikap kerja yang kedua adalah sikap yang gemar mengkritik dan suka mencela, tetapi jika diminta bertindak hasilnya nol. Kemudian jika terjadi kesalahan ia selalu menyodorkan teori kambing hitam. Sikap kerja yang ketiga adalah sikap bekerja setengah hati, awalnya bersemangat tetapi ditengah jalan disergap rasa malas, terutama bila mengalami kesulitan. Dan sikap kerja yang terakhir adalah sikap kerja orang benar atau lurus hati, jika menerima pekerjaan dia tidak akan berhenti sampai pekerjaannya selesai dengan baik dan benar. Ia punya komitmen mau berkeringat, pantang bekerja sembarangan, dan mau bekerja benar penuh tanggung jawab (p. 61-62).

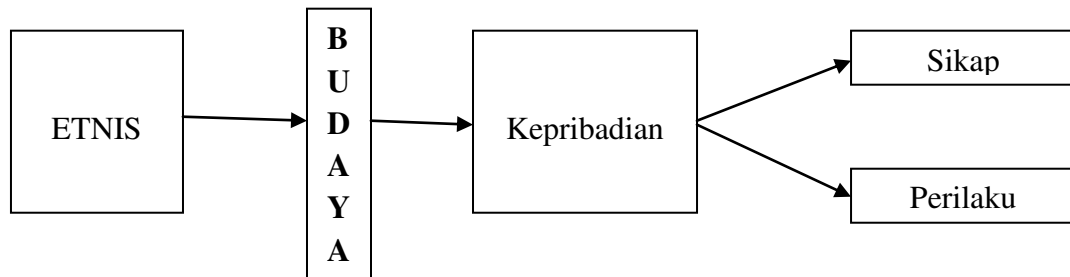
Tujuan umum bekerja, yang pertama adalah dengan bekerja maka orang akan mendapatkan nafkah. Kedua adalah orang bekerja agar bisa menabung dimana hasilnya dinikmati kemudian hari. Ketiga adalah orang bekerja demi membangun karier cemerlang dengan demikian membuat dirinya *eligible* untuk memperoleh jabatan lebih tinggi. Keempat adalah bekerja karena dimotivasi oleh keinginan menyumbangkan karya nyata bagi masyarakat untuk kemajuan komunitasnya. Kelima yaitu bekerja sebagai lapangan ekspresi diri secara kreatif dan artistic. Keenam yaitu dengan bekerja orang juga berusaha mengaktualisasikan potensi bio-psiko-spiritualnya secara maksimal. Ketujuh adalah kerja merupakan wahana pengabdian bagi sebuah idealism. Dan yang terakhir adalah bekerja mempunyai tujuan untuk mengekspresikan rasa tanggung jawab dan rasa syukur atas kehidupan.

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Supriyadi dan Guno (2006) sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya (p. 1). Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi (2003) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (p. 65). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, seperti yang diutarakan oleh Kreitner dan Kinicki (1998) dalam buku Perilaku Organisasi, yaitu yang pertama adalah motivasi, sikap, keyakinan, imbalan dan hukum (p. 182).

Suparlan (1999) menjelaskan bahwa kebudayaan tidak dapat dipisahkan dengan perilaku setiap individu, karena apapun yang dilakukan manusia dalam kesehariannya, baik itu kegiatan sosial maupun ekonomi akan terdapat campur

tangan dari kebudayaan masing-masing yang dimiliki oleh individu, seperti yang dijelaskan dalam bagan dibawah ini (p. 14).



Dengan demikian penulis akan meneliti tentang bagaimana budaya dari etnis Tionghoa membentuk kepribadian masing-masing individu sehingga kepribadian tersebut akan membuahkan suatu sikap-sikap atau perilaku tertentu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah pendekatan kualitatif deskriptif karena sesuai dengan pendapat dari Miles & Huberman (1992), bahwa pendekatan kualitatif deskriptif menghasilkan data berupa kata-kata ,bukan berupa angka-angka (p.1-2). Demikian juga sesuai dengan pendapat Kaelan (2012, p.12). Bila sebuah penelitian meneliti mengenai fenomena sosial paling cocok menggunakan metode deskriptif pernah diutaran oleh Sukandarrumidi (2006,p. 104). Sumber data adalah para pegawai perusahaan jasa berupa bank dan saham etnis Tionghoa di kota Surabaya. Jumlah sumber data adalah 15 informan, yang terdiri atas satu pegawai itu sendiri, dua temannya sebagai cek silang kebenaran informasi.

