

## ETOS KERJA URANG SUNDA: TI BIHARI KA KIWARI

SETIA GUMILAR, AHMAD SAHIDIN

<sup>1</sup>Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

<sup>2</sup>Program Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

e-mail: setiagumilar@uinsgd.ac.id

### Abstrak

Dinamika kehidupan di era revolusi industri 4.0 menuntut kesiapan dari berbagai komponen untuk menghadapinya. Salah satu kesiapannya adalah sikap mental atau etos kerja yang harus dimiliki oleh setiap orang atau sekelompok orang dari sebuah entitas. Penguasaan teknologi menjadi ciri utama dari era ini yang akan memengaruhi terhadap pola interaksi manusia. Berbagai aspek kehidupan akan ditentukan oleh alat-alat teknologi yang super canggih, bahkan keberadaan manusia pun layaknya sebagai mesin saja. Dampaknya terjadi dehumanisasi, hakekat manusia mengalami disrupsi. Kenyataannya ini, menimpa salah satu etnis, yaitu etnis sunda. Oleh karena itu, keberadaan Orang Sunda di era ini sangat ditentukan oleh etos kerja yang dilakukannya. Etos kerja ini sangat dipengaruhi oleh motivasi hidup yang diperankan oleh orang Sunda yang bersumberkan pada pandangan hidupnya. Aspek lain, ditentukan oleh keyakinan yang berkembang di tatar Sunda. Dua aspek inilah yang menentukan etos kerja orang Sunda. Meningkatnya kedua aspek tersebut ditentukan pula oleh pola pendidikan yang dikembangkan oleh orang Sunda. Pola pendidikan yang bersifat menumbuhkan kesadaran menjadi tawaran bagi problem pendidikan dewasa ini. Selain itu, faktor yang mempengaruhi etos kerja orang sunda, ditentukan oleh aspek-aspek lainnya, yang sifatnya bukan kultur, seperti peraturan formal, ekonomi, dan gaya kepemimpinan yang harus dijadikan perhatian dalam meningkatkan etos kerja. Temuan faktor-faktor inilah yang melengkapi faktor faktor yang mempengaruhi terhadap etos kerja, sebagaimana diutarakan oleh Ajip Rosjidi.

Kata Kunci: Revolusi industri 4.0, etos kerja, orang Sunda

Artikel Diterima: 13 November 2019

Artikel Diperbaiki: 17 Desember 2019

## WORK ETHICS OF SUNDANESE PEOPLE: TI BIHARI KA KIWARI

### Abstract

*The dynamics of life to deal with the era of the industrial revolution 4.0 requires readiness from several components. One of the which is a mental attitude or work ethic that must be owned by individual or group of people from an entity. Technology mastery is the main characteristic of this era which will influence the pattern of human interaction. Various aspects of life will be determined by super sophisticated technological devices, even human existence is like a machine. The impact is dehumanization, the disruption of human nature. This fact is experienced by the Sundanese ethnic group. Therefore, the existence of Sundanese people in this era is very much determined by the work ethic they do. This work ethic is strongly affected by the life motivation played by Sundanese people based on their life perspective. Another aspect is determined by the belief that developed in the Sundanese. The increase of these two aspects is also determined by the pattern of education of which it raises awareness to the education issues today. In addition, the factors that influence the Sundanese work ethic, are determined by other aspects, which are not cultural, such as formal regulations, economics, and leadership that must be considered in improving work ethic. The finding of these factors supports the factors that influence the work ethic, as stated by Ajip Rosjidi.*

Keywords: Industrial Revolution 4.0, work ethic, Sundanese

### PENDAHULUAN

Kesuksesan seseorang atau sekelompok orang sangat ditentukan oleh sikap mental dalam memahami dinamika kehidupan ini. Sikap mental ini sangat dipengaruhi oleh sistem

nilai yang dibangun oleh sebuah masyarakat. Semua problem kehidupan sebenarnya bisa dihadapi dengan kesiapan dari sikap mental yang dimilikinya. Sunda sebagai sebuah entitas yang ada di Jawa Barat, menyajikan berbagai



