

# ETOS KERJA PENGIKUT TAREKAT QÂDIRÎYAH WA NAQSHABANDÎYAH

**Moh. Saifullah**  
saiful@mku.its.ac.id

UPM Sosial Humaniora  
Institut Teknologi  
Sepuluh November  
(ITS), Surabaya

**Abstract:** This article examines the dimensions of Sufism doctrines adhered by the followers of tarekat Qâdiriyya wa Naqshbandiyya at pesantren Suryalaya Area Coordinator East Java in Surabaya. The questions to be asked are to what extent are these followers consistent in practicing the teachings of Sufism and actively engaged in socio-religious activities, and how are spiritual, material, and social life of the members of tarekat Qâdiriyya wa Naqshbandiyya Suryalaya? The study found that the teachings of Sufism practiced by the members of TQN are actually appropriate or consistent with the teachings of Islam. Therefore, it is not true for anyone to understand that Sufism doctrines can weaken people's work ethic and make them poor and backward. This is because Sufism is, basically, able to strengthen the work ethic and spirit. In other words, people who engage in certain tarekat would be regarded as having misunderstanding toward its doctrines when they become spiritless, lazy, and undisciplined.

**Keywords:** Freedom, Sufism, *maqâm ḥurrîyah*, *ḥâl ḥurrîyah*.

## Pendahuluan

Agama Islam adalah agama yang datang dari Allah dan diturunkan kepada manusia sebagai rahmat bagi semesta alam (*rahmah li al-‘âlamîn*). Sebagai agama rahmat, Islam dilengkapi dengan seperangkat ajaran yang secara garis besar meliputi tiga hal pokok, yaitu akidah, sharî‘ah, dan akhlak, yang di dalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan manusia baik kehidupan material maupun kehidupan spiritual.

Yûsuf al-Qarḍâwî menjelaskan bahwa, agama Islam memiliki beberapa karakteristik, di antaranya adalah *waṣafîyah* atau diungkapkan dengan istilah lain *tawâzun*, yaitu sikap seimbang antara kehidupan material dan spiritual.<sup>1</sup> Ini artinya setiap Muslim harus dapat menyeimbangkan antara dua kutub kehidupan, yaitu kehidupan material yang bersifat duniawi dan kehidupan spiritual yang berorientasi akhirat.

Sebagaimana yang telah disinggung oleh Nabi Muhammad melalui sabdanya: “Bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah engkau akan hidup selama-lamanya, dan beramalalah untuk kehidupan akhiratmu seolah-olah engkau mati esok”.<sup>2</sup> Ḥadîth tersebut menganjurkan kepada manusia akan dua hal: *pertama*, tentang pentingnya kehidupan dunia. Jika ingin sukses dan berhasil dalam kehidupan dunianya, setiap manusia harus memacu dirinya dengan berusaha semaksimal mungkin dengan bekerja keras atau memiliki etos kerja tinggi. *Kedua*, tentang pentingnya kehidupan akhirat. Jika manusia ingin sukses dan berhasil dalam kehidupan akhiratnya, maka ia harus mengoptimalkan spiritualitasnya dengan mendekatkan diri kepada

---

<sup>1</sup> Yusuf Qardhawi, *Karakteristik Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 12.

<sup>2</sup> Menurut Nâsir al-Dîn al-Bânî, ini bukan Ḥadîth Nabi, yang benar adalah ucapan Sahabat. Ḥadîth itu termasuk ḥadîth mawqûf. Diriwayatkan oleh Ibn Qutaybah dalam kitab *Gharîb al-Ḥadîth* Vol. I, halaman 46, nomor 2, bahwa telah dikabarkan kepadaku al-Sijistânî, telah mengabarkan kepadaku al-Ashmu‘î dari Ḥammâd b. Salâmah, dari ‘Ubayd Allâh b. ‘Izâr, dari ‘Abd. Allâh b. ‘Umar bahwa dia berkata: Penjelasan ini menunjukkan bahwa perkataan itu adalah ucapan dari sahabat yang bernama ‘Abd. Allâh b. ‘Umar. Nâsir al-Dîn al-Bânî mengatakan bahwa *ra‘wî* yang bernama ‘Ubayd Allâh b. ‘Izâr tidak dijumpai riwayat hidupnya dalam kitab-kitab Ḥadîth manapun. Akan tetapi menurut penulis di sini, ucapan sahabat ini, sangat baik untuk memotivasi seseorang agar memiliki etos kerja tinggi.

Allah, yang dengan begitu akan diperoleh ketenangan jiwa. Inilah tujuan pokok dalam perjalanan spiritual dalam dimensi tasawuf.

Dalam pandangan tasawuf, untuk memenuhi kehidupan material yang bersifat duniawi, seorang Muslim dituntut berikhtiar semaksimal mungkin, lahir maupun batin. Ikhtiar lahir dilakukan dengan berusaha seoptimal mungkin sesuai dengan etos kerja atau semangat kerja tinggi, serta ikhtiar batin juga dilakukan dengan berdoa memohon pertolongan hanya kepada Allah.

Setelah berusaha dan berdoa, maka keputusan akhir dilimpahkan kepada Allah. Di sinilah posisi tawakal<sup>3</sup> dan *riḍâ* dalam menerima keputusan Allah. Apabila keputusan Allah sesuai dengan usaha dan permohonan, dalam arti kesuksesan yang diraih, maka diharuskan untuk mensyukurinya, tetapi apabila ternyata keputusan Allah tidak sesuai dengan yang diharapkan, dalam arti menuai kegagalan, maka harus bersabar dan tabah menghadapinya.

Doktrin ajaran tersebut apabila dijadikan sebagai pegangan hidup, maka akan tenang dalam menghadapi segala situasi dan kondisi. Jika sukses tidak sombong dan jika gagal tidak akan berputus harapan. Sikap syukur<sup>4</sup> apabila sukses dan sabar apabila gagal, akan menjadikan seseorang bersikap *qanâ'ab*<sup>5</sup>, yang pada gilirannya akan membawa ketenangan dan ketentraman jiwa. Ketenangan dan ketentraman jiwa inilah yang dicari oleh seorang Muslim yang mendalami kehidupan spiritual dengan memasuki kehidupan tasawuf.

---

<sup>3</sup> Tawakal adalah berserah diri kepada Allah dan rida atas keputusan-Nya yang didahului dengan usaha atau kerja keras. Orang yang bertawakal kepada Allah diumpamakan seperti seorang bayi, ia tidak tahu tempat lain untuk berlindung kecuali payudara ibunya. Seperti itulah keadaan orang yang bertawakal kepada Allah, ia dibimbing hanya kepada Allah. Maka barangsiapa bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupi segala keperluannya (QS. al-Ṭalaq [65]: 3)

<sup>4</sup> Syukur atau bersyukur adalah berterima kasih kepada Allah Swt, atas semua nikmat yang telah diberikan kepada kita. Junayd al-Baghdâdî menjelaskan bahwa bersyukur adalah engkau tidak memandang dirimu layak menerima nikmat. Allah berfirman: Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah nikmat kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari nikmat-Ku, maka pasti azab-Ku sangatlah pedih (QS. Ibrâhîm [14]:7).

<sup>5</sup> *Qanâ'ab* adalah sikap merasa cukup dengan pemberian Allah (*nirman ing pandum*). Al-Ṭirmîdhî menegaskan bahwa *qanâ'ab* adalah keputusan jiwa terhadap rizki yang diberikan Allah pada kita. Ibaratnya, *qanâ'ab* adalah harta benda atau kekayaan yang tak pernah sirna (HR. Ṭabrânî).