Tehnik pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur. Dari hasil wawancara ini dipilah-pilah, selanjutnya informasi yang dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dimasukkan kedalam tabel, sementara informasi yang tidak dapat menjawab rumusan masalah direduksi. Analisis data tersebut dituliskan dalam format teks tertulis sesuai dengan pendapat Moleong (2007, p. 247). Hasil wawancara dianalisis berdasarkan teori yang diajukan dan dilakukan bersamaan dengan pengambilan data. Proses analisis yang dilakukan bersamaan dengan pengambilan data pernah juga diutarakan oleh Herdiansyah (2012, p 159).

Etos Kerja Para Pegawai Etnis Tionghoa di Lima Perusahaan Keuangan Kota Surabaya

Mengenai etos kerja terbukti hanya ada 1 orang responden yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sementara yang lainnya bekerja tidak untuk mencari sesuap nasi. Seperti yang dikatakan oleh responden (7): “Sebenarnya ingin ditabung demi hari esok agar dapat menjadi modal usaha, tapi sulit sekali, banyak yang terpakai untuk keperluan sehari-hari.” Jadi informan 7 ini mempunyai etos kerja yang sesuai dengan pernyataan Sinamo (2005), sementara Sembilan orang informan yang lainnya tidak sesuai dengan pendapat Sinamo (2005). Mengenai etos kerja yang kedua dari pernyataan Sinamo (2005) tidak

sesuai dengan etos kerja para informan yang semuanya bila diberi pekerjaan akan langsung dikerjakan. Seperti yang dikatakan oleh informan (8) : “Bila ada pekerjaan mendadak di hari libur ya jelas harus langsung dikerjakan, jangan ditunda sampai hari kerja dimulai, semakin cepat pekerjaan diselesaikan, maka semakin beres semua pekerjaan yang ada.” Mengenai etos kerja yang ketiga dan keempat yaitu bekerja tidak setengah hati dan bertanggung jawab dengan pekerjaan terbukti sesuai dengan informan penelitian ini karena mereka semua mau bekerja keras. Etos kerja mereka ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka bekerja bukan saja untuk mencari sesuap nasi tetapi berusaha untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam dunia kerja, maksudnya mereka menginginkan kemajuan dalam hidupnya tidak hanya menjadi karyawan saja.

BUDAYA SUKA BELAJAR ETNIS TIONGHOA

Hasil wawancara membuktikan bahwa pria maupun wanita sama-sama menyukai kegiatan belajar entah itu dalam hal praktek maupun teori, seperti yang dikatakan oleh informan wanita (7): “ Bila ada pelatihan pembelajaran tentunya akan dengan senang hati mendaftar, apalagi bila pelatihannya berbentuk kamping atau retreat yang kaya akan kegiatan”. Lokasi dan lama bekerja para informan dengan watak suka belajar tidak memiliki pengaruh, karena dimanapun ada pelatihan para informan tetap bersedia mengikutinya.

Ditemukan bahwa hampir semua informan mempunyai watak suka belajar, yang ditunjukkan salah satu informan pria (10) yang mengatakan bahwa : “Akan dengan senang hati mendaftar pelatihan pembelajaran yang diadakan oleh kantornya.” . Semua pendapat informan menyatakan bila mengikuti pelatihan akan semakin banyak referensi ilmu pengetahuan yang didapat, sehingga kemampuan dan kinerja yang dihasilkan akan semakin memuaskan. Bila kinerja memuaskan maka secara otomatis jabatan akan meningkat, dan bila karir meningkat maka gaji yang didapat akan semakin besar. Hal ini dibuktikan oleh perkataan 6 dari 10 informan yang berpendapat bahwa pelatihan pembelajaran akan sangat penting untuk menunjang jabatan mereka, karena tenaga-tenaga kerja muda yang dihasilkan oleh era modern sekarang ini semakin canggih dan cerdas, bila mereka tidak bisa mengimbangi tenaga-tenaga kerja muda baru ini, tidak menutup kemungkinan posisi dan karir mereka akan digantikan oleh yang lebih muda dan cerdas. Hal ini dibuktikan oleh informan wanita (2) yang mengatakan bahwa : “Mengikuti pelatihan pembelajaran jelas sangat penting karena kalau tidak -mengikuti pelatihan nanti bisa ketinggalan hal-hal baru, sedangkan anak-anak fresh graduate sekarang ini pinter-pinter, nanti bisa kalah saing saya”.