sistem nilai yang dapat dijadikan pedoman bagi warganya. Eksistensi orang sunda dalam menyikapi berbagai kehidupan, baik itu politik, sosial, budaya, dan ekonomi sangat ditentukan oleh pemahaman orang sunda terhadap sistem nilai yang dapat direfleksikan dalam bentuk sikap mentalnya. Kehidupan politik orang sunda dalam ruang lingkup kekuasaan negara bisa diposisikan sebagai politik *sineger tengah*. Ini bisa dipahami bahwa orang sunda dalam dunia politik tidak berada di atas dan pula tidak berada di bawah. Bila dikaitkan dengan sikap mental tadi, bahwa kenyataan tersebut sangat ditentukan sejauhmana pemahaman warga sunda dalam memahami sistem nilainya. Dalam prestasi kerja pun, keberadaan orang sunda tidak sedominan dari etnis lainnya. Realitas tersebut sangat bergantung pada sikap mental, yang sering disebut dengan etos kerja.

Selain faktor sistem nilai sebuah entitas, termasuk etnis Sunda, Ajip Rosidi menyatakan bahwa etos kerja urang Sunda dipengaruhi oleh motivasi, keyakinan, dan pengalaman pendidikan. Tentang motivasi ini mungkin bisa dipahami sebagai faktor pendorong yang melandasi orang Sunda beraktivitas. Hal ini terkait dengan kepentingan dibalik aktivitasnya seperti ekonomi dan politik. Keyakinan berkaitan dengan sesuatu yang berasal dari agama dan kepercayaan. Aspek berasal dari luar diri manusia, seperti kitab suci atau pepatah dari tokoh agama. Sebagai misal orang Islam meyakini aktivitas atau bekerja di dunia bagian dari ibadah kepada Allah sehingga berupaya mewujudkan nilai-nilai yang berasal dari agama seperti kejujuran. Jadi, dalam bekerja—bagi orang yang dipengaruhi keyakinan agama—penting untuk menerapkan nilai-nilai agama yang dianutnya.

Sementara pengalaman pendidikan merupakan aspek yang berbeda dari keyakinan maupun motivasi. Seorang yang memiliki pendidikan rendah dan tinggi tentu akan berbeda dalam menjalankan aktivitasnya. Termasuk dalam bidang yang ditekuni, yang dikerjakan sebagai bentuk kasab, yang berimplikasi penghasilan. Orang yang pendidikan SD dan SMP sangat sedikit yang berhasil mencapai jenjang jabatan kerja level pengambil kebijakan seperti direktur atau manager. Biasanya yang pendidikan rendah berada dalam posisi pelaksana kebijakan atau pegawai dari sebuah institusi. Sedangkan yang pendidikan tinggi mencapai level pengambil kebijakan atau manager. Namun, hal itu tidak menjadi ukuran tentang kesuksesan dan tidak menjadi ukuran bagi seseorang yang memiliki kreativitas dan kecakapan hidup

(*life skills*) berupa keterampilan-keterampilan dan kepiawaian dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan terus menerus. Dengan pengalaman yang cukup lama dan ketekunan, seorang yang tidak memiliki pendidikan tinggi pun bisa meraih level jabatan yang tinggi. Sebagai misal Chairul Tanjung, seorang anak singkong yang berhasil memiliki usaha dalam berbagai bidang dan dianggap pengusaha ternama di Indonesia. Etos kerja yang didasarkan ketekunan dan semangat kerja yang tinggi yang membuat seseorang melejit dalam kariernya.

Bagaimana etos kerja urang Sunda? Apayang melatar belakangi orang Sunda melakukan aktivitas dalam kesehariannya? Dua pertanyaan inilah yang hendak dikaji dalam makalah ini, terutama etos kerja urang Sunda kiwari.

Sesuai dengan bidang kajian yang sedang dipelajari: sejarah lisan, maka makalah ini pun menggunakan sejarah lisan sebagai metode dan analisa budaya untuk melengkapin kupasan dari setiap uraian. Seperti yang diketahui, fungsi sejarah lisan selain sebagai metode juga sumber pelengkap. Setiap sejarawan beda dalam menempatkan sejarah lisan, tergantung pada kepentingan dan kegunaan. Ada yang menempatkan sebagai metode, juga ada yang menjadi pelengkap. Bahkan, ada yang menyajikannya sebagai sumber sejarah.

Terlepas dari perdebatan di antara sejarawan, dalam makalah ini sejarah lisan ditempatkan sebagai metode untuk mendapatkan sumber dan informasi. Dalam makalah ini penulis telah berupaya melakukan wawancara dengan dua model. Pertama, wawancara dengan menggunakan alat rekam. Kedua, wawancara naratif. Penulis melakukan wawancara tanpa alat rekam kepada Deden Lukman, seorang sopir di Sekolah Cerdas Muthahhari yang berusia 54 tahun<sup>1</sup> dan Ihsan Jihadi, berusia 30 tahun yang sehari-hari sebagai wiraswasta bidang obat herbal dan bekam.<sup>2</sup> Wawancara naratif dilakukan karena kedua orang ini merasa kaku ketika diberitahu akan direkam, tetapi memperkenankan ngobrol dan berbagi pengalaman. Karena itu, dalam penyajiannya bersifat yang “tertangkap” dalam ingatan (memori).

Selain menggunakan wawancara, juga mengamati perilaku orang Sunda yang mewakili kalangan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Kemudian dilengkapi dengan sumber-sumber dari buku, majalah, dan internet.

<sup>1</sup>Wawancara tanggal 6 Juni 2015 sekira jam 12.00-13.30 di Jalan Ujung Berung Bandung

<sup>2</sup>Wawancara tanggal 19 Juni 2015 sekira jam 17.00-18.00 di Jalan Kampus Kiaracondong Bandung



Dalam makalah ini penulis menyajikan dengan sedikit mengulas tradisi bekerja di lembaga formal (Aparatur Sipil Negara) dan Tatar Sunda yang berada di pedesaan dengan merujuk pada sejumlah literatur kemudian melihat di kota Bandung yang bersumberkan wawancara. Sebelumnya akan diawali dengan definisi etos kerja secara umum dan Sunda dalam konteks historis beserta budaya. Di akhir makalah akan disajikan simpulan tentang etos kerja urang Sunda.

### DEFINISI ETOS KERJA

Dalam melakukan pola hubungannya di masyarakat, orang sunda berpijak pada falsafah yang dipegangnya. Falsafah ini dikenal dengan istilah falsafah kesundaan. Falsafah kesundaan ini sejak lama dijadikan pijakan oleh orang sunda dalam melakukan interaksi, baik interaksi antara individu dengan individu, individu dengan alam maupun individu dengan pencipta.

*Silih asih, silih asih, dan silih asuh* merupakan salah satu filosofi sunda yang dijadikan pijakan dalam melakukan interaksi. Bahkan mengenai filosofi ini, Usman Supendi berpendapat bahwa nilai tersebut sangat berkaitan dengan nilai-nilai pendidikan yang berlaku dewasa ini. Usman menyebutkan bahwa filosofi hidup tersebut sangat berkaitan dengan pembagian ala taxonomi Bloom, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik. Filosofi hidup orang sunda ini dipahami sebagai pendidikan karakter, imbuhnya. Lebih lanjut Usman mengurai lebih rinci filosofi hidup orang sunda. *Silih asih* dipahami sebagai upaya untuk mempertajam pola pikir dan meningkatkan kualitas berpikir seseorang, sebagaimana disebutkan dalam filosofi kesundaan "*peso mintul mun terus diasah tangtu bakal seukeut*", "*cikaracak ninggang batu laun-laun jadi legok*". *Silih asih* dipahami sebagai orientasi untuk senantiasa berperilaku berempati, memikirkan orang lain dan bertanggung jawab sosial. Hal ini senada dengan ungkapan "*ka cai kudu saleuwi kadarat kudu salebak*". Sementara *silih asuh* dipahami sebagai pola untuk melakukan saling menyayangi dalam tindakan yang nyata. Orang sunda harus saling mengayomi, "*Hirup ulah manggih tungtung, paeh ulah manggih beja*".<sup>3</sup> Ungkapan inilah yang menjadi kekuatan orang sunda dalam melakukan pola hubungannya di masyarakat. Yang menarik dari pendapat Usman ini adalah bahwa nilai

tersebut sudah menunjukkan bahwa orang sunda sudah mempunyai konsep tentang pendidikan karakter semenjak dahulu kala.

Untuk dapat *exist* dalam kehidupan sebuah entitas akan ditentukan oleh semangat kerja atau *etos kerja* dari komponen entitas tersebut. Dalam hal ini, sunda sebagai sebuah entitas, pun agar dapat survive dalam kehidupan harus senantiasa mempunyai etos kerja yang sangat tinggi diperankan oleh komunitasnya, dalam hal ini disebut urang Sunda.

Asal usul kata etos dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak atau gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Bisa dipahami: etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang diterapkan dalam kehidupannya.

Etos kerja menurut Gertz (dalam Bachtiar, 1998) adalah "*In recent anthropological (and aesthetic) aspect of given culture, the evaluative elements, have commonly been summed up in the term "ethos", while the cognitive, existential aspects have been designated by the term world view. A people's ethos is the tone, character, and quality of their life, is moral and aesthetic style and mood that life reflects*". Maksudnya adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan pandangan dunia yang dipancarkan melalui pemaknaan; yang mengandung nilai evaluatif dan bersifat meniali, kedua-duanya merupakan komponen moral. Etos kerja adalah estetika dan moral tentang bagaimana seharusnya irama, sifat dan kualitas hidup sebagai dasar tindakan yang direfleksikan dalam kehidupan. (Bachtiar, 1998:228)

Mengenai etos kerja ini, filsafat hidup sunda pun mempunyai beragam filosofi dan apabila dipahami dan didalami akan menjadikan orang sunda mampu eksis dalam berbagai kondisi zaman, tak terkecuali di zaman global ini.

### APA ITU SUNDA?

Apa itu Sunda? Kalau ditanya demikian maka jawabannya bisaberagam: etnis, kultur, geografi, seni, agama, dan manusia. Juga mungkin hal lainnya seperti makanan dan minuman.

Edi S.Ekadjati menulis dalam buku *Kebudayaan Sunda* bahwa dalam data sejarah, istilah Sunda muncul pertama kali pada abad 11, yang tercatat dalam prasasti di Cibadak, Sukabumi. Ada seorang raja bernama Sri Jayabhupati mengeluarkan prasasti yang berangka tahun 952 Saka (1030 Masehi) dan

<sup>3</sup><https://dadanrusmana.wordpress.com/2011/04/26/nilai-kearifan-lokal-dan-pendidikan-karakter/>. Diakses pada tanggal 11 Agustus 2015 jam 12.05



menyebut dirinya raja Sunda.<sup>4</sup> Dari prasasti Cibadak ini bisa diketahui Sunda berkaitan dengan kekuasaan, wilayah, dan kehidupan manusia di sebuah wilayah. Istilah Sunda yang dikaitkan dengan wilayah berkaitan erat dengan kebudayaan Hindu. Kata *suddha* dalam bahasa Sanskerta merujuk pada gunung yang menjulang tinggi, Gunung Sunda.<sup>5</sup>

Berbeda dengan Saleh Danasasmita yang menyatakan bahwa nama Sunda sudah digunakan oleh Raja Purnawarman untuk Ibukota Negara Kerajaan Tarumanegara yang bernama Sundapura, yang bermakna kota suci.<sup>6</sup> Mungkin akan lebih banyak lagi asal usul kata Sunda ini jika ditelusuri dari sejumlah tradisi lisan dan artefak budaya.

Sekadar menambah wacana, bahwa Sunda juga merujuk pada orang kelompok manusia yang disebut *urang Sunda*: orang yang mengaku dirinya dan diakui oleh orang lain sebagai orang Sunda.<sup>7</sup> Kriteria ini mencakup keturunan (geneologi) dan sosial budaya. Ini berkaitan dengan orang-orang yang lahir dan hidup serta melakukan aktivitas yang terkait dengan kesundaan atau yang berdomisili di Tatar Sunda. Yang terakhir ini tidak ada ketentuan lama, seseorang yang datang dari luar Tatar Sunda kemudian tinggal di Tatar Sunda. Mungkin yang merasa dirinya bagian dari Sunda yang bisa masuk dalam kriteria tersebut dengan ciri salah satunya menggunakan bahasa Sunda. Penulis sepakat dengan Edi S. Ekadjati bahwa Sunda lebih erat berkaitan dengan konteks kebudayaan ketimbang wilayah dan etnis manusia sehingga maknanya lebih luas dan memiliki ruang tafsir dari masa ke masa lalu. Sunda dalam konteks kerajaan terdahulu, dengan Sunda ketika bersentuhan dengan budaya luar seperti Islam atau kolonial, atau bersinggungan dengan administrasi Negara, maka akan berbeda dalam menjelaskan kata Sunda tersebut.

Dalam konteks makalah ini, bahwa Sunda dalam konteks geneologi, yaitu: lahir, hidup, dan menjalani kehidupan di wilayah Tatar Sunda. Karena memang istilah tersebut lebih sempit dan memberi kemudahan dalam mendeteksi personalitas yang disebut *urang Sunda*.

### KONTEKS HISTORIS

Sunda dalam konteks historis tidak mudah untuk ditelusuri. Asal usul *urang Sunda*, bagi orang-orang Kanekes (Baduy, Banten)

<sup>4</sup>Edi S.Ekadjati, *Kebudayaan Sunda*, halaman 2

<sup>5</sup>Edi S.Ekadjati, *Kebudayaan Sunda*, halaman 3

<sup>6</sup>Saleh Danasasmita, *Menemukan Kerajaan Sunda*, halaman 34

<sup>7</sup>Edi S.Ekadjati, *Kebudayaan Sunda*, halaman 9

menghubungkan dirinya dengan keturunan Nabi Adam as.<sup>8</sup> Ada pula menyatakan berasal dari keturunan orang India yang berlari ke Tatar Sunda. Tentang ini merujuk pada sejumlah pantun tentang Aki Panyumpit yang kedatangan orang besar hitam ke sebuah daerah di Banten kemudian menjalin hubungan kekeluargaan. Dari tradisi lisan tersebut sebetulnya bisa diketahui bahwa ada orang yang bermukim sebelum kedatangan orang luar. Penulisannya—karena berbentuk cerita rakyat atau dongeng—maka sangat sulit untuk dibuktikan kebenarannya.

Saleh Danasasmita menyatakan Sunda berada dalam wilayah yang banyak air dan gunung. Daerah yang bergunung meliputi kawasan Barat dan daerah yang berair meliputi kawasan Timur; dari Banten hingga ke perbatasan Jawa Barat dan Jawa Tengah. Orang yang berada dalam lingkungan banyak air melakukan kegiatan kebudayaan yang berhubungan dengan air seperti persawahan dan tanaman untuk kebutuhan makanan harian di dataran rendah serta menetap. Sedangkan yang biasa di pegunungan melakukan tradisi huma: menanam padi di gunung dan senantiasa berpindah-pindah.

Namun, ada yang menarik ketika melakukan wawancara dengan narasumber Atep Kurnia bahwa justru di daerah kulon Tatar Sunda memiliki tradisi air. Hal ini terbukti ketika dalam penulisan Situs Batu Jaya yang diakui sebagai bekas kerajaan Sunda terdapat gabah dalam tumpukan batu-batu yang diambil ketika penggalian. Gabah itu menunjukkan adanya tradisi sawah atau menanam padi dan kawasan situs tersebut memiliki sungai-sungai dan banyak air. Sudah mafhum dalam setiap kebudayaan manusia bahwa air tanda adanya kehidupan sekaligus memunculkan kebudayaan manusia.

Sejarah membuktikan Tatar Sunda ini pernah dikuasai oleh kerajaan-kerajaan yang besar di zamannya. Berdasarkan penulisan Saleh Danasasmita bahwa kerajaan pertama adalah Tarumanagara yang berkuasa sejak tahun 358-669 Masehi. Raja yang terkenal adalah Purnawarman, raja ketiga setelah Jayasinghwarman Rajadirajaguru dan Rajaresi Dharmayawarman. Dengan raja terakhir adalah Linggawarman yang berkuasa tahun 666 hingga 669 Masehi. Lokasi kerajaan Tarumanagara di daerah yang kini disebut Bekasi, Sungai Cisadane, dan Sungai Ciaruteun.

Kerajaan kedua adalah Kendan/Galuh berkuasa antara tahun 516-852 Masehi. Raja pertama bernama Resiguru Manikmaya

<sup>8</sup>Edi S.Ekadjati, *Kebudayaan Sunda*, halaman 59-70



(516-568 Masehi) dan raja terakhir bernama Linggabumi (813-852 Masehi). Berlokasi di daerah Nagreg, antara Bandung dan Limbangan. Kemudian cicit Manikmaya mendirikan kerajaan di Galuh tahun 612 Masehi.<sup>9</sup>

Kerajaan ketiga adalah Sunda yang berkuasa antara tahun 669 hingga 1333 Masehi. Kerajaan ini termasuk yang paling lama berkuasa dan memiliki raja sekira 28 orang. Raja pertama bernama Maharaja Tarusbawa (669-723 Masehi) dan raja terakhir bernama Prabu Linggadewata (1311-1333 Masehi).

Kerajaan keempat adalah Kawali yang berdiri sejak 1333 hingga 1482 Masehi. Raja pertama yang memimpin adalah Ajiguna Linggawisesa berkuasa tahun 1333-1340 Masehi dan raja terakhir adalah Dewa Niskala (1475-1482) di Kawali dan Susuktunggal (1382-1482) di Pakuan.

Kerajaan kelima adalah Pajajaran yang berkuasa di Pakuan dengan raja pertama Sri Baduga Maharaja (1482-1521) dan raja terakhir bernama Ragamulya Suryakencana (1567-1579 Masehi) yang berkedudukan di Pulasari.<sup>10</sup>

Kalau melihat kerajaan yang tumbuh di Tatar Sunda maka bisa dipahami bahwa para raja memiliki etos dalam membangun, mengembangkan, dan menciptakan kebudayaan Sunda yang terus mengalami perubahan dan perubahan. Sejumlah prasasti disematkan oleh para raja menunjukkan semangat bekerja, khususnya tentang pendirian kerajaan dan pemukiman serta daerah-daerah suci dan hutan larangan untuk dirambah manusia. Dibalik itu semua ada spirit berupa landasan kearifan lokal dan dimensi keagamaan. Penulisannya, aspek ini belum banyak yang berani menggali sehingga urang Sunda kiwari termasuk yang pareumeun obor.

### REALITAS ORANG SUNDA

Sumber daya manusia yang beretniskan orang sunda dan terpolarisasi pada berbagai posisi bisa dikatakan terbagi pada dua arus besar mengenai etos kerja yang ditampilkannya, yaitu tinggi dan rendah. Selain dua kategori tersebut, pun ada katagori ketiga, yaitu etos kerja dengan katagori sedang.

Tentunya, katagori tersebut di atas, memerlukan penjelasan lebih lanjut, mengapa seseorang mempunyai sikap atau etos kerja yang rendah, sedang, dan tinggi. Pertanyaan lebih lanjut, apakah tiga faktor

yang dijelaskan oleh Ajip Rosidi di atas memengaruhi para Apartur Sipil Negara disingkat ASN, yang notabene etnis sunda?

Ketika penulis mengajukan pertanyaan kepada beberapa responden, banyak ragam jawaban yang menyatakan bahwa etos kerja orang sunda dipengaruhi oleh ketiga faktor yang disebutkan oleh Ajip Rosidi. Ada yang mengatakan bahwa etos kerja orang sunda dipengaruhi oleh motivasi seseorang, keyakinan, dan latar pendidikan. Dari responden yang penulis amati, motivasi dan latar pendidikan merupakan dua faktor yang memengaruhi terhadap etos kerja orang sunda. Kelompok ASN yang menyatakan demikian, setelah penulis analisis, ternyata muncul dari ASN yang beretnis sunda berlatar belakang sekolah umum. Sementara ada kelompok ASN yang menyatakan selain kedua hal tersebut, pun aspek keyakinan memengaruhi terhadap etos kerja orang sunda. Kelompok ini note bene adalah ASN yang berlatar belakang sekolah agama.

Terlepas dari dua pendapat di atas, yang diwakili oleh dua kelompok latar pendidikan yang berbeda, para responden kebanyakan tidak sepakat bahwa etos kerja orang sunda bisa dikategorikan rendah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut, bahwa apa yang diamati dan dilakukan oleh para ASN, ternyata berpendapat etos kerja orang sunda tidak rendah atau bisa dikatakan sedang atau tinggi.

Mengenai hal di atas, penulis menganalisis bahwa pendapat di atas, juga dipengaruhi oleh aspek gender dan asal tempat di berasal. ASN yang berjenis kelamin perempuan, menganggap bahwa etos kerja orang sunda bisa dikategorikan sedang bahkan tinggi. Hal ini bisa dilihat dari sikap telatennya para perempuan dalam menekuni sebuah pekerjaan. Berbeda menurut kaum hawa ini, pihak laki-laki lah yang mempunyai sikap yang kurang dalam melaksanakan tugasnya sebagai ASN.

Dari aspek daerah tempat tinggal, ternyata bahwa para ASN yang berasal dari perdesaan menyebutkan bahwa etos kerja orang sunda bisa dikatakan tinggi. Penjelasaannya adalah bahwa realitas yang terjadi di daerahnya, sering menemukan bahwa eos kerja orang sunda sangatlah tinggi. Orang sunda menurutnya, sejak waktu pagi sudah sibuk untuk mempersiapkan tugasnya sebagai pekerja. Semenetera ASN yang berasal dari perkotaan, tidaklah berbeda apa yang dikatakan oleh kelompok pertama. Tetapi, sangat berbeda dalam memandang sebuah sikap dalam pekerjaan. Rasionalitas menjadi penyebab utama

<sup>9</sup>Saleh Danasasmita, Menemukan Kerajaan Sunda, halaman 16

<sup>10</sup>Saleh Danasasmita, Menemukan Kerajaan Sunda, halaman 100-103



yang membedakan dua kelompok tersebut.

Mengenai tinggi, sedang, dan rendahnya etos kerja ini, penulis menanyakan kepada para ASN, selain ketiga faktor yang disebutkan oleh Ajip Rosyidi, apakah ada faktor-faktor lainnya? Hasil jawaban dari pertanyaan tersebut adalah masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi terhadap tinggi sedang dan rendahnya etos kerja orang sunda, diantaranya adalah ekonomi dan budaya. Menurut para ASN, ekonomi seseorang memengaruhi terhadap kualitas etos kerja yang diperankannya. Para ASN berpendapat orang yang mempunyai tingkat ekonomi yang tinggi, akan membantu terhadap peran yang akan dilakukannya di ranah publik. Semakin tinggi ekonomi yang dimilikinya semakin terbantu dalam melakukan sikap kerjanya. Aspek budaya pun memengaruhi terhadap sikap mental seseorang dalam bekerja. Etos kerja, menurut para ASN ditentukan oleh pola kebiasaan yang dibangun oleh orientasi kebudayaannya. Mereka yang dibesarkan di masyarakat yang mempunyai budaya primitif sangat berbeda dengan orang yang dibesarkan pada masyarakat non-primitif.

Dari penjelasan di atas, paling tidak penulis berpendapat bahwa para ASN dalam melakukan kinerjanya di lembaga pendidikan ini dipengaruhi oleh aspek motivasi, keyakinan, pola ajar, ekonomi, dan kultur seseorang. Realitas ini, mengenai faktor yang memengaruhi etos kerja, dapat menguatkan apa yang disebutkan oleh Ajip Rosjidi dalam sub sebelumnya.

Etos kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak terlepas dari faktor yang dikemukakan di atas, motivasi, keyakinan, dan pola ajar. Tetapi, hasil di lapangan ditemukan bahwa tidak hanya tiga faktor tersebut, faktor-faktor lainnya juga menentukan terhadap meningkatnya etos kerja para ASN. Diantaranya adalah manajemen dan kepemimpinan yang dijadikan pola di sebuah lembaga birokrasi. Mekanisme manajemen dan kepemimpinan yang baik dan sehat sangat diperlukan dalam sistem birokrasi. Hal ini yang akan memicu secara rasional para ASN untuk melakukan tugasnya sekaligus meningkatkan etos kerjanya. Indikator etos kerja, seperti profesionalