

PEMBERDAYAAN MODAL SOSIAL BERDASARKAN AGAMA UNTUK MENDUKUNG ETOS KERJA KARYAWAN DI YAYASAN AL-AZHAR JAKARTA

Sarji

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta, Indonesia
Email: sarji@uhamka.ac.id

Ardianto Bayu Wibowo

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta, Indonesia
Email: ardiantobayuwibowo@gmail.com

Abstrak: Kepercayaan merupakan inti dari modal sosial. Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al- Azhar sebagai lembaga pendidikan memerlukan kepercayaan untuk bertahan dan berkembang hingga saat ini. Sebagai yayasan yang berlandaskan agama, maka etos kerja karyawan diharapkan dapat mengikuti Norma agama yang sudah ditetapkan agar menjadi karakter bagi lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan eksploratif agar peneliti dapat menggambarkan dengan jelas konsep yang digunakan dalam penelitian ini secara rinci. Sedangkan data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dari pembina, pengurus, pengawas, guru, karyawan, alumni dan serta orangtua murid YPI Al-Azhar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan dan guru dalam bekerja lebih mendahulukan pelayanan dan kehormatan dibandingkan indikator ibadah dan amanah. Karyawan dalam bekerja pada umumnya masih bersifat transaksional dan pragmatis. Sehingga modal sosial religious, keikhlasan, ketulusan yang disemaikan dan diwariskan oleh para pendiri Al-azhar belum dapat menjadi jiwa dari para pegawai dalam bekerja.

Kata kunci: Pemberdayaan, Modal Sosial, Agama, Etos Kerja, Yayasan Al-Azhar

Pendahuluan

Saat ini peranan modal sosial semakin penting, di samping modal keuangan dan modal manusia menjadi faktor penentu dalam aktifitas organisasi. Posisi modal sosial juga berperan positif dalam dimensi politik karena mendorong partisipasi, aksesibilitas dan kebebasan masyarakat yang juga menjadi prinsip dalam paradigma pembangunan inklusif berkelanjutan.¹

Modal sosial yaitu segala hal yang berkaitan dengan kerjasama dalam masyarakat untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik, dan ditopang oleh nilai-nilai dan Norma yang menjadi unsur-unsur utamanya seperti trust, keimbalbalikan, aturan-aturan kolektif dalam suatu masyarakat dan sejenisnya.² Melalui modal sosial yang antara lain terdiri dari kepercayaan, norma-norma dan jaringan informasi, maka produktifitas dan tujuan organisasi dapat dicapai semaksimal mungkin. Kepercayaan pelanggan dan pihak-pihak yang berkepentingan, baik internal maupun eksternal memberikan jaminan keberlangsungan organisasi. Kepercayaan merupakan inti dari modal sosial.

¹ Rusydan Fathy, "Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat", *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, vol. 6 no. 1, (Januari, 2019); 12.

² Boedyo Supono, "Peranan Modal Sosial Dalam Implementasi Manajemen dan Bisnis", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 1, (April, 2011); 12.

Karena, dengan kepercayaan melekat pada individu, komunitas ataupun organisasi, maka masyarakat menjadi pelanggan, berinvestasi maupun melakukan kerjasama dalam berbagai bidang. Sementara itu, norma-norma dan aturan-aturan yang mendukung pada pencapaian prestasi dan cita-cita diperlukan agar organisasi dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan hukuman bagi yang melaksanakan kesalahan dalam aktifitas organisasi.

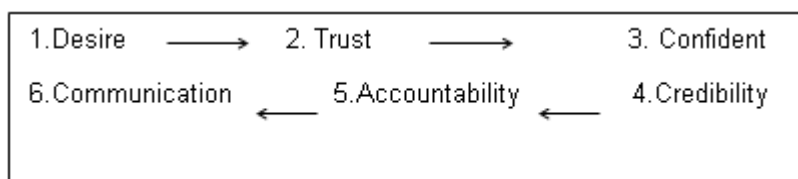
Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al- Azhar sebagai lembaga yang salah satu usahanya bergerak di bidang pendidikan, sejak tahun 1962 telah mendirikan sekolah Islam swasta. Lembaga pendidikan ini masih bertahan hingga kini. Hal tersebut merupakan kepercayaan dari masyarakat yang patut diapresiasi. Mengingat, banyak lembaga pendidikan yang tidak mampu bertahan ditengah kompetisi global. Modal Sosial YPI Al-Azhar berikutnya adalah jaringan dan norma-norma yang mengikat para pegawai YPI Al-Azhar. Nilai-nilai, keyakinan dan berbagai peraturan lainnya, senantiasa menjadi pijakan (*underpinning*) para pegawai dan YPI Al-Azhar dalam melaksanakan kerja. Nilai-nilai tersebut sebagian besar berdasarkan tuntunan Relijiusitas Alquran dan Sunah Rasulullah SWT. Berangkat dari berbagai modal sosial tersebut, maka melalui penelitian ini dielaborasi tentang pemberdayaan modal sosial berbasis religius untuk mendukung etos kerja pegawai YPI Al-Azhar, Jakarta.