Derajat ketertarikan belajar tentang hal baru oleh para informan berkisar antara 7, 8, 9 dari 10. Hanya ada dua orang informan yang derajat ketertarikan terhadap hal baru hanya menduduki derajat 4 dan 5 dari 10. Belajar hal lain mengacu pada bidang pekerjaan lain atau ketrampilan baru yang semakin banyak bermunculan. Dari jawaban para informan ditemukan mereka selalu memiliki rasa ingin tahu yang besar dan haus pengetahuan, seperti yang diujarkan informan pria (5) bahwa: “Tingkat ketertarikan belajar hal lain berada diposisi 9 dari 10”. Rasa ingin tahu yang besar tentunya memiliki pengaruh yang besar dalam kehidupan pekerjaan

seseorang, karena dalam era moderen ini banyak sekali hal baru dan kompetitor muda yang semakin banyak bermunculan. Hasil cek silang mirip dengan pendapat informan nitu sendiri yang mengatakan bahwa para informan rata-rata merupakan pribadi yang suka belajar dan memiliki rasa ingin tau yang besar. Hal ini membuktikan penilaian para informan adalah objektif. Sifat suka belajar yang dimiliki oleh para etnis Tionghoa juga pernah diujarkan oleh Sugiarto (2012), keinginan dan ambisi masyarakat etnis Tionghoa untuk belajar tidak pernah berhenti, mereka tidak pernah malu bertanya dan kemanapun mereka pergi, mereka selalu membuka mata dan telinga mereka lebar-lebar (p. 46). Watak suka belajar seperti yang tercermin dalam tindak tanduk informan diatas menunjukkan bahwa mereka sadar watak seperti ini sangat mendukung keinginan mereka untuk maju dalam hidup mereka.

WATAK GIGIH DAN MUDAH BERADAPTASI ETNIS TIONGHOA

Budaya watak gigih dan mudah beradaptasi masyarakat etnis Tionghoa mempunyai hubungan sangat erat dengan etos kerja masyarakat etnis Tionghoa dalam melakukan pekerjaannya. Watak gigih dan mudah beradaptasi yang dimiliki oleh para masyarakat etnis Tionghoa ini dapat terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari mereka. Watak gigih mengacu pada sifat tidak mudah menyerah, tidak mudah putus asa dan selalu maju dalam menghadapi setiap rintangan hambatan. Sedangkan sikap mudah beradaptasi mengacu pada sifat tidak mengalami kemunduran bila ditempatkan pada lingkungan yang baru, juga memiliki pribadi yang dapat menyesuaikan dengan keadaan sekitar, sehingga banyak dari mereka cepat mendapat teman baru.

Watak gigih dan mudah beradaptasi tidak dibedakan oleh masalah gender, wanita dan pria mempunyai perbedaan yang tidak besar, masyarakat umum berpendapat kebanyakan para wanita lebih mudah beradaptasi karena sifat sosialisasinya besar, suka berbicara dan mudah bergaul dengan orang-orang di lingkungan sekitar. Sementara pria cenderung fokus terhadap pekerjaannya dan tidak terlalu memperhatikan kehidupan sosial di sekitarnya. Pendapat masyarakat ini tidak 100% benar, dikarenakan hasil wawancara informan wanita (7) dan pria (9) yang sama-sama mengatakan : “ Hanya dalam waktu 2 minggu saya sudah mendapatkan teman baru dikantor ini.” Hal ini membuktikan perbedaan jenis kelamin tidak mempunyai pengaruh pada watak mudah beradaptasi.

Ditemukan semua informan bila mengalami suatu masalah di kantor, mereka memakai strategi tidak mengacuhkan permasalahan tersebut. Contoh masalah dalam penelitian ini ada 2 jenis, pertama yaitu permasalahan seorang karyawan dimarahi oleh bos terus-menerus padahal karyawan itu sudah meminta maaf dan berjanji tidak akan mengulangnya. Kedua adalah permasalahan seorang karyawan yang mendapati rekan-rekan di kantor membicarakan gossip-gossip yang tidak benar tentang dirinya. Dari cara informan memilih memakai strategi sikap acuh dalam menghadapi suatu permasalahan, menunjukkan bahwa para informan dapat tetap bekerja di perusahaannya dan terus meningkatkan prestasinya walaupun banyak rintangan dari dalam kantor, atau dengan perkataan lain mereka cukup gigih. Hal ini dibuktikan dari perkataan informan pria (10) : “ Kalau dimarahi