Dua aspek kehidupan manusia, baik spiritual maupun material, tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya karena keduanya saling berhubungan. Termasuk masalah etos kerja yang melatari kinerja seseorang, sebenarnya berkait kelindan dengan aspek spiritual orang tersebut. Dengan kata lain, spiritualitas seseorang cenderung berpengaruh pada sikapnya dalam bekerja atau semangat kerjanya (etos kerjanya). Tentunya, hal ini akan berlanjut pada produktivitas manusia baik secara individu maupun kolektif.

Menurut Arif Budiman, ada dua pendekatan yang seharusnya dilakukan untuk memajukan kondisi masyarakat, bangsa, dan negara. *Pertama*: teori modernisasi. Teori ini berasumsi bahwa faktor utama yang menyebabkan suatu masyarakat, bangsa atau negara mengalami kemunduran atau keterbelakangan adalah faktor mentalitas dan kebudayaan tradisional seperti malas bekerja, tidak menghargai waktu, dan lainnya. Penganut teori ini berkeyakinan bahwa dengan melatih pendidikan modern, mentalitas dan kebudayaan tradisional dapat berubah menjadi mental dan kebudayaan modern, yang pada gilirannya akan menjadikan masyarakat, bangsa ataupun negara menjadi maju dan berperadaban tinggi.

*Kedua*: teori struktural. Teori ini berasumsi bahwa yang menyebabkan keterbelakangan suatu masyarakat, bangsa atau negara adalah struktur masyarakat yang tidak memberi peluang kepada masyarakat terbelakang untuk maju. Jika masyarakat malas bekerja itu bukan karena sikap mental minder, tetapi sikap mental itu muncul karena adanya faktor lain, di antaranya karena mereka tidak cukup modal, tidak mempunyai koneksi, atau tidak mempunyai akses ke pusat kekuasaan. Pada akhirnya, mereka merasa tidak akan mampu keluar dari keterbelakangan atau kemiskinan yang menjeratnya.<sup>6</sup>

Tanpa memandang kelebihan atau kelemahan kedua teori tersebut, ada perbedaan sikap mental yang mencolok antara masyarakat maju dengan masyarakat berkembang atau terbelakang. Masyarakat maju memiliki ciri: giat bekerja, sangat menghargai waktu, sangat bersemangat dalam bekerja, dan sangat profesional dalam kerja, sedangkan masyarakat terbelakang memiliki ciri sebaliknya, yaitu malas

---

<sup>6</sup> Arif Budiman, *Ilmu Sosial di Indonesia: Perlunya Pendekatan Struktural* (Jakarta: PLP2M, 1984), 155-158.

bekerja, tidak menghargai waktu, kurang bersemangat dalam bekerja dan tidak profesional dalam bekerja.

Dalam tasawuf ditemukan dua pola pemahaman yang saling kontraproduktif dalam memandang etos kerja, di satu sisi ada pola pemahaman yang mendorong peningkatan etos kerja, namun di sisi lain ada pola pemahaman yang melemahkan etos kerja.

Pola pemahaman yang mendorong atau memotivasi terciptanya etos kerja tinggi, di antaranya: Shaykh ‘Abd. al-Qâdir al-Jîlânî<sup>7</sup>, dalam kitabnya *Sirr al-Asrâr*, mengatakan bahwa yang dimaksud fakir dalam ilmu tasawuf bukanlah fakir harta, tetapi memiliki sifat selalu menggantungkan diri kepada Allah dan meninggalkan selain Allah dari nikmat-nikmat duniawi dan ukhrawi. Maksudnya adalah *fanâ’ fi Allâh* (melebur dalam kekuasaan Allah).<sup>8</sup> Hal ini menunjukkan bahwa ia sangat menganjurkan agar para sufi suka bekerja keras dan memiliki etos kerja tinggi. Dengan harapan supaya hidupnya kaya, banyak harta, tidak miskin dan terbelakang kehidupan duniawinya serta hendaknya harta kekayaan yang diperoleh dimanfaatkan untuk kemaslahatan umat.

KH. A. Shahibul Wafa’ Tajul Arifin<sup>9</sup> dalam kitabnya *Tanbîh, Tamassul dan Manâqib* menjelaskan bahwa ia telah mendapat wasiat dari gurunya Shaykh Abdullah Mubarak b. Nur Muhammad yang selanjutnya diwasiatkan kepada segenap muridnya (anggota tarekat Qâdirîyah wa Naqshabandîyah). Isi wasiat tersebut adalah “jangan membenci kepada ulama yang sezaman, jangan menyalahkan ajaran orang lain, jangan memeriksa atau meneliti murid orang lain, jangan berhenti bekerja meskipun disakiti orang dan harus menyayangi orang

---

<sup>7</sup> Ia adalah pendiri tarekat Qâdirîyah yang berasal dari Baghdad. Dilahirkan pada 470 H dan wafat pada 561 H. Ia seorang alim dan zahid yang bergelar *Quṭb al-Aqtâs*. Pada mulanya, beliau adalah ahli fikir yang terkenal dalam mazhab Ḥanbalî yang kemudian beralih kegemarannya mendalami ilmu tarekat dan hakikat.

<sup>8</sup> Abd. al-Qadir al-Jailani, *Sirr Al-Asrar*, terj. Zezen Zaenal Abidin (Tasikmalaya: Suryalaya TQN, 1996), 109.

<sup>9</sup> Ia adalah Sesepeuh dan Mursyid Tarekat Qâdirîyah wa Naqshabandîyah (TQN) pondok pesantren Suryalaya sekarang ini. Ia sering dipanggil atau dikenal dengan Pangersa Abah Anom. Dan subjek penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini merupakan anggota TQN Ponpes Suryalaya Korwil Jawa Timur, tepatnya sekretariatnya berada di Sidotopo Kidul, Semampir, Surabaya.

yang membenci kepadamu".<sup>10</sup> Wasiat ini mengindikasikan bahwa anggota tarekat Qâdirîyah wa Naqshabandîyah diharuskan memiliki etos kerja tinggi, walaupun resiko menimpa dan hambatan dan hinaan datang silih berganti. Dianjurkan juga untuk menyayangi sesamanya dalam arti harta kekayaan yang dimilikinya hendaknya dapat memberikan manfaat pada orang-orang yang membutuhkannya.

Pola pemahaman yang mengandung unsur-unsur melemahkan etos kerja seseorang di antaranya: Ḥasan al-Baṣrî<sup>11</sup> tentang konsep zuhudnya, ia menjelaskan bahwa dunia adalah negeri amal, maka barang siapa yang berteman dengan dunia dengan cara-cara zuhud maka ia akan memperoleh manfaat darinya. Akan tetapi barangsiapa yang hatinya terikat kepada dunia, maka ia akan hidup sengsara. Dia akan terbawa pada nasib yang tidak dapat ditanggungnya.<sup>12</sup>

Ada juga beberapa pemikir yang justru menganggap pola keberagamaan sufi justru melemahkan dimensi keilmuan Islam. Sebut saja Amin Abdullah, yang telah mengkritisi pemikiran al-Ghazâlî yang dinilainya kurang apresiatif pada pola pendidikan intelektual dan kurang melatih kreativitas akal manusia. Padahal kreativitas yang menelorkan etos kerja seseorang sangat berkaitan dengan pendidikan intelektual bukan berkaitan dengan akhlak normatif.<sup>13</sup>

Terlepas dan penilaian benar atau salah terhadap dua pola pemahaman tentang etos kerja tersebut, yang jelas kedua pola pemahaman tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar dalam kehidupan tasawuf baik pengaruh positif maupun negatif.