Pemberdayaan masyarakat (*community empowerment*) sering kali sulit dibedakan dengan pembangunan masyarakat (*community development*) karena mengacu pada pengertian yang tumpang tindih dalam penggunaannya di masyarakat.³ *Empowerment* tidak berarti membiarkan orang-orang memakai caranya sendiri tanpa tanggung jawab atau tanpa dibatasi oleh standar yang telah dibatasi. Pekerja beroperasi sendiri, tetapi tetap bersandar pada nilai-nilai dan pedoman yang telah disepakati. Pemberdayaan merupakan suatu proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, dengan pemikiran mendalam, tentang mekanisme pemantauan terus-menerus. Ada dua hal yang menyebabkan pentingnya pemberdayaan; lingkungan eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berubah karena ketidakpastian, kompleksitas, perubahan yang tidak diduga (kompetisi, teknologi, ekologi). Sedangkan faktor internal memandang bahwa orang merupakan faktor yang sangat penting sebagai human intellectual dalam organisasi. Kemandirian masyarakat merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai dengan kemampuan memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang dimiliki.⁴

³ Munawar Noor, "Pemberdayaan Masyarakat", *CIVIS: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Pendidikan Kewarganegaraan*, vol. I, no. 2, (Juli, 2011); 91.

⁴ Kesi Widjajanti, "Model Pemberdayaan Masyarakat", *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, vol. 12, no. 1, (Juni, 2011); 18.

Sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi seperti gambar model pemberdayaan tersebut yaitu:⁵



Gambar 1. *Bagan Model Pemberdayaan Karyawan*

1. *Desire*, adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.
2. *Trust*, membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan Adanya saling percaya diantara anggota organisasi dapat tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran
3. *Confident*, membentuk rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
4. *Credibility*, penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki performance yang tinggi.
5. *Accountability*, pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
6. *Communication*, komunikasi yang terbuka untuk men- ciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

Konsep modal sosial dalam pandangan jaringan (*network view*) terlihat dari ikatan sosial yang terbentuk.⁶ Modal sosial yang berbentuk bonding yaitu modal sosial dalam konteks ide, relasi, dan perhatian yang berorientasi ke dalam (*inward looking*). Bentuk modal sosial semacam ini umumnya muncul dan berada dalam masyarakat yang cenderung homogen.⁷ Modal sosial yang dihimpun oleh YPI Al-Azhar dilaksanakan dalam kebersamaan sebagai umat Islam yang ingin menjaga silaturahmi dan persaudaraan. Dengan perhimpunan ini diharapkan umat Islam dapat saling membantu.

Modal sosial ditekankan pada kebersamaan masyarakat untuk memperbaiki kualitas hidup bersama dan melakukan perubahan yang lebih baik serta penyesuaian secara terus menerus.⁸ Tujuan dari pelaksanaan modal sosial di YPI Al-Azhar adalah untuk memperbaiki kualitas akhlak anak-

⁵ Ega Leovina, "Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan di PT. FIF Group TBK Cabang Palembang", *Jurnal Manajemen*, vol. 20, no.02, (Juni, 2016); 256..

⁶ Mita Rosaliza, "Modal Sosial dan Budaya dalam Pembangunan Desa", *Jurnal Ilmu Budaya*, vol. 13, no.1, (Agustus, 2016); 45.

⁷ Ayu Kusumastuti, "Modal Sosial dan Mekanisme Adaptasi Masyarakat Pedesaan dalam Pengelolaan dan Pembangunan Infrastruktur", *Jurnal Sosiologi*, vol. 20, no.1, (September, 2015); 87.

⁸ Fadillah Azhari dan Muhammad Kholid Mawardi, "Peran Modal Usaha dalam Pengembangan Jaringan Usaha Kecil Menengah", *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 59, no. 1, (Juni, 2018); 160.

anak menjadi lebih santun dan bertaqwa kepada Allah SWT melalui program atau kurikulum yang ditetapkan.