sama bos terus-terusan ya sudah biar saja, tidak usah dimasukan dalam hati, jadikan suatu pelajaran saja, karena bos memarahi demi kebaikan kita juga. Buktikan saja lewat hasil kerja yang bagus.” Hanya ada 1 informan yaitu informan (8), bila menghadapi masalah tidak bisa memakai strategi tidak mengacuhkan, tetapi memilih mengundurkan diri, alasannya karena, “ Kalau saya sudah meminta maaf tapi masih dimarahi terus menerus, maka saya lebih memilih mengundurkan diri, karena saya pasti akan terus teringat-ingat oleh kejadian itu, apalagi bila sering dimarahi, bisa-bisa saya merasa tertekan dan kepikiran.” Hal ini membuktikan bahwa informan (8) kurang gigih dan mudah menyerah. Untuk mengetahui para informan penelitian ini bersifat fleksibel atau tidak, diajukan pertanyaan mengenai takut atau tidak dipindahkan ke lokasi perusahaan di kota lain, ternyata hampir semua informan tidak takut dipindahkan ke lokasi perusahaan di kota lain. Hanya ada satu informan yaitu informan (1) yang takut bila dipindah ke lokasi perusahaan di kota lain. Untuk memperkuat bahwa informan penelitian ini mempunyai sifat fleksibel, penulis juga menanyakan mengenai bisa tidaknya mereka bergaul dengan orang-orang baru di kantor. Hasil temuan menunjukkan ternyata semua informan penelitian ini bersifat supel.

Derajat sifat supel para informan penelitian bermacam-macam, yang ditunjukkan dengan cepat lambatnya mereka memperoleh teman baru di kantor baru. Ada yang berkisar antara 2 bulan, ada yang berkisar antara 1 bulan, ada yang berkisar antara 2 minggu, untuk mendapatkan teman baru di kantor. Dengan demikian dapat diketahui informan penelitian ini yang derajat sifat supelnya 2 minggu berarti mereka semakin pandai bergaul dan mudah beradaptasi. Sifat gigih dan mudah beradaptasi yang dimiliki oleh para etnis Tionghoa ini pernah diujarkan oleh Seng (2007) yang mengatakan masyarakat etnis Tionghoa sangat fleksibel, mudah berubah, dan dapat menyesuaikan diri terhadap segala kondisi (p. 3). Etnis Tionghoa juga mempunyai sifat gigih dan bekerja keras. Ada ungkapan mengatakan bahwa hidup seumpama roda, ada kalanya di atas dan ada kalanya di bawah. Demikian pula dengan kepercayaan orang Tionghoa yang selalu percaya bahwa kehidupan penuh dengan perubahan (p. 31). Sifat pantang menyerah yang mereka miliki juga menghasilkan beberapa pemikiran, seperti menurut Sugiarto (2012), kegagalan yang pertama tidak akan membuat mereka kehilangan semangat, namun justru membuat lebih rajin, kegagalan kedua dijadikannya sebagai pengalaman, kegagalan ketiga dan seterusnya akan menjadikannya lebih bijak, dan gagal berulang kali belum berarti akan gagal selamanya (p. 62). Demi mencapai kesuksesannya, Hanaco (2011) berpendapat bahwa orang Tionghoa rela mengorbankan banyak hal demi mencapai cita-citanya, entah itu pengorbanan dari segi waktu, tenaga, hingga uang, sehingga apapun ramuan pahit yang ditawarkan oleh dunia tidak akan membuatnya berhenti berusaha, kepahitan justru mendorongnya untuk berusaha lebih keras dan lebih baik agar kelak dapat bertukar cangkik yang berisi ramuan manis (p. 49-50). Sikap gigih, pantang menyerah dan mudah beradaptasi ini, menurut para informan di atas, akan sangat membantu etnis Tionghoa dalam mencapai tujuan mereka.

TIDAK SUKA MENJADI KARYAWAN

Sikap tidak suka menjadi karyawan yang dimiliki oleh masyarakat etnis Tionghoa mempunyai hubungan sangat erat dengan budaya kerja etnis Tionghoa dalam melakukan pekerjaannya. Di zaman sekarang ini banyak masyarakat umum yang berpendapat etnis Tionghoa akan berprofesi sebagai pedagang atau pengusaha, jarang diantara mereka menjadi karyawan. Namun pendapat ini menjadi kurang tepat saat peneliti menemukan banyak etnis Tionghoa bekerja sebagai karyawan bukan menjadi pengusaha atau pedagang. Seperti halnya yang diujarkan oleh Sugiarto (2012) bahwa masyarakat Tionghoa juga selalu beranggapan bahwa lebih baik mendapatkan penghasilan kecil-kecilan sebagai seorang pedagang daripada mendapat penghasilan yang banyak dari gaji bekerja dengan orang lain, lagipula golongan yang mendapat penghasilan berupa gaji, tidak memiliki kedudukan sosial yang tinggi di dalam masyarakat (p. 69).