Apabila melihat realitas kehidupan masyarakat Indonesia saat ini, maka dapat dibenarkan pernyataan bahwa orang Indonesia itu malas, tidak disiplin, tidak mau kerja keras, dan bekerja seenaknya. Hal ini didukung kenyataan berupa kebiasaan yang disebut dengan "jam karet", maksudnya kalau mengerjakan sesuatu sering tidak tepat waktu

---

<sup>10</sup> KH. A. Shohibul Wafa' Tajul Arifin, *Tanbih, Tawassul dan Manaqib Babasa Indonesia* (Bandung: Wahana Karya Grafika, 1988), 65.

<sup>11</sup> Ia *ẓâhid* yang mashur pada masa tâbi'in. Dilahirkan tahun 21 H dan wafat pada tahun 110 H. Ia merupakan orang pertama yang membicarakan konsep zuhud dalam literatur keilmuan tasawuf.

<sup>12</sup> Hamka, *Tasawuf: Perkembangan dan Pemurniannya* (Jakarta: Pustaka Panji Mas, 1993), 71.

<sup>13</sup> Amin Abdullah, *Falsafah Kalam di Era Post Modernisme* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), 137-138.

atau sering terlambat dan sebagainya. Ini berarti bahwa bangsa Indonesia adalah bangsa yang memiliki etos kerja rendah.<sup>14</sup> Jika hal ini benar, persoalannya mengapa orang Indonesia bersikap seperti itu? Sebagian orang menjawab itu adalah kesalahan pengikut tasawuf/tarekat.

Ada asumsi yang menyatakan bahwa seseorang yang menempuh kehidupan tasawuf cenderung memiliki etos kerja rendah, yang selanjutnya berdampak pada kemiskinan. Hal ini disebabkan karena di dalam tasawuf ada ajaran yang melemahkan etos kerja seseorang. Misalnya ajaran tasawuf tentang *zuhd* (hidup sederhana), *'uḥḍah* (introspeksi diri), *tawakkal* (berserah dan pada takdir), *qanâ'ah* (merasa puas dengan apa yang dimiliki), *faqîr* (rela hidup miskin), dan amalan lainnya. Ditambah lagi dengan kebiasaan membaca zikir, wirid dan doa yang amat menyita waktu, sehingga mengurangi kesempatan untuk berkarya guna mematuhi kebutuhan material (duniawi). Benarkah orang yang menempuh kehidupan tasawuf memiliki etos kerja rendah, malas bekerja sehingga taraf hidupnya menjadi miskin dan terbelakang? Hal ini perlu dibuktikan dengan penelitian mendalam untuk mengetahui kebenarannya.

Sementara Max Weber dalam *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism* melalui hasil penelitiannya ditemukan bahwa ajaran-ajaran Protestan (sekte Calvinis) di Jerman, menganggap bahwa bekerja keras bukan hanya sekedar upaya memenuhi keperluan hidup, tetapi juga merupakan tugas suci agama guna memperoleh keselamatan hidup di akhirat. Selanjutnya Weber berargumentasi bahwa sekte Protestan sengaja menghubungkan pemberkatan kekayaan dengan tingkah laku kerja, dan ini merupakan ibadah. Prinsip-prinsip mereka memang sangat rasional dan realistik.<sup>15</sup>

Tesis Max Weber ini memberikan indikasi bahwa faktor dominan yang menyebabkan tinggi rendahnya etos kerja seseorang adalah faktor ajaran agama yang dianutnya. Doktrin teologi dapat berpengaruh positif dan negatif. Berpengaruh positif manakala ajaran agama dapat mendorong atau memotivasi umatnya untuk meraih prestasi dengan

---

<sup>14</sup> Sudirman Tebba, *Tasawuf Positif* (Jakarta: Prenada Media, 2003), 145.

<sup>15</sup> Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi* (Jakarta: LP3ES, 1982), 56-58.

meningkatkan etos kerjanya. Berpengaruh negatif manakala ajaran agama justru mendorong seseorang menjadi lemah etos kerjanya.

Robert N. Bellah ternyata mendukung pendapat Weber. Menurut Bellah agama dapat memberikan pengaruh yang positif, bukan hanya terhadap aktivitas ekonomi, melainkan juga terhadap semua aspek kehidupan, seperti perkembangan sains, pendidikan, politik, hukum dan lainnya.<sup>16</sup> Termasuk juga aspek kehidupan sosialnya.

Artikel ini setidaknya ingin menguji dimensi ajaran tasawuf yang terdapat dalam pelaku tarekat Qâdirîyah wa Naqshabandîyah pondok pesantren Suryalaya Korwil Jawa Timur di Surabaya. Pertanyaan yang akan diajukan adalah sejauh mana mereka konsisten dalam mengamalkan ajaran-ajaran tasawufnya dan sangat aktif dalam mengikuti aktivitas-aktivitas sosial keagamaannya, serta bagaimana sebenarnya kehidupan spiritual, material dan sosial anggota tarekat Qâdirîyah wa Naqshabandîyah pondok pesantren Suryalaya Korwil Jawa Timur di Surabaya.

### **Anggota Tarekat Qâdirîyah wa Naqshabandîyah**

K.H Ali Hanafiah Akbar, sesepuh Tarekat Qâdirîyah wa Naqshabandîyah—atau yang biasa disingkat menjadi TQN—Korwil Jatim, memberikan keterangan bahwa sejak didirikan sampai sekarang jumlah anggota TQN kurang lebih 300.000 orang. Berdasarkan absensi kehadiran kegiatan manaqib yang diadakan setiap bulan sekali, yang aktif menghadiri kegiatan tersebut berjumlah lebih dari 2.000 orang. Dari jumlah tersebut peneliti hanya mengambil sampel 200 orang dalam penelitian ini yang kemudian disebut responsden.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh peneliti, berikut akan dijelaskan identitas 200 anggota TQN (responsden), yang meliputi: umur, pendidikan, pekerjaan dan daerah asal atau tempat tinggal sebagai berikut:

#### 1). Usia Anggota TQN

Data yang dihimpun peneliti terhadap 200 orang responsden, maka diperoleh informasi bahwa usia anggota TQN ternyata tidaklah selalu didominasi oleh manula sebagaimana pemahaman orang selama

---

<sup>16</sup> Robert N. Bellah, *Beyond Belief: Esai-esai Tentang Agama di Dunia Modern* (Jakarta: Paramadina, 2000), 60.

ini, karena banyak dari anggota TQN yang usianya tergolong masih muda, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1  
Usia Anggota TQN

No	Usia Anggota TQN	Jumlah	Prosentase
1	Kurang dari 30 tahun	26	13 %
2	Antara 31-45 tahun	97	48,5 %
3	Antara 46-55 tahun	66	33 %
4	Lebih dari 56 tahun	11	9,5 %
	<b>Jumlah</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

## 2) Pekerjaan Anggota TQN

Dari 200 responden, diperoleh informasi bahwa pekerjaan anggota TQN ternyata sangat variatif. Dari mulai pegawai negeri sipil, militer, karyawan swasta, wiraswasta, petani, sampai pensiunan atau purna tugas. Namun, dari sekian anggotanya, karyawan swasta yang paling dominan yang mencapai 49 % dari jumlah responden.

## 3) Pendidikan Anggota TQN

Berdasarkan data yang dihimpun dari 200 responden, diperoleh informasi bahwa pendidikan anggota TQN ternyata tidaklah rendah, mereka banyak dari kalangan intelektual dan orang-orang yang berpendidikan tinggi juga banyak yang mendalann kehidupan spiritual dengan memasuki tasawuf, hal ini dilakukan karena mereka merasa mengalami kegersangan spiritual sebagai akibat dari terlalu sibuknya dengan urusan duniawi. Untuk jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2  
Pendidikan Anggota TQN

No	Umur Anggota TQN	Jumlah	Prosentase
1	Pendidikan Dasar 9 tahun	18	9 %
2	SMA atau yang sederajat	93	46,5 %
3	Diploma I, II dan III	23	11,5 %
4	Sarjana (S-1)	49	24,5 %
5	Pascasarjana (S-2)	17	8,5 %
	Jumlah	200	100 %

#### 4) Tempat Tinggal Anggota TQN

Dari 200 responden, dapatlah diketahui tempat tinggal anggota TQN yaitu mereka berada di berbagai wilayah yang tersebar di seluruh Jawa Timur, diantaranya mereka ada yang dari Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Lumajang, Madura, Probolinggo, Malang, Nganjuk, Jombang, dan Tuban. Dari mereka diperoleh semua data yang diperlukan peneliti dalam menjawab berbagai permasalahan yang dibutuhkan. Walaupun tempat tinggal mereka jauh dari tempat kegiatan, namun karena mereka sudah ada kontrak janji setia dengan guru mursyid lewat baiat atau *talqîn*, sehingga mereka dapat aktif hadir dalam kegiatan ketarekatan terutama kegiatan *manâqib*. Untuk jelasnya dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 3  
Tempat Tinggal Anggota TQN

No	Tempat Tinggal	Anggota Laki-Laki	Anggota Perempuan	Jumlah	Prosentase
1	Surabaya	35	6	41	20,5 %
2	Sidoarjo	38	8	46	23 %
3	Gresik	20	3	23	11,5 %
4	Madura	16	2	18	9 %
5	Lumajang	13	-	13	6,5 %
6	Malang	13	1	14	7 %
7	Probolinggo	9	1	10	5 %
8	Nganjuk	12	2	14	7 %
9	Jombang	10	2	12	6 %
10	Tuban	8	-	8	4 %
Jumlah		175	25	200	100 %

#### Etos Kerja Anggota TQN

Perbincangan tentang etos kerja di kalangan akademisi bukanlah hal baru. Menurut Toto Suryana, etos berasal dari kata *ethos* yang mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Dari kata tersebut muncullah apa yang kemudian disebut dengan *ethic*, yaitu pedoman, moral, dan perilaku. Atau disebut *etiket* yang artinya cara bersopan santun.<sup>17</sup> Musa Asy'arie

<sup>17</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 25.

menjelaskan bahwa etos berarti kebiasaan, adat, watak, atau perasaan. Dalam bentuk pluralnya, *ta etha* mempunyai arti sebagai adat kebiasaan, baik secara individu maupun kemasyarakatan.<sup>18</sup> Nurcholis Madjid mengartikan etos sebagai watak, karakter, sikap, kebiasaan, maupun kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok masyarakat.<sup>19</sup> Sedangkan Clifford Geertz mendefinisikan etos sebagai sikap mendasar manusia terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup. Etos sangat erat terkait dengan moralitas-etis yang dihasilkan oleh budaya. Ia juga menjadi aspek evaluatif yang bersifat menilai.<sup>20</sup> Dalam kamus *Websters World University* diterangkan bahwa etos adalah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras.<sup>21</sup> Begitupula dalam *Dictionary of Education* dikatakan bahwa *ethos* berarti jiwa suatu kelompok manusia, kebiasaan dan perasaan dominan.<sup>22</sup>

Dari berbagai pengertian tersebut dapat dipahami bahwa baik secara etimologis dan terminologis kata etos mempunyai varian pengertian, tetapi untuk menyatukan pemahaman, yang relevan digunakan adalah pengertian yang disampaikan oleh Clifford Geertz bahwa, etos adalah sikap dasariah manusia terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidup. Etos erat kaitannya dengan aspek moral maupun etis yang dihasilkan dari budaya. Karenanya, ia bersifat evaluatif.

Sedangkan kerja—dalam kaitannya dengan etos—diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Pandji Anoraga mengatakan bahwa, kerja adalah bagian esensial dari kehidupan manusia. Ia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungannya, sehingga dapat memberikan makna dari kehidupan itu sendiri.<sup>23</sup> Sedangkan el-Qussy, pakar ilmu jiwa dari Mesir, mengatakan bahwa kerja adalah perbuatan yang berhubungan dengan mental, yang

---

<sup>18</sup> Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja, dan Pemberdayaan Ekonomi Umat* (Yogyakarta: Lesfi, 1997), 34.

<sup>19</sup> Nurcholis Madjid, *Islam: Doktrin dan Peradaban* (Jakarta: Paramadina, 1995), 410.

<sup>20</sup> Clifford Geertz, *The Interpretation of Culture* (New York: Basic Book, 1974), 126.

<sup>21</sup> Lewis Mulford Adam, et. al, *Websters World University Dictionary* (Washington DC: Publishers Company Inc, 1965), 331.

<sup>22</sup> Muhammad 'Alī al-Khūfī, *Dictionary of Education: English-Arabic* (Beirut: Dār al-'Ilm al-Malāyīn, 1981), 164.

<sup>23</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 14.

mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu. Biasanya, kerja terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik yang bersifat material dan imaterial.<sup>24</sup>

Melalui kajian teoretis di atas telah diketahui bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang yang sangat mendasar tentang kerja yang mengandung aspek evaluatif yang bersifat menilai, maka etos kerja pada dasarnya merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi dari nilai-nilai ketuhanan (*ilāhīyah*).

Karena kerja mengandung aspek evaluatif yang bersifat menilai, maka untuk mengetahui tinggi rendahnya etos kerja seseorang, maka harus ada variabel yang dapat digunakan sebagai parameternya. Adapun unsur-unsur atau variabel yang digunakan peneliti untuk mengetahui etos kerja anggota TQN di Surabaya adalah: 1). Motivasi kerja 2). Jam kerja 3). Tujuan kerja 4). Semangat kerja 5). Tekad kerja. Dan sangat dimungkinkan adanya variabel lain, tetapi hal tersebut tidak dijadikan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Lima variable etos kerja tersebut, yang akan dijadikan alat ukur untuk mengetahui etos kerja anggota TQN di Surabaya, dan akan dibahas masing-masing sebagai berikut.

#### 1. Motivasi kerja (Alasan dalam bekerja).

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa David C. Mc Clelland mengatakan bahwa ada tiga macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi seseorang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiasi dan kebutuhan untuk berkuasa. Jika seseorang termotivasi dengan salah satu dari kebutuhan tersebut, maka termasuk memiliki karakter kerja tinggi atau baik.

Di samping ketiga kebutuhan tersebut, ada hal lain yang juga dapat memotivasi seseorang dalam bekerja, yaitu masalah kewajiban dan tanggung jawab. Dari kewajiban dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, dapat diketahui apakah seseorang termasuk kelompok etos kerja tinggi, sedang, rendah atau jelek. Untuk itu dibuat parameternya sebagai berikut:

- a. Jika suatu pekerjaan itu dianggap merupakan kesempatan untuk berkarya dan berprestasi serta memberikan hasil yang terbaik,

---

<sup>24</sup> Abdul Aziz el-Qussy, *Pokok-Pokok Kesehatan Mental* terj. Zakiyah Darajat (Jakarta: Bulan Bintang, 1974), 100-101.

sehinga harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, berarti motivasi kerjanya tinggi.

- b. Jika suatu pekerjaan dianggap merupakan kewajiban dan tanggung jawab yang harus dikerjakan, sesuai dengan kesepakatan atau kontrak kerja yang ada, berarti memiliki motivasi cukup baik.
- c. Jika suatu pekerjaan dianggap merupakan beban kewajiban yang terpaksa harus dilakukan, berarti motivasi kerjanya kurang baik.
- d. Jika suatu pekerjaan dianggap merupakan beban kewajiban, yang dengan sangat terpaksa harus dikerjakan, berarti motivasi kerjanya rendah.

Berdasarkan parameter di atas, maka hasil yang dapat dihimpun dari jawaban 200 responden adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

Tabel Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	117	58,5%
2	Sedang / Cukup baik	3	61	30,5%
3	Rendah / kurang baik	2	17	8,5%
4	Jelek	1	5	2,5%
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{690}{800} = 86,25\%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa motivasi kerja kerja anggota TQN pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya termasuk kategori baik atau tinggi yaitu sebesar 86,26 %.

## 2. Pola (cara) Kerja

Hadari Nawami menjabarkan beberapa hal yang terkait dengan pola kerja seseorang, yaitu ada orang yang kerjanya profesional, disiplin dan tepat waktu, ada orang yang kerja tepat waktu tapi melaksanakan pekerjaannya sebatas kemampuannya, ada orang yang kerja tidak tepat waktu, bekerja seenaknya sendiri yang penting selesai.

Teori tersebut dapat digunakan untuk mendapatkan informasi tentang pola kerja seseorang. Dan pertanyaan yang disampaikan adalah bagaimana cara yang dilakukan responden dalam menyelesaikan pekerjaannya? Berdasarkan indikator tersebut maka alat ukurnya adalah:

- a. Jika cara melakukan pekerjaannya dilakukan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin, berusaha untuk memberikan hasil terbaik dan selalu ingin meningkatkan kemampuan diri, berarti pola kerjanya tinggi.
- b. Jika dalam pekerjaannya dia hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, namun sebatas kemampuannya, berarti pola kerjanya sedang.
- c. Jika seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan caranya sendiri, tidak perlu tepat waktu yang penting selesai, berarti pola kerjanya rendah.
- d. Jika melakukan pekerjaannya dilakukan dengan seandainya, tak perlu sesuai aturan, selesai atau tidak urusan nanti, berarti pola kerjanya jelek.

Berdasarkan parameter di atas, maka hasil yang dapat digali dari jawaban 200 responden adalah sebagai tabel berikut:

Tabel Pola Kerja

No	Pola Kerja	Skor	Jumlah	Presentase
1	Tinggi / baik	4	74	36%
2	Sedang / Cukup baik	3	77	38,5%
3	Rendah / kurang baik	2	36	18 %
4	Jelek	1	13	6,5%
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{612}{800} = 76,5 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa anggota tarekat Qadiriyah wa Naqshabandiyah pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya pola kerja termasuk baik yaitu sebesar 76,5 %.

### 3. Tujuan Kerja

Telah di jelaskan sebelumnya bahwa bekerja adalah perbuatan yang berhubungan dengan mental, yang tujuannya adalah memperoleh penghasilan, baik penghasilan yang bersifat material maupun non material. Penghasilan yang bersifat material berarti imbalan (upah, gaji) dan yang non material bermakna ukhrawi yaitu ingin mendapat pahala di sisi Allah.

Dalam kaitannya dengan tujuan kerja, Hadari Nawawi mengemukakan bahwa, ada dua macam motivasi yang mendorong manusia ke arah tujuan kerjanya, yaitu: motivasi intristik dan motivasi ekstrintik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang menyertai seseorang bekerja dengan dedikasi tinggi karena merasa memperoleh kesempatan untuk tujuan dapat mengaktualisir diri dengan maksimal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyertai seseorang bekerja dengan, cukup dedikasi karena tujuan ingin memperoleh uang atau gaji tinggi.

Untuk mendapatkan informasi tentang tujuan kerja para anggota TQN, maka pertanyaan yang diajukan adalah apa yang ingin dicapai oleh responden dalam bekerja dan menekuni pekerjaannya. Untuk mengetahui jawaban mereka, maka dibuatlah parameternya sebagai berikut.

- a. Jika yang menjadi tujuan ketatnya adalah ingin berkarya, berprestasi dan mengaktualisasikan diri dengan baik, dan menomorduakan uang gaji, berarti karakter kerjanya tinggi.
- b. Jika yang menjadi tujuan kerja adalah ingin mendapatkan uang atau gaji yang layak, guna menyongsong masa depan keluarga, berarti tujuan kerjanya cukup baik.
- c. Jika yang menjadi tujuan kerja semata-mata ingin mendapatkan uang atau gaji meskipun kecil nominalnya, berarti tujuan kerjanya kurang baik.
- d. Jika yang menjadi tujuan yang penting bekerja daripada tidak bekerja sama sekali dan tidak digaji tidak apa-apa, berarti tujuan kerjanya jelek.

Berdasarkan parameter di atas, maka hasil yang dapat dihimpun dari jawaban 200 responden adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel Tujuan Kerja**

No	Tujuan Kerja	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	107	53,5 %
2	Sedang / Cukup baik	3	82	41 %
3	Rendah / kurang baik	2	11	5,5 %
4	Jelek	1	-	-
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{696}{800} = 87 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa anggota TQN pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya tujuan kerjanya tinggi atau baik yaitu sebesar 87 %.

Penulis juga memperoleh data yang diisi oleh responden sendiri dan hasil wawancara bahwa, tujuan utama anggota TQN dalam bekerja bukanlah ingin berprestasi, mengaktualisasikan dan memperoleh imbalan material atau hanya untuk memenuhi kepentingan perut, tetapi tujuan utamanya sangat mulia yaitu untuk beribadah, mencari keridaan Allah Swt. Akan tetapi tidak salah, apabila ada sebagian dari mereka yang dalam bekerja dengan orientasi pada imbalan materi berupa uang atau gaji, guna mencukupi kebutuhan hidup keluarganya, karena hal ini juga bernilai ibadah.

#### 4. Semangat Kerja

Untuk mengembangkan usaha apapun bentuknya, agar dapat maju dan sukses maka diperlukan semangat tinggi, kemauan keras, tekad yang membaja. Hal ini merupakan bahan bakar yang dapat menggerakkan seseorang berbuat dan bertindak. Semangat tinggi atau kemauan keras adalah problem psikologis yang sangat berpengaruh dengan tindakan fisik. Jika seseorang mempunyai prinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, maka ia akan berusaha keras untuk meningkatkan taraf kehidupannya. Ada beberapa tipe atau karakter manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya yang selanjutnya dapat digunakan sebagai parameter untuk mengetahui sejauh mana semangat kerjanya. Diantaranya, seseorang yang tidak pernah merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya karena masih ingin maka memberikan yang

terbaik, ada juga yang merasa cepat puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, pun ada juga seseorang yang sangat merasa puas setelah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mendapatkan informasi dan anggota TQN, maka pertanyaan yang maka diajukan adalah apa yang dirasakan anggota TRN setelah menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengetahui jawaban mereka maka dibuatlah parameternya sebagai berikut:

- a. Jika seseorang tidak cepat puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena masih mempunyai keinginan untuk memberikan yang terbaik dan selalu ingin mengembangkan diri maka menjadi yang lebih baik, berarti semangat kerjanya tinggi.
- b. Jika seseorang tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaannya karena masih ingin menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, berarti semangat kerjanya cukup baik.
- c. Jika seseorang sering merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, berarti semangat kerjanya rendah.
- d. Jika seseorang sangat puas setelah berhasil menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat segera istirahat dan bersantai-santai, maka karakter semangat kerjanya jelek.

Berdasarkan parameter di atas, maka hasil yang dapat di gali dari jawaban 200 responden sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel  
Semangat Kerja

No	Semangat Kerja	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	82	81 %
2	Sedang / Cukup baik	3	98	49 %
3	Rendah / kurang baik	2	16	8 %
4	Jelek	1	4	2 %
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{656}{800} = 82 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa anggota TQN pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya semangat kerjanya baik yaitu sebesar 82 %.

## 5. Tekad Kerja

Masalah tekad kerja juga merupakan problem mentalitas seseorang dalam bekerja dan itu sangat terkait dengan sikap atau perilaku seseorang dalam kerja. Dalam dunia kerja selalu ada yang namanya resiko pekerjaan yang harus dihadapi. Ada seseorang yang berpandangan bahwa resiko dalam pekerjaan merupakan tantangan, ada yang menganggap ujian, ada yang menganggap bahaya dan ada yang mengatakan hal yang biasa. Karenanya mentalitas dalam menghadapi resiko pekerjaan, mencerminkan tekad kerja seseorang.

Untuk mendapatkan informasi tentang tekad kerja para anggota TQN, maka pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana upaya anggota TQN menghadapi resiko dalam kerja tersebut. Untuk mengetahui jawaban mereka dibuatlah parameternya, sebagai berikut:

- a. Jika seseorang menganggap bahwa resiko adalah tantangan yang harus dihadapi dalam pekerjaan dan segera harus dicarikan solusinya dengan jam yang benar, berarti kinerjanya baik/tinggi.
- b. Jika seseorang menganggap bahwa resiko adalah tantangan yang mau tidak mau harus dihadapi dalam pekerjaan, maka kinerjanya berarti cukup baik atau sedang.
- c. Resiko adalah hal yang biasa dalam pekerjaan tidak usah repot dan panik dalam menghadapinya, maka kinerjanya rendah.
- d. Jika seseorang menganggap bahwa resiko adalah bahaya yang dapat mengancam kelangsungan pekerjaan, berarti kinerjanya jelek.

Berdasarkan parameter di atas, hasil yang dapat dihimpun dari jawaban 200 responden adalah sebagai tercantum dalam tabel berikut.

Tabel  
Tekad Kerja

No	Tekad Kerja	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	79	39,5 %
2	Sedang / Cukup baik	3	58	29 %
3	Rendah / kurang baik	2	47	23,5 %
4	Jelek	1	16	8 %
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{600}{800} = 75 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa anggota tarekat Qâdiriyah wa Naqshabandiyah pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya telah memiliki tekad kerja cukup tinggi yaitu sebesar 75 %.

Dari lima variabel etos kerja anggota TQN tersebut dapatlah dibuat rekapitulasi sehingga dapat diketahui hasil rata-rata akhirnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel  
Rekapitulasi Etos Kerja

No	Rekapitulasi Etos Kerja	Prosentase
1	Motivasi Kerja	86,25 %
2	Pola Kerja	76,5 %
3	Tujuan Kerja	87 %
4	Semangat Kerja	82 %
5	Tekad Kerja	75 %

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut dapatlah diketahui dan dijelaskan bahwa secara keseluruhan etos kerja anggota TQN pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur termasuk dalam kategori baik atau tinggi yaitu sebesar 81,35 %. Dapatlah dijelaskan bahwa orang yang mendalami spiritual dengan memasuki kehidupan tasawuf tidaklah menjadikan orang rendah etos kerjanya akan tetapi justru sebaliknya mereka etos kerjanya tinggi.

Telah diketahui bahwa anggota TQN pondok pesantren Suryalaya di Surabaya memiliki etos kerja baik atau tinggi yaitu sebesar 81,35 %. Berdasarkan tinjauan teoretis, bahwa masalah etos kerja terkait dengan produktivitas, maka seharusnya anggota TQN hidupnya kaya atau berkecukupan. Selanjutnya bagaimana kehidupan material anggota TQN yang sebenarnya, akan dijelaskan sebagai berikut.

Untuk mengetahui kehidupan material yang sebenarnya dari anggota TQN, penulis menggunakan beberapa variabel kehidupan material di antaranya: 1). gaji/honor 2). keadaan rumah 3). fasilitas rumah tangga 4). simpanan untuk investasi jangka panjang. Sangat dimungkinkan ada variabel lain yang turut menentukan kehidupan material, tetapi tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Empat variabel tersebut akan dijadikan alat ukur untuk mengetahui kehidupan material anggota TQN di Surabaya, dan akan dibahas masing-masing sebagai berikut.

### 1. Gaji atau Honor

Salah satu tujuan orang bekerja adalah ingin mendapatkan gaji, karena dari gaji atau penghasilan yang mereka terima tersebut dapat diketahui kehidupan material mereka. Karenanya itu penulis menggunakan gaji atau honor sebagai indikator untuk melihat kehidupan anggota TQN, apakah kehidupan material mereka baik atau belum. Untuk mendapatkan informasi tentang besarnya gaji honor anggota TQN, maka pertanyaan yang diajukan adalah berapakah besarnya gaji atau honor yang saudara terima setiap bulannya. Untuk mengetahui jawaban mereka dibuatlah parameternya sebagai berikut:

- a. Jika seseorang menerima gaji /honor nya dalam satu bulannya lebih dari Rp. 4.000.000, maka diindikasikan gajinya berarti baik atau kaya.
- b. Jika seseorang menerima gaji/honor nya dalam satu bulannya antara Rp.2.000.000 s/d Rp 400.000, maka diindikasikan gajinya cukup baik.
- c. Jika seseorang menerima gaji/ honor nya dalam satu bulannya Rp 800.000 s/d Rp. 2000.000, maka diindikasikan gajinya kurang baik.
- d. Jika seseorang menerima gaji/honor nya dalam satu bulannya kurang dari Rp. 800.000, maka diindikasikan gajinya jelek (miskin).

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan dihimpun dari 200 responden, maka hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel  
Keadaan Gaji

No	Keadaan Gaji	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	62	31 %
2	Sedang / Cukup baik	3	98	49 %
3	Rendah / kurang baik	2	30	15 %
4	Jelek	1	10	5 %
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{612}{800} = 76,5 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa anggota TQN pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya kondisi keuangannya baik yaitu sebesar 75,5 %.

## 2. Keadaan Rumah

Seseorang yang telah berumah tangga, maka rumah merupakan kebutuhan pokok yang sangat mendesak yang harus dimiliki, karena di rumah tersebut seseorang akan tinggal bersama istri dan anak-anaknya setiap harinya. Dan keadaan rumah seseorang turut menentukan apakah kehidupan materinya layak atau tidak layak.

Untuk mendapatkan informasi data tentang keadaan rumah anggota TQN, maka pertanyaan yang diajukan adalah bagaimanakah keadaan rumah atau kondisi rumah saudara sekarang ini. Maka untuk mengetahui jawaban mereka dibuatlah parameternya sebagai berikut:

- a. Jika seseorang sudah memiliki rumah sendiri, permanen, besar dan bagus, maka diindikasikan bahwa mereka keadaan rumahnya baik.
- b. Jika seseorang sudah memiliki rumah sendiri, permanen, cukup besar dan bagus, maka diindikasikan bahwa mereka keadaan rumahnya cukup baik.
- c. Jika seseorang sudah memiliki rumah sendiri, kecil, dan sederhana, maka diindikasikan bahwa mereka keadaan rumahnya kurang baik.
- d. Jika seseorang belum memiliki rumah sendiri, masih kontrak atau masih kos, maka diindikasikan bahwa mereka keadaan rumahnya jelek.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan dihimpun dari jawaban 200 responden, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel  
Keadaan Rumah

No	Keadaan Rumah	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	55	27,5 %
2	Sedang / Cukup baik	3	102	51 %
3	Rendah / kurang baik	2	31	15,5 %
4	Jelek	1	12	6 %
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{F_o \times 100\%}{F_h} = \frac{600}{800} = 75 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa anggota tarekat Qâdiriyah wa Naqshabandiyah pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya keadaan tempat tinggal atau rumahnya termasuk kategori cukup baik sebesar 75 %.

### 3. Fasilitas Rumah

Fasilitas rumah atau perabot rumah juga menjadi parameter yang turut menentukan apakah seseorang termasuk kategori kehidupan baik atau tidak baik. Karenanya untuk mengetahui bagaimana kehidupan material anggota TQN di Surabaya penulis menggunakan fasilitas rumah sebagai sesuatu yang perlu untuk diambil datanya:

Untuk mendapatkan informasi tentang fasilitas rumah anggota TQN, maka pertanyaan yang diajukan adalah perabot rumah apa, saja yang saudara punyai sekarang ini? Untuk mengetahui jawaban mereka dibuatlah parameter sebagai berikut:

- a. Jika seseorang telah memiliki TV, AC, komputer/laptop, kulkas, mesin cuci, dua/lebih sepeda motor, dan mobil, maka terindikasi secara materi fasilitas rumahnya baik atau mewah.
- b. Jika seseorang mempunyai TV, kulkas, komputer, mesin cuci, dua/lebih sepeda motor, maka diindikasikan secara materi fasilitas rumahnya cukup baik.
- c. Jika seseorang sudah mempunyai TV, kulkas, satu/dua sepeda motor, sepeda, maka fasilitas rumahnnya kurang baik.
- d. Jika seseorang hanya mempunyai TV, satu sepeda motor, dan sepeda, maka fasilitas rumahnya jelek (miskin).

Berdasarkan data yang telah diperoleh dan dihimpun dari 200 responden, maka diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel  
Fasilitas Rumah

No	Fasilitas Rumah	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	49	24,5 %
2	Sedang / Cukup baik	3	107	53,5 %
3	Rendah / kurang baik	2	36	18 %
4	Jelek	1	18	4 %

Jumlah	200	100%
--------	-----	------

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{597}{800} = 74,63 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut dapatlah dijelaskan bahwa anggota TQN pandok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya telah memiliki fasilitas rumah cukup baik yaitu sebesar 74,63 %

#### 4. Investasi masa depan.

Satu hal lagi yang ingin diketahui peneliti terkait masalah kehidupan material anggota TQN adalah masalah investasi masa depan. Investasi masa depan maksudnya adalah uang atau harta cadangan sebagai persiapan kebutuhan keluarga di masa yang akan datang yang sifatnya mendesak. Investasi ini dapat berupa tabungan di bank atau emas berlian, tanah, rumah, atau lainnya.

Untuk mendapatkan informasi tentang investasi masa depan anggota TQN, maka pertanyaan yang diajukan peneliti adalah berapa nilai uang tabungan di bank, emas berlian, tanah, rumah atau lainnya yang saudara punyai sekarang? Dan Untuk mengetahui jawaban mereka, maka dibuatlah parameter jawabannya sebagai berikut:

- Jika seseorang mempunyai investasi senilai lebih dari Rp. 30 juta, maka diindikasikan berarti baik/kaya.
- Jika seseorang mempunyai investasi senilai antara Rp. 15 Juta sampai dengan Rp. 30 juta berarti investasinya cukup baik.
- Jika seseorang mempunyai investasi senilai Rp. 5 juta sampai dengan Rp. 15 juta berarti investasinya kurang baik.
- Jika seseorang mempunyai investasi senilai kurang dari Rp. 5 juta, berarti investasinya jelek.

Berdasarkan data yang telah diperoleh data dihimpun dari 200 responden, maka diperoleh hasilnya sebagaimana tercantum dalam Tabel berikut.

Tabel  
Investasi Masa Depan

No	Investasi Masa Depan	Skor	Jumlah	Prosentase
1	Tinggi / baik	4	35	24,5 %

2	Sedang / Cukup baik	3	94	53,5 %
3	Rendah / kurang baik	2	54	18 %
4	Jelek	1	17	4 %
Jumlah			200	100%

Jika dianalisa dengan menggunakan rumus, hasilnya sebagai berikut.

$$BN = \frac{Fo \times 100\%}{Fh} = \frac{547}{800} = 68,38 \%$$

Berdasarkan analisa tersebut, dapatlah dijelaskan bahwa anggota TQN pondok pesantren Suryalaya korwil Jawa Timur di Surabaya telah memiliki investasi jangka panjang dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 68,38 %.

Dan empat variabel kehidupan material (ekonomi) anggota TQN tersebut dapatlah dibuat rekapitulasi sehingga dapat diketahui hasil rata-rata akhirnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel  
Rekapitulasi Kehidupan Material

No	Rekapitulasi Kehidupan Material	Prosentase
1	Gaji atau Honor	76,5 %
2	Keadaan Rumah	75 %
3	Fasilitas/Perabot Rumah	74,63 %
4	Investasi Masa Depan	68,38 %
	Hasil Rata-rata	73,3 %

Berdasarkan data tersebut maka rata-rata kehidupan material (ekonomi) anggota TQN tennasuk dalam kategari cukup baik (cukup kaya) yaitu 73,63 %. Ini membuktikan bahwa apa yang diasumsikan orang bahwa, orang yang mendalami tasawuf etos kerjanya rendah dan hidupnya menjadi miskin adalah keliru dan tidak benar.

Asumsi mereka berdasarkan argumen bahwa di dalam tasawuf ada ajaran yang melemahkan etos kerja seseorang, seperti ajaran tasawut tentang *'uzlah*, zuhud, tawakkal, *qanâ'ah*, kefakiran dan amalan lainnya, ditambah lagi dengan kebiasaan membaca wirid, zikir dan doa yang amat menyita waktu, sehingga mengurangi kesempatan maka berkarya guna memenuhi kebutuhan material (duniawi).

Pemahaman di atas perlu diluruskan. Memang dalam tasawuf (anggota TQN) memiliki ajaran seperti itu, tetapi tidak bermaksud menjadikan seseorang supaya menjadi malas, tidak disiplin dan tidak bekerja keras. Ajaran tarekat itu bertujuan agar seseorang yang mencari uang atau harta itu tidak memilih cara-cara yang haram, lupa pada ajaran agama dan sombong setelah kaya atau prasangka jelek pada Tuhan ketika hidupnya miskin. Oleh karenanya yang salah bukanlah tasawuf, tetapi persepsi orang terhadap ajaran tasawuf itulah yang keliru.

Tentang zuhud misalnya, tidaklah diartikan dengan meninggalkan kehidupan dunia atau membenci dunia, akan tetapi yang tepat adalah hidup sederhana, maksudnya orang yang hidup secara wajar sesuai dengan keperluan, tidak boleh boros, menghamburkan harta yang dimilikinya atau menggunakan harta untuk perbuatan yang dilarang Allah (maksiat). Dengan demikian, zuhud bukan berarti tidak perlu kerja keras mencari uang. Bekerja keras itu boleh, bahkan wajib apabila diniatkan mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Tetapi setelah uang diperoleh tidak boleh dihamburkan atau membuat lupa pada Allah, seperti tidak mengeluarkan zakat atau meninggalkan shalat dengan alasan sibuk kerja.

Sedangkan tawakal adalah upaya berserah diri dan ridla dalam menerima keputusan Allah. Apabila keputusan Allah sesuai dengan usaha dan permohonan, berarti kesuksesan yang diraih, maka diharuskan untuk mensyukurinya. Namun apabila ternyata keputusan Allah tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka ia harus bersabar dan tabah menghadapinya. Ajaran tawakal tersebut apabila dijadikan pegangan hidup, akan tenang dalam menghadapi segala situasi dan kondisi. Jika sukses tidak sombong dan gagalpun tidak akan berputus harapan. Sikap syukur apabila sukses dan sabar apabila gagal merupakan mutiara yang dicari oleh seorang Muslim yang mendalami kehidupan spiritual dengan memasuki kehidupan tasawuf.

Adapun *qanâ'ah* berarti merasa cukup dan merasa puas dengan apa yang sudah diberikan Allah kepadanya. Harta yang diperoleh diusahakan cukup untuk memenuhi keperluan hidup, walaupun sebenarnya pendapatannya kecil. Pengeluaran tidak melebihi pendapatannya atau tidak besar pasak dari pada tiang. Kalau orang hidup lebih besar pasak dari pada tiang, maka akan timbul banyak

kesulitan yang merepotkan diri sendiri. Misalnya berhutang atau minta uang pada yang lain, mencuri, melakukan korupsi dan perbuatan tercela lainnya untuk memenuhi keperluan hidupnya.

Jadi *qanâ'ab* bukan berarti tidak perlu bekerja keras. Orang tidak bekerja keras atau beretos kerja tinggi, tetapi berapapun hasilnya diusahakan cukup agar tidak timbul efek samping yang negatif. Sikap *qanâ'ab* dimaksudkan agar seseorang tidak mencari uang dengan jalan haram hanya karena pekerjaan halalnya tidak mencukupi atau tidak menghasilkan uang sebanyak yang diperlukan.

Dalam hal ini anggapan bahwa mengamalkan ajaran-ajaran TQN yang banyak menyita waktu sehingga menyebabkan orang menjadi malas bekerja adalah asumsi yang tidak benar, karena ritual zikir tidak harus dilakukan di siang hari (pada jam kerja). Membaca amalan-amalan tersebut banyak dilakukan pada malam hari dan atau pada hari libur, sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Walaupun pada hakikatnya para anggota TQN juga mengamalkan zikir *sirrî* yang dapat diamalkan setiap waktu, termasuk pada saat bekerja sekalipun. Jadi bekerja dan berzikir dapat dilakukan berlama-lama, tanpa harus berhenti bekerja. Inilah kelebihan anggota TQN yang mungkin berbeda dengan tarekat lainnya, apalagi dengan orang Islam pada umumnya (orang awam).

Dalam pemahaman tasawuf (anggota TQN), harta kekayaan yang sebenarnya adalah harta kekayaan yang ada di hati dan bukan yang ada di tangan. Oleh karenanya, sangatlah tidak benar (baik apabila seseorang mengukur bahkan mengklaim seseorang itu termasuk kategori orang kaya atau miskin hanya baik dari harta kekayaannya. Realita menunjukkan bahwa masih banyak orang memiliki harta kekayaan berlimpah, tetapi batinnya masih rakus, serakah dan selalu merasa kurang. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang kehidupan dunianya serba kekurangan, tetapi mereka cukup kaya dengan pemberian Allah dan mengharuskan dirinya untuk mensyukurinya.

### **Catatan Akhir**

Dapatlah disimpulkan bahwa, ajaran-ajaran tasawuf yang diamalkan oleh anggota TQN sebenarnya sesuai atau sejalan dengan ajaran Islam, sehingga sangat keliru apabila ada yang memahami bahwa ajaran tasawuf dapat melemahkan etos kerja dan membuat seseorang

hidupnya miskin dan terbelakang. Karena tasawuf pada dasarnya dapat memperkuat etos kerja. Tetapi apabila ada dengan menggeluti dunia tasawuf seseorang jadi malas bekerja, tidak disiplin, maka dapat dipastikan bahwa pemahaman sufistiknya yang keliru. Dan sangat dimungkinkan ada faktor lain diluar tasawuf yang menyebabkan seseorang menjadi tidak disiplin dan malas bekerja.

### **Daftar Pustaka**

- Abdullah, Amin. *Falsafah Kalam di Era Post Modernisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- Abdullah, Taufik. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES, 1982.
- Adam, Lewis Mulford (et. al). *Websters World University Dictionary*. Washinton DC: Publishers Company Inc, 1965.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Arifin, KH. A. Shohibul Wafa' Tajul. *Tanbih, Tawassul dan Manaqib Bahasa Indonesia*. Bandung: Wahana Karya Grafika, 1988.
- Asy'arie, Musa. *Islam, Etos Kerja, dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: Lesfi, 1997.
- Bellah, Robert N. *Beyond Belief: Esai-esai Tentang Agama di Dunia Modern*. Jakarta: Paramadina, 2000.
- Budiman, Arif. *Ilmu Sosial di Indonesia: Perlunya Pendekatan Struktural*. Jakarta: PLP2M, 1984.
- Geertz, Clifford. *The Interpretation of Culture*. New York: Basic Book, 1974.
- Hamka. *Tasawuf: Perkembangan dan Pemurniannya*. Jakarta: Pustaka Panji Mas, 1993.
- Jilânî (al), 'Abd. al-Qâdir. *Sirr al-Asrâr*, terj. Zezen Zaenal Abidin. Tasikmalaya: Suryalaya TQN, 1996.
- Khûlî (al), Muḥammad 'Alî. *Dictionary of Education: English-Arabic*. Beirut: Dâr al-'Ilm al-Malâ'yîn, 1981.
- Madjid, Nurcholis. *Islam: Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Paramadina, 1995.
- Qardhawi, Yusuf. *Karakteristik Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Qussy (el), Abdul Aziz. *Pokok-Pokok Kesehatan Mental* terj. Zakiyah Darajat. Jakarta: Bulan Bintang, 1974.

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

Tebba, Sudirman. *Tasawuf Positif*. Jakarta: Prenada Media, 2003.