Modal sosial dirumuskan dengan mengacu kepada “Norma-Norma informal yang mendukung kerjasama antara individu dan kapabilitas yang muncul dari prevalensi kepercayaan dalam suatu masyarakat atau di dalam bagian-bagian tertentu dari masyarakat.”⁹ Modal sosial dapat dilakukan apabila ada kepercayaan diantara dua pihak yang memiliki tujuan yang sama. Modal sosial diukur atas dasar *generalized trust*, *Norms*, *reciprocity*, dan *networks*.¹⁰ Indikator modal sosial yaitu kepercayaan, Norma-norma agama, timbal balik dan jaringan. Dimensi modal sosial menekankan pada kebersamaan masyarakat untuk mencapai tujuan memperbaiki kualitas hidupnya, sehingga perlu pengembangan nilai-nilai yang harus dianut oleh anggotanya, seperti: sikap partisipatif, sikap saling memperhatikan, saling memberi dan menerima, dan saling percaya mempercayai.¹¹

Modal sosial apabila dijabarkan melalui mekanisme-mekanisme kultural, agama tradisi dan sejarah. Dalam agama manapun terdapat komunitas alim ulama dan umatnya. Kesamaan keyakinan menjadi ikatan kokoh anggota komunitas moral ini. Hampir semua modal sosial yang ada dalam literatur ilmiah, terdapat referensinya di dalam nilai-nilai religius, utamanyaa religiusitas Islam. Ayat Alquran dan Hadits banyak yang memerintahkan agar umat Islam senantiasa menjaga jaringan, yang dalam Islam dikenal dengan terminologi (*persatuan=jamaah*). “Bersatulah kalian dan Janganiah kalian berpecah belah. Sesungguhnya Tangan Allah bersama jamaah kalian”. Berikutnya, “Persatuan adalah rahmat dan perpecahan adalah siksa”. Sementara itu, modal sosial jaringan di dalam Islam di tekankankan agar umat Islam senantiasa menjaga silaturahmi dengan keluarga, tetangga dan sesama manusia.

Hadits nabi mengatakan, “Barang siapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir (kiamat) maka jalinlah tali silaturahmi. Bahkan semangat persaudaraan Islam melebihi dari ikatan persaudaraan biologis. Sedangkan modal sosial kepercayaan (*Trust*) merupakan prasyarat penting bagi seseorang untuk iman. Dalam sebuah hadits dikatakan bahwa tanda-tanda orang munafik adalah, jika dipercaya khianat, jika berucap bohong, serta jika berjanji tidak ditepati. Modal sosial yang lain adalah Norma-Norma (*norms*), aturan-aturan dan nilai-nilai yang memungkinkan terjadinya kerjasama dalam organisasi. Islam menjunjung tinggi nilai-nilai ketaatan terhadap peraturan yang ada. Misalnya hadits yang menyatakan, “Wahai orang-orang iman, taatiah kepada Allah, kepada Rosul dan Pemimpin kalian”. Selain dimensi modal sosial tersebut, Islam memiliki

⁹ Budi Munir Sukco, “Pengaruh Modal Sosial pada Perilaku Berbagai Pengetahuan dan Kinerja: Studi Kasus di Pemasok Komponen Otomotif Astra Grup”, *Jurnal Manajemen Teknologi*, vol. 12, no. 3, (2013); 240.

¹⁰ Lisdawati Wahjudin, “Modal Sosial dan Kemiskinan di Indonesia”, *Jurnal Sosiohumanitas*, vol. 8, no. 1, (Maret, 2011); 99.

¹¹ Budhi Cahyono, “Peran Modal Sosial dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Petani Tembakau di Kabupaten Wonosobo”, *Jurnal Ekobis*, vol. 15, no. 1, (Januari, 2014); 9.

modal sosial lainnya: kejujuran, memegang janji, kerjasama, saling memperhatikan, semangat memberi (zakat), empati, kerja keras dan seterusnya.

Islam yang dianut oleh mayoritas masyarakat Indonesia adalah agama yang memiliki eksternalitas positif (husnudzon). Islam mendorong kerjasama yang kuat oleh kelompok, inklusif kejujuran semangat memberi, persamaan, dan kemajemukan yang merupakan intisari ajaran Islam yang berkaitan langsung dengan modal sosial. Semangat memberi dengan ikhlas merupakan unsure resiprositas modal sosial, salah satu jiwa dan sangat sesuai dengan agama.

Dengan demikian ajaran agama sarat dengan modal sosial. Bahkan hampir semua modal sosial yang ada, sebenarnya telah ada pada ajaran agama. Modal sosial yang tumbuh di masyarakat berupa kearifan lokalpun jika diruntut juga berasal dari ajaran agama. Islam sangat menekankan pentingnya merawat modal sosial berupa kepercayaan, jaringan silaturahmi serta ketaatan terhadap Norma yang ada.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.¹² Dari kata etos kita kenal istilah etika yang hampir mendekati pengertian akhlaq atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk moral, sehingga dalam etos tersebut ter- kandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.¹³ Dengan demikian etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan di luar dirinya. Etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan dan cita- cita. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka ethos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transeden (ilahiyah).

Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.¹⁴ Etos kerja

¹² Arischa Octarina, "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun", *Jurnal Universitas Andalas*, vol. 1, no. 1, (2013); 18.