Menurut pendapat masyarakat umum mengenai pemikiran bahwa orang Tionghoa tidak suka menjadi pegawai antara pria dan wanita ada perbedaan tetapi tidak besar. Kebanyakan pria lebih ingin membuka usaha sendiri karena peluang untuk mendapat pendapatan berupa uang lebih besar dan jumlah penghasilan tak terbatas. Lain halnya dengan menjadi karyawan, pendapatan yang didapat memang stabil namun tidak lebih banyak. Sedangkan para wanita cenderung mengikuti kebudayaan pada umumnya dimana para pria yang bekerja dan yang memberi nafkah, sehingga menjadi karyawan pun tidak apa karena pendapatan yang didapat hanya sekedar untuk tambahan saja. Pendapat masyarakat tersebut tentunya tidak 100% benar, karena dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa semua informan pria berkata mempunyai rencana dan keinginan menjadi pedagang atau pengusaha. Pemikiran banyak etnis Tionghoa senang menjadi bos juga didukung oleh perkataan informan wanita 1 : “ Memang sekarang masih jadi karyawan dulu, tapi kedepannya pasti akan membuka usaha sendiri, dan sekarang mulai mikir-mikir jenis usaha apa yang akan sukses, punya untung banyak, sekaligus juga masih mengumpulkan modal.” Hal ini membuktikan bahwa wanita dan pria pun sama-sama mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi seorang pengusaha atau pedagang.

Semua informan yang digunakan dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka masing-masing berniat membukan usaha sendiri jika mempunyai modal, menemukan bidang apa yang cocok dan memiliki pengalaman yang cukup. Ada satu reponden yaitu informan 4 yang sudah memiliki modal usaha tetapi masih mencari-cari peluang usaha apa yang akan dikelolanya, hal ini membuktikan bahwa membuka suatu usaha membutuhkan persiapan yang matang. Jiwa wirausaha para informan penelitian ini selain sesuai dengan pendapat mereka juga sesuai dengan penilaian orang lain terhadap dirinya sendiri. Kecuali informan 5, 6, 9, 10 penilain diri mereka sendiri berbeda dengan penilaian temannya terhadap dirinya, temannya merasa mereka memiliki jiwa karyawan. Seperti halnya yang diujarkan oleh pendapat teman informan 9 yang berkata : “ Kelihatannya lebih cenderung ke karyawan, karena saya melihat dia orangnya kurang punya sifat kepemimpinan.” Dari hasil wawancara diketahui semua informan jika mempunyai kesempatan mereka berniat membuka usaha sendiri.

BUDAYA SUKA MENABUNG ETNIS TIONGHOA

Budaya suka menabung yang dimiliki oleh masyarakat etnis Tionghoa tentunya mempunyai hubungan dengan budaya kerja etnis Tionghoa dalam pekerjaannya. Menurut pendapat masyarakat umum, wanita cenderung lebih boros dan tidak bisa menabung karena kebutuhan wanita lebih beragam daripada kebutuhan para pria. Seperti dikatakan oleh informan wanita 7 : “ Sulit sekali untuk menabung karena uang yang didapat selalu terpakai untuk kebutuhan sehari-hari dan tentunya untuk jalan-jalan berbelanja sama teman teman.” Mengenai fenomena wanita lebih boros daripada pria tidak bisa dikatakan 100% benar karena didukung oleh jawaban informan wanita 1 yang mengatakan bisa menabung 50% dari jumlah gaji yang diterima.

Budaya suka menabung para etnis Tionghoa juga tidak dibedakan oleh umur. Banyak masyarakat mengatakan bahwa seseorang dalam usia muda sangat sulit menabung. Pernyataan masyarakat umum ini belum tentu benar karena terbukti para reponden penelitian ini meskipun berusia antara 20-35 tahun, namun 90% informan mempunyai budaya suka menabung. Seperti yang dikatakan oleh salah satu informan pria 3 : “ Saya menabungkan 50% gaji yang saya terima.”

Budaya suka menabung yang dimiliki oleh para informan tidak lepas dari adanya watak mereka yang tidak suka menjadi karyawan. Seperti yang dijelaskan pada analisis “Teori tidak suka menjadi karyawan” bahwa semua informan lebih memilih menjadi wiraswasta atau pengusaha. Diketahui banyak orang bahwa membuka suatu usaha akan membutuhkan modal, sehingga para informan harus menabung dahulu.

Hampir semua informan memiliki kebiasaan menabung. Mereka semua memikirkan masa depan hari esok, tetapi ada satu informan yaitu informan 7 mengatakan bekerja untuk keperluan sehari-hari. Dari hasil cek silang menurut teman informan 7 ini, mengatakan bahwa ia suka berlibur ketika akhir minggu. Dapat diketahui karena ia boros maka bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga belum bisa memikirkan demi hari esok. Dari hasil cek silang itu pula dapat ditemukan budaya menabung informan 1 menurut dirinya bisa menabung, namun menurut temannya ia memang bisa menabung tetapi cenderung boros. Dengan demikian karena pendapat temannya mengatakan masih bisa menabung, maka informan 1 masih bisa dikategorikan mempunyai watak bisa menabung.

SIKAP ULET, RAJIN DAN TEKUN ETNIS TIONGHOA

Sikap ulet, rajin dan tekun yang diterapkan oleh masyarakat etnis Tionghoa tentunya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan budaya kerja etnis Tionghoa dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil wawancara mengenai sikap ulet, rajin dan tekun yang diterapkan dalam dunia pekerjaan yang digelutinya dalam penelitian ini tidak dibedakan oleh masalah gender, lama bekerja, lokasi bekerja maupun usia informan. Dapat diketahui mengenai informasi banyaknya mereka terlambat, membolos, lembur dalam setiap bulannya, dan kesediaannya

lembur bila ada pekerjaan mendadak di hari libur. Mengenai banyaknya mereka terlambat dalam setiap bulannya, ditemukan bahwa hanya satu informan yaitu informan 2 yang dalam setiap bulannya tidak pernah terlambat. Hal ini menunjukkan beliau merupakan pribadi yang rajin dan disiplin. Sementara ada 6 informan yaitu informan 1, 3, 4, 8, 9, 10 mereka masih termasuk dalam kategori rajin bekerja karena setiap bulannya hanya terlambat 1-2 kali. Ada dua informan yaitu informan 5 dan 6 yang setiap bulannya rata-rata terlambat 5-7 kali, salah satu informan mengatakan bahwa : “ Dalam sebulan kira-kira bisa terlambat 5 kali, karena terbiasa suka telat, masih dalam proses berubah menjadi orang yang tepat waktu.” Ada satu informan yaitu informan 7 yang setiap bulannya terlambat sebanyak 10 kali. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa informan bukan termasuk dalam kategori rajin. Dari pernyataan para informan ini dapat diketahui alasan beliau terlambat karena susah bangun pagi.

Dari setiap bulan tidak pernahnya para informan tidak masuk kerja tanpa ijin ditemukan bahwa 90% informan dalam setiap bulannya tidak pernah tidak masuk kerja tanpa ijin, namun ada satu informan yaitu informan 6 yang setiap bulan rata-rata tidak masuk kerja tanpa ijin sebanyak 3 kali. Dari wawancara dengan teman dekat informan 6 diketahui sifatnya masih seperti anak kecil dan kurang disiplin. Dengan demikian 90% informan penelitian ini menunjukkan kerajinannya.

Mengenai lembur pekerjaan, informan penelitian ini menunjukkan bahwa semua informan yang bekerja di bank melembur setiap hari, tetapi yang bekerja di perusahaan saham tidak melakukan lembur kerja karena tidak adanya tuntutan lembur bekerja dari pihak kantor tempat bekerja. Dari bersedianya informan penelitian untuk melakukan lembur kerja menunjukkan semangat kerja mereka sangat tinggi. Dari hasil wawancara juga ditemukan bahwa semua informan penelitian ini bila dihadapkan kasus mengenai adanya pekerjaan mendadak pada hari libur, respon mereka terhadap hal ini sangat baik, yaitu meskipun hari libur, mereka tidak pernah menunda mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Seperti halnya yang diutarakan oleh informan 8 : “ Bila ada pekerjaan mendadak di hari libur jelas harus langsung dikerjakan, jangan ditunda sampai hari kerja dimulai, semakin cepat pekerjaan diselesaikan, maka semakin beres semua pekerjaan yang ada.”

Jadi menurut kesimpulan penulis keuletan, ketekunan, dan kerajinan dari sifat para informan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan 3 kategori. Kategori pertama sering atau tidaknya terlambat setiap bulannya. Kategori kedua, sering atau tidaknya para informan penelitian ini tidak masuk kerja tanpa ijin. Kategori ketiga, menunda atau tidaknya pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dari ketiga kategori ini ditemukan sifat keuletan, ketekunan, dan kerajinan para informan penelitian ini termasuk sesuai dengan yang pernah diujarkan oleh Hanaco (2011) yang mengatakan bahwa seseorang akan mencapai kesuksesan bila mempunyai sikap ulet yang melekat pada dirinya. Orang Tionghoa pun juga demikian, mereka selalu bekerja dari awal matahari pagi sampai matahari terbenam, dalam cuaca hujan maupun panas. Sikap rajin mereka telah membuahkan prinsip bahwa seseorang harus bekerja lebih keras dari orang lain bila ingin mendulang kesuksesan (p. 40-44).

MENJUNJUNG TINGGI REPUTASI

Sikap menjunjung tinggi reputasi masyarakat etnis Tionghoa tentunya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan budaya kerja etnis Tionghoa dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil wawancara mengenai sikap menjunjung tinggi reputasi yang diterapkan dalam dunia pekerjaan yang digelutinyai tidak dibedakan oleh masalah gender, lama bekerja, umur, dan lokasi bekerja para informan. Reputasi seseorang bisa didapat melalui jabatan atau kedudukan sosial. Bila seseorang mempunyai jabatan atau kedudukan sosial yang tinggi maka seseorang tersebut akan dianggap mempunyai reputasi yang baik.

Dalam wawancara ini peneliti memberi pilihan kepada para informan yang pilihannya sebagai berikut : “Manakah yang lebih anda pentingkan, mempunyai jabatan yang tinggi namun nama baik tidak harum, atau mempunyai jabatan yang biasa-biasa saja namun mempunyai nama baik yang harum. ” Ada dua orang informan yang memilih jabatan tinggi namun nama baik tidak harum. Seperti yang dikatakan oleh informan 9 : “ Tentunya saya lebih memilih mempunyai jabatan yang tinggi daripada memiliki nama yang harum, karena semakin tinggi jabatan atau kedudukan sosial seseorang, pastinya uang yang didapat akan semakin banyak, jadi masalah nama baik bisa diatur nanti-nanti.” Sedangkan 80% informan penelitian memilih mempunyai jabatan yang biasa-biasa saja namun punya nama baik yang harum, contohnya seperti yang diutarakan oleh informan 4 : “ Jelas saya lebih memilih memiliki jabatan yang biasa-biasa saja tapi nama saya harum.”

Peneliti juga mengajukan pertanyaan dimana sedikit bertolak belakang dengan pernyataan yang pertama, pertanyaan kedua ini berbunyi demikian : “ Apabila anda sudah bertahun-tahun bekerja namun belum naik jabatan atau belum mendapat promosi, apa yang akan anda lakukan? Tetap bertahan di kantor anda bekerja, atau berpindah ke kantor lain? “ Dari pertanyaan ini kita bisa melihat apakah para karyawan etnis Tionghoa sangat mementingkan jabatan atau dengan kata lain memiliki ambisi yang tinggi untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi. Dari jawaban para informan ditemukan 100% informan memilih mengundurkan diri bila tak kunjung mendapatkan promosi. Hal ini membuktikan bahwa mereka selain mementingkan nama baik, juga mementingkan jabatan atau kedudukan sosial, sehingga pada intinya masyarakat etnis Tionghoa selalu menjunjung tinggi reputasi nama yang harum dan jabatan atau kedudukan sosial yang tinggi.

Mengenai sikap selalu sederhana dan tidak sombong yang dimiliki oleh masyarakat etnis Tionghoa dalam penelitian ini peneliti mengambil sumber jawaban dari teman para informan. Dalam wawancara tersebut, peneliti bertanya kepada teman informan : “ Apakah si A bila dikantor memakai barang-barang mewah dan suka pamer?” Bila dilihat dari hasil wawancara, ditemukan bahwa 100% informan tidak memakai barang mewah ke kantor, dan tidak suka pamer. Namun perlu diketahui, nama baik yang harum dan jabatan atau kedudukan sosial yang tinggi tentunya tidak bisa lepas dari sifat sombong atau suka pamer, semuanya bergantung pada masing-masing setiap orang. Dalam dunia nyata pun kita bisa melihat tidak sedikit orang Tionghoa sombong dan suka pamer, sehingga

hal ini kurang sesuai dengan perkataan Gallo yang mengatakan dimana orang Tionghoa mempunyai sikap sederhana dan tidak sombong.

Sikap menjunjung tinggi reputasi namun selalu sederhana dan tidak sombong informan penelitian ini tentunya mempunyai hubungan erat dengan sikap tidak suka menjadi karyawan yang telah diteliti sebelumnya, sehingga diketahui jika seseorang ingin menjadi bos, maka harus punya reputasi yang baik, entah itu didapat melalui kelakuan yang baik ataupun kedudukan sosial yang tinggi. Jadi kita bisa melihat bahwa informan penelitian ini memiliki sikap yang diutarakan oleh Gallo (2011) dimana masyarakat etnis Tionghoa selalu menjunjung tinggi reputasi, mereka beranggapan bahwa kata-kata 面子 *mianzi* mempunyai arti yang sangat mendalam. Masyarakat etnis Tionghoa juga mempunyai prinsip bahwa reputasi atau nama baik harus selalu dipelihara. Masyarakat etnis Tionghoa juga selalu menghilangkan rasa ingin pamer, mereka cenderung lebih memilih bersikap sederhana dan tidak berlebihan (p. 229-231), namun bukan berarti semua masyarakat etnis Tionghoa mempunyai sikap yang sesuai dengan perkataan Gallo (2011, p. 229-231) tersebut.

KESIMPULAN

Adanya fenomena dimana masyarakat etnis Tionghoa tidak menjadi pedagang, namun memilih menjadi karyawan mendorong penulis untuk meneliti mengenai etos kerja para karyawan etnis Tionghoa di kantor keuangan Surabaya. Penelitian ini memilih informan yang bekerja pada perusahaan yang berbasis pada bisnis jasa. Bidang bisnis jasa yang dipilih meliputi bidang keuangan, saham dan bank. Pegawai yang dipilih sebagai informan adalah pegawai staf dibawah manajer. Hasil wawancara dengan para informan setelah dianalisis berdasarkan kajian pustaka yang diajukan dapat disimpulkan hal-hal berikut ini

1. Ternyata sebagian besar informan etnis Tionghoa penelitian ini tidak sesuai dengan pernyataan teori Sinamo (2005) mengenai sikap kerja yang hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sikap kerja yang bila diberi pekerjaan pasti hasilnya nol, sikap kerja setengah hati dan bermalas-malasan.
2. Hasil temuan menunjukkan sebagian besar informan penelitian ini juga mengatakan bahwa demi mengimbangi tenaga-tenaga kerja yang semakin cerdas di era modern sekarang ini, maka mereka pun harus semakin suka belajar agar tidak tertinggal.
3. Semua informan penelitian ini memiliki watak gigih dan mudah beradaptasi. Supaya bisa memiliki sikap gigih dan mudah beradaptasi, strategi yang mereka pakai adalah dengan tidak mudah terpengaruh dengan permasalahan yang ada.
4. Semua informan memiliki watak tidak suka menjadi karyawan. Meskipun semua informan masih berstatus sebagai pegawai tetapi mereka mempunyai rencana untuk membuka usaha sendiri, karena dengan menjadi wiraswasta maka penghasilan yang didapat akan semakin tidak terbatas.

5. Budaya suka menabung etnis Tionghoa ini muncul dikarenakan mereka ingin membuka usaha sendiri, sehingga memiliki penghasilan yang tidak ditentukan oleh bos di perusahaan dia bekerja.
6. Mengenai sikap ulet, rajin, dan tekun dari para informan penelitian ini, hasil temuan menunjukkan semua informan bersifat rajin dan tekun, dan hanya satu informan wanita yang paling sering terlambat karena susah bangun pagi.
7. Mengenai watak menjunjung tinggi reputasi dari para informan ini ternyata ditemukan ada 20% yang rela mengorbankan reputasi demi mendapatkan keuntungan yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, H. (2008). *Feng Shui Bisnis*. Depok : Penebar Plus
- Armstrong, M. (1988). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1990) . *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Fernandez, R. (2006). *Women, Work, and Culture. CEPR dan NBER*.
- Gallo, F.T. (2011). *Business Leadership In China*. Singapura: John Wiley & Sons (Asia) Pte.Ltd.
- Gibson, L. J. (1984). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Hanaco, I. (2011). *Belajar Dagang dengan Orang Tionghoa*. Jakarta : Agogos Publishing
- Hariyono, P. (1998). *Kultur Cina dan Jawa*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Herdiansyah, H. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika
- Kaelan. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta : Paradigma
- Koentjaraningrat. (1986). *Pengantar Antropologi Sosial dan Budaya*. Jakarta : Balai Pustaka
- Koentjaraningrat. (1999). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta : Djambatan
- Kreitner, R & Kinicki, A. (1998). *Organizational Behavior*. Boston, Mass : McGraw-Hill/Irwin
- Miles ,M.B.& Huberman.A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Moleong, L.J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Prawirosentono, S. (2008). *Managemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BFPE
- Saifuddin. A. (1998). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya (Edisi 2)*. Yogyakarta : Penerbit Pelajar
- Seng , A. W. (2007). *Rahasia Bisnis Orang Cina*. Jakarta Selatan : Hikmah

- Setiawan, B. (2001), *Tionghoa: Dialektika Sebuah Etnis*, Kompas, 14 Maret, hal. 32
- Sinamo, J. H. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Bogor : Grafika Mardi Yuana
- Sugiarto, R. (2012). *Rahasia Sukses Bisnis Orang Cina*. Yogyakarta : Jenius Publisher
- Sukadarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Suparlan, P. (1999). *Masyarakat Majemuk dan Hubungan Antar Suku Bangsa*. Jurnal Kebudayaan, Hal 13-20
- Supriyadi, G & Guno. T. (2006). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah: Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Jakarta : Lembaga administrasi Negara