¹³ Ramli Dodi, Mukhlis Yunus, dan Amri, "Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh", *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 1, (November, 2013); 101.

¹⁴ Putra Arif Simanjuntak, "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia", *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, vol. 2 no. 1, (Februari, 2020); 51.

dapat juga dikatakan sebagai dedikasi atau pengabdian. Hal ini merujuk pada makna keikhlasan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya tanpa monitoring dari orang lain. Sehingga dengan kesadaran seperti itu maka pengabdian yang dilakukan dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Etos kerja keguruan terdiri dari delapan yaitu:¹⁵ (1) Etos kerja keguruan adalah rahmat menerima jalan hidup sebagai guru harus diterima dengan rasa syukur sebagai rahmat; (2) Etos kerja Keguruan adalah amanah melaksanakan tugas keguruan adalah amanat yang dititipkan kepada guru oleh siswa untuk masa depannya; (3) Etos kerja Keguruan adalah panggilan kewajiban suci, panggilan luhur, dan perbuatan mulia; (4) Etos kerja Keguruan adalah aktualisasi mewujudkan dan aktualisasi siswa; (5) Etos kerja Keguruan adalah Ibadah; bentuk pengabdian kepada Sang pencipta; (6) Etos Kerja Keguruan adalah seni; keterampilan mengajar guru menjadi Sempurna manakala dibingkai kreatifitas dan strategi dan implementasi ketika mengajar; (7) Etos Kerja Keguruan adalah kehormatan: pekerjaan terhormat yang membidani semua profesi dan keberhasilan orang-orang besar; (8) Etos Kerja Keguruan adalah pelayanan, etos pelayanan melahirkan kepuasan pada anak didik dan pemangku kepentingan (stakeholder) pelanggan.

Mengawal kepercayaan Masyarakat dalam pendidikan dan dakwah sosial.

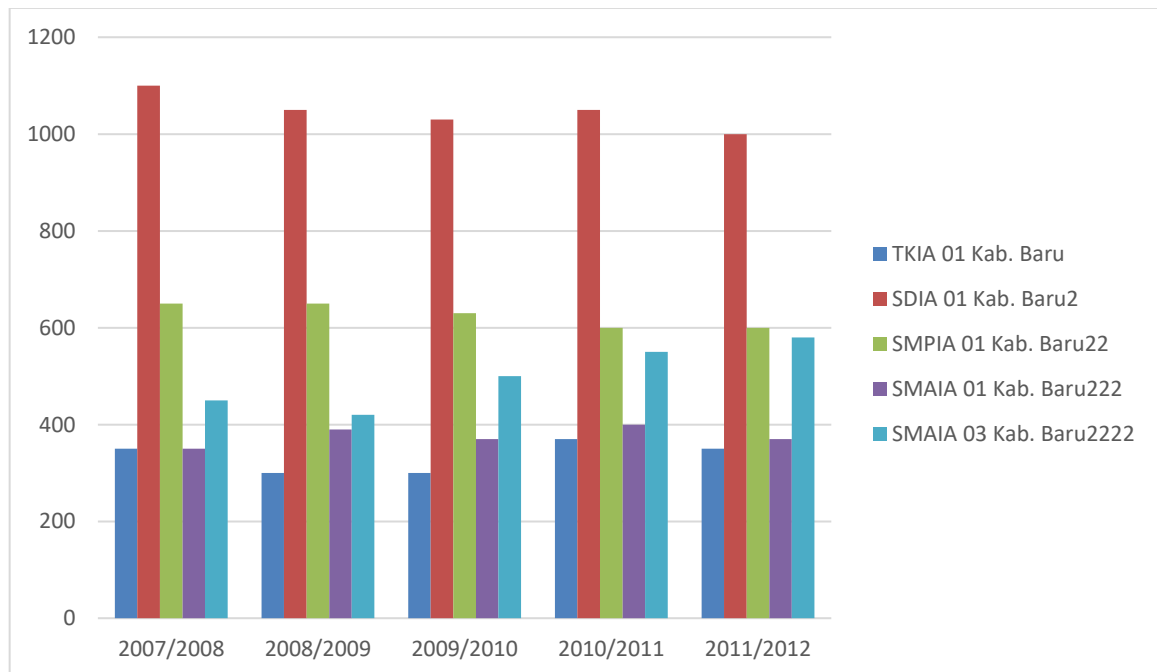
Kepercayaan, Norma, dan jaringan yang dimiliki YPI Al-Azhar saat ini dibangun dengan sejarah yang panjang dan terus menerus hingga kini, masyarakat dan seluruh *stakeholder* Al-Azhar tetap konsisten membesarkan Al-Azhar. Nama besar Al Azhar adalah salah satu pilar utama yang diutamakan menjadi daya tarik masyarakat. Di samping itu, Al-Azhar bertahan hingga kini karena adanya etos kerja guru.

Kepemimpinan Buya Hamka yang kharismatik selalu menarik para jamaah untuk mengikuti dakwahnya. Lambat laun kepercayaan masyarakat terhadap YPI makin meningkat. Pada tahun 1961 Mahmoud Syaltout, Syekh Al-Azhar Cairo ketika itu, sedang berkunjung ke Indonesia sebagai tamu negara dan menyempatkan diri singgah di Masjid Agung Kebayoran. Kedatangan beliau disambut oleh sahabatnya Prof. Dr. Hamka, Imam Masjid Agung Kebayoran, dalam kesempatan itu Syekh Prof. Dr. Mahmoud Syaltout berkenan memberikan Nama Al-Azhar untuk masjid tersebut sehingga nama resminya menjadi Masjid Agung Al-Azhar. Kepercayaan masyarakat semakin besar sejak itu.

Kepercayaan terhadap YPI Al-Azhar dapat dilihat pada bidang pendidikan dengan prestasi dan reputasi yang sudah diperoleh dengan perkembangan jumlah sekolah tingkat Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar se-Indonesia adalah 92 sekolah (46 TK dan 46 SD) serta tingkat SMP/SMA Al Azhar se-Indonesia adalah 41 sekolah (33 SMP dan 8 SMA), serta bentuk pengakuan

¹⁵ Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2005), 18.

dari lembaga pendidikan internasional yang antara lain Wellington Senior High School, New Zealand, Henley High School, Australia dan sebagainya.



Gambar 2. Grafik Perkembangan Jumlah Murid dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir

Bidang dakwah dan sosial merupakan kegiatan pertama yang dilakukan oleh YPI sejak pendiriannya, melalui mesjid Agung Al-Azhar Kebayoran Baru. Selanjutnya meningkat pada bidang pendidikan dan sosial. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan Islam Al-Azhar (PIA)

PIA merupakan pendidikan informal pertama yang dilaksanakan YPI Al-Azhar. Sebelum mendirikan sekolah formal, YPI Al-Azhar melayani pendidikan kepada masyarakat secara gratis. Sekolah ini ada bersamaan dengan berdirinya masjid Al-Azhar.

2. Wakaf

Wakaf Al-Azhar adalah Pengelola Wakaf yang dibentuk oleh Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al-Azhar untuk mengembangkan serta mengelola Wakaf Produktif dalam mendukung aktifitas pendidikan dan dakwah.

3. Lembaga Amil Zakat

Al-Azhar Peduli Ummat adalah lembaga nirlaba yang dibentuk Yayasan Pesantren Islam Al-Azhar yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dhuafa, berbasis pendidikan dan dakwah dengan mendayagunakan sumber daya dan partisipasi publik dan bukan berorientasi pada pengumpulan profit bagi pengurus organisasi.

4. BMTAIAzhar

Baitul *Mai wat Tammil* (BMT) Al-Azhar adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip syariah, dengan tujuan menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat derajat dan memberdayakan ekonomi masyarakat.

5. Pendidikan Mubaligh Al-Azhar

Penguatan nilai-nilai Al Azhar sebagai landasan kelembagaan

Aturan-aturan yang ada di Al-Azhar secara implisit adalah aturan-aturan yang ada di dalam Islam. Adapun secara eksplisit tertuang dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Yayasan Al-Azhar. Pada tingkat kepegawaian terdapat aturan kepegawaian. Aturan kepegawaian YPI Al-Azhar merupakan pedoman bagi pengurus dan pegawai Al- Azhar agar para pegawai bekerja profesional. Di antara nilai-nilai yang telah menjadi nilai bersama lembaga Al-Azhar adalah sebagai berikut: niat karena Allah, *Ukumab Islamiyah*, *Uswah* (Teladan), Disiplin, Sikap Sederhana dan *Zubud*, Keikhlasan, Proaktif dan Inisiatif

Membangun Jaringan dalam memperkokoh visi misi

Yayasan dan lembaga yang melakukan kerjasama dengan YPI Al- Azhar sampai November 2012 sebanyak 37 Yayasan (10 Yayasan Jabotabek dan 27 yayasan Non Jabotabek). Di samping itu, YPI juga melakukan kerjasama dengan sekolah-sekolah luar negeri: Hongkong, Jepang dan Australia. Universitas Al- Azhar Indonesia bekerjasama dengan Institut Teknologi Bandung (ITB). Modal sosial Al-Azhar berupa jaringan lainnya adalah Alumni. Alumni yang tergabung dalam Alumni Sekolah Islam Al-Azhar (ASIA).

Pemberdayaan Modal Sosial Berbasis Religius Untuk Mendukung Etos Kerja Pegawai YPI Al-Azhar:

1. Pemberdayaan Pegawai YPI Al-Azhar

Pemberdayaan Modal Sosial Berbasis Religius untuk mendukung Etos Kerja YPI Al-Azhar adalah upaya maksimalisasi yang dilakukan YPI Al-Azhar dengan memanfaatkan kepercayaan, jaringan, norma-norma Islam dan nilai-nilai lain. Sehingga hal ini dapat meningkatkan etos kerja para pegawai agar semakin menguat dan efektif guna mencapai tujuan organisasi YPI Al-Azhar. Beberapa pelatihan untuk meningkatkan pemberdayaan dan etos kerja pegawai YPI Al-Azhar, antara lain: pembinaan awal pegawai, pelatihan calon pemimpin, outdoor training, pembinaan awal tahun ajaran, pembinaan para kepala sekolah, pengajian bulan puasa dan pembinaan sholat shubuh berjamaah.

2. Etos Kerja Pegawai YPI Al-Azhar Kebayoran Baru

Melalui angket, peneliti mencoba untuk melihat etos kerja karyawan berdasarkan dimensi-dimensi yang bersumber pada berbagai literatur Islam, Alquran dan Sunnah. Di

dalam Islam kerja adalah ibadah, bahkan seluruh totalitas hidup orang Islam adalah ditujukan untuk beribadah. Adapun bekerja adalah salah satu kegiatan aktualisasi dari ibadah. Dimensi-dimensi etos kerja dalam Islam tersebut secara teoritis telah dikembangkan oleh Jansen Sinamo sebagai berikut:

No.	Dimensi	Indikator Inti
1.	Kerja Adalah Rahmat	Jujur, Ikhlas, Tulus
2.	Kerja Adalah amanah	Bertindak cepat, Adil, Konsisten
3.	Kerja Adalah panggilan	Bergerak cepat, Bebas KKN, Disiplin waktu
4.	Kerja Adalah aktualisasi	Bekerja keras, Produktif, Kinerja prima
5.	Kerja Adalah ibadah	Terpercaya, Loyal, Integritas tinggi
6.	Kerja Adalah seni	Inisiatif, Kreatif, Inovatif
7.	Kerja Adalah kehormatan	Tidak ada keluhan, Tugas tepat waktu, Efektif
8.	Kerja Adalah pelayanan	Kerjasama, Terbuka, profesional

Tabel 1. Dimensi Etos Kerja

Setelah disebarakan angket dan ditabulasi, maka data yang dapat diperoleh angka sebagai berikut:

Dimensi	Indikator Inti
Kerja Adalah Rahmat	0.84
Kerja Adalah amanah	0.86
Kerja Adalah panggilan	0.87
Kerja Adalah aktualisasi	0.87
Kerja Adalah ibadah	0.88
Kerja Adalah seni	0.89
Kerja Adalah kehormatan	0.9

Tabel 2. Hasil Angket

Hasil angket tersebut menunjukkan bahwa dimensi tertinggi dari etos kerja pegawai Al-azhar adalah kerja adalah kehormatan dan pelayanan. Artinya, Pelatihan-pelatihan dan pemberdayaan modal social berbasis religi yang dilakukan Al Azhar untuk mendorong Etos kerja Karyawan belum mampu meningkatkan Etos Kerja Karyawan Al-Azhar. Etos kerja berbasis Ibadah, Rahmat dan amanah, tidak lebih tinggi nilainya dari indicator kerja sebagai kehormatan dan pelayanan.

Tantangan pemberdayaan modal sosial Al-Azhar (*Trust, Norm, Network* dll) cukup berat, yakni tidak konsisten (inkonsistensi) dalam penegakan peraturan kepegawaian, status percobaan,

status definitif, status YPI dan *outsourcing*. Pada Status YPI, karyawan mendapatkan fasilitas dan tunjangan yang cukup baik (40%) dari gaji pokok. Namun, saat ini, status YPI ditiadakan dengan pertimbangan efisiensi. Namun, dilihat dari etos kerjanya, tidak ada peningkatan signifikan. Hal ini menimbulkan kontraproduktif dan kecemburuan sosial bagi status pegawai lainnya. Demikian juga terhadap pegawai *outsourcing* dan kontrak YPI tidak mengacu pada peraturan perundangan Tenaga kerja. Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan diatur bahwa tenaga kontrak selama dua kali perpanjangan otomatis harus menjadi karyawan tetap. Jika hal ini tidak dilakukan oleh Yayasan, maka Yayasan dapat dianggap melanggar Undang-undang.

Pada Peraturan kepegawaian Al-Azhar terdapat penyimpangan dari UU Tenaga Kerja tentang pesangon. Dalam klausulnya, YPI tidak memberikan pesangon bagi karyawan yang sudah mengikuti program asuransi atau tabungan hari tua. Hal lain yang menyimpang dari UU adalah peraturan cuti melahirkan. Dalam hal ini peraturan kepegawaian dan Yayasan bukan merupakan *Lex Specialis* dari UU Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan Mahkamah Agung. Dalam hal apresiasi kepada karyawan, YPI Al Azhar juga kurang memberikan perhatian. Sehingga karyawan yang berprestasi menjadi demotivasi jika tidak mendapatkan penghargaan.

Hal lain yang perlu dibenahi oleh Yayasan adalah perlunya peningkatan profesionalisme dan transparansi. Hal ini merupakan tuntutan dan adanya lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK), PPATK dan lembaga lainnya. Yayasan sebagai badan hukum publik, mau tidak mau harus siap menjadi obyek pemeriksaan dari OJK. Jika hal-hal tersebut tidak dibenahi secara mikro berakibat pada menurunnya motivasi dan kinerja para pegawai Al-Azhar. Oleh karena itu, YPI Al-Azhar harus mempunyai program yang sistematis dan berkesinambungan untuk membentuk etos kerja pegawai Al-Azhar sesuai dengan yang dicita-citakan. Untuk mewujudkan program tersebut, YPI harus memiliki politik anggaran yang berpihak pada program pemberdayaan dan peningkatan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan. Karena melalui Diklat tersebut secara alami YPI melakukan proses regenerasi. YPI (Bagian SDM) harus memahami manajemen sumber daya manusia strategis (*strategic human resources management*) dan memandang bahwa manusia adalah modal (*capital*), bukan biaya (*cost*). Sehingga harus dikembangkan dan diberdayakan. Program bantuan dan beasiswa sebagai investasi sumberdaya manusia semestinya dilakukan.

Perkembangan sosial ekonomi masyarakat metropolis Jakarta, sangat mempengaruhi pilihan masyarakat terhadap profesi guru. Seiring dengan perhatian pemerintah terhadap dunia pendidikan/guru, menjadikan profesi guru cukup diminati oleh generasi muda. Terlebih guru negeri atau PNS (Jakarta), yang tingkat kesranya cukup baik (*take home payed*). Sehingga pilihan masyarakat profesional yang berkualitas memilih untuk berkarir di sekolah negeri. Al-hasil Al-Azhar

tidak mendapatkan guru yang memiliki kualifikasi pertama. Disamping itu, Gaya hidup masyarakat Kota secara alami ikut mempengaruhi orientasi para pegawai Al-Azhar. Sehingga mereka berupaya memiliki fasilitas pada umumnya masyarakat perkotaan. Dengan demikian banyak guru Al-Azhar yang berupaya mengikuti pola dan Gaya hidup pada umumnya. Ini mendorong para pegawai YPI Al-Azhar menjadi tidak fokus dalam bekerja karena mereka berupaya memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mencari tambahan, baik melalui kegiatan internal Al-Azhar maupun di luar Al-Azhar.

Di samping itu, dengan makin membaiknya kondisi sekolah negeri dan banyaknya sekolah Islam serupa Al-Azhar, maka Al-Azhar dituntut untuk melakukan diferensiasi dari sekolah negeri dan sekolah swasta Islam lainnya. Sehingga ada hal yang “berbeda” atau distinctive factor dari sekolah lainnya. Jika saat ini masyarakat melihat brand image Al-Azhar, maka pada masa yang datang, hal itu ditinggalkan jika tidak diikuti oleh performance dan kualitas unggul dari yang lain.

Kesimpulan

Modal sosial Al-Azhar meliputi kepercayaan, jaringan dan norma-norma Islam, keikhlasan, kesabaran dan lain-lain bersumber pada nilai-nilai religius yang telah lama diwariskan oleh para pendiri Al-Azhar. Modal Sosial Al-Azhar yaitu Nama besar Al-Azhar merupakan proses pencapaian sejarah yang panjang hingga saat ini telah dikenal luas oleh masyarakat. Modal sosial Kepercayaan masyarakat terlihat pada antusiasme masyarakat menyekolahkan anaknya di Al-Azhar yang tidak pernah surut. Keinginan untuk kerjasama dengan Al-Azhar dari berbagai yayasan datang dari penjurur tanah air. Sementara itu, modal sosial jaringan Al-Azhar telah tersebar diberbagai tempat dan profesi. Modal sosial Al-Azhar merupakan modal sosial yang relatif rentan terhadap situasi dan kondisi yang berubah. Norma-norma yang ada di Al-Azhar belum efektif. Modal sosial Al-Azhar memiliki karakteristik mengikat. Namun modal sosial tersebut belum mampu menjadi modal yang menjembatani sehingga dapat diharapkan menjadi modal terakumulasi kebaikan bagi umat.

Pemberdayaan modal sosial yang dilakukan oleh YPI belum dilakukan secara maksimal. Kepercayaan masyarakat terhadap Al-Azhar selama ini belum dapat dikapitalisasi menjadi modal kekuatan yang nyata dalam membesarkan Al-Azhar. Jaringan Al-Azhar yang tersebar baik secara formal, alumni dan masyarakat juga belum dapat disinergikan secara sistematis. Sehingga belum menghasilkan kekuatan yang besar untuk memajukan Al-Azhar. Di samping itu, jaringan Al-Azhar yang luas belum mampu dimanfaatkan secara intensif. Norma yang ada belum dapat ditegakkan secara *qona'ah*, konsisten dan *kaffah*. Norma masih dilihat sebagai aturan dan belum hidup menjadi panduan bersama. Asas suka dan tidak suka masih mewamai dalam kehidupan masyarakat Al-Azhar. Kerukunan belum sepenuhnya terbangun secara tulus dan ikhlas. Kerukunan masih didasarkan atas pamrih dan rasa ingin mengamankan kepentingan masing-masing.

Para karyawan dan guru dalam bekerja lebih mendahulukan pelayanan dan kehormatan dibandingkan indikataor ibadah dan amanah. Karyawan dalam bekerja pada umumnya masih bersifat transaksional dan pragmatis. Sehingga modal sosial religius, keikhlasan, ketulusan yang disemaikan dan diwariskan oleh para pendiri Al-azhar belum dapat menjadi jiwa dari para pegawai dalam bekerja. Hal ini dimungkinkan beberapa faktor, antara lain: kurangnya apresiasiasi terhadap prestasi, peraturan kepegawaian yang tidak konsisten serta manajemen sumber daya manusia yang kurang professional. Dengan demikian, modal sosial yang dimiliki Al-Azhar belum mampu meningkatkan etos kerja karyawan YPI Al –Azhar, Jakarta.

Daftar Pustaka

- Azhari, Fadillah dan Mawardi, M. K. “Peran Modal Usaha dalam Pengembangan Jaringan Usaha Kecil Menengah”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 59, no. 1, (Juni, 2018); 153-162.
- Cahyono, Budhi. “Peran Modal Sosial dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Petani Tembakau di Kabupaten Wonosobo”. *Jurnal Ekobis*, vol. 15, no. 1, (Januari, 2014); 1-16.
- Dodi, R., Yunus, M., dan Amri. “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh”. *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 1, (November, 2013); 98-107.
- Fathy, Rusydan. “Modal Sosial: Konsep, Inklusivitas dan Pemberdayaan Masyarakat”. *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, vol. 6 no. 1, (Januari, 2019); 1-17.
- Kusumastuti, Ayu. “Modal Sosial dan Mekanisme Adaptasi Masyarakat Pedesaan dalam Pengelolaan dan Pembangunan Infrastruktur”. *Jurnal Sosiologi*, vol. 20, no.1, (September, 2015); 81-97.
- Leovina, Ega. “Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan di PT. FIF Group TBK Cabang Palembang”. *Jurnal Manajemen*, vol. 20, no.02, (Juni, 2016); 245-261.
- Noor, Munawar. “Pemberdayaan Masyarakat”. *CIVIS: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Pendidikan Kewarganegaraan*, vol. I, no. 2, (Juli, 2011); 87-99.
- Octarina, Arischa. “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”. *Jurnal Universitas Andalas*, vol. 1, no. 1, (2013); 15-27.
- Rosaliza, Mita. “Modal Sosial dan Budaya dalam Pembangunan Desa”. *Jurnal Ilmu Budaya*, vol. 13, no.1, (Agustus, 2016); 42-54.
- Simanjuntak, P. A. “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia”. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, vol. 2 no. 1, (Februari, 2020); 48-55.
- Sinamo, Jansen. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2005.
- Sukco, Budi Munir. “Pengaruh Modal Sosial pada Perilaku Berbagai Pengetahuan dan Kinerja: Studi Kasus di Pemasok Komponen Otomotif Astra Grup”. *Jurnal Manajemen Teknologi*, vol. 12, no. 3, (2013); 235-251.
- Supono, Boedyo. “Peranan Modal Sosial Dalam Implementasi Manajemen dan Bisnis”. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 1, (April, 2011); 10-16.
- Wahjudin, Lisdawati. “Modal Sosial dan Kemiskinan di Indonesia”. *Jurnal Sosiobumanitas*, vol. 8, no. 1, (Maret, 2011); 84-105.

Sarji; Ardianto Bayu Wibowo

Pemberdayaan Modal Sosial berdasarkan Agama untuk Mendukung Etos Kerja Karyawan

Widjajanti, Kesi. "Model Pemberdayaan Masyarakat". *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, vol. 12, no. 1, (Juni, 2011); 15-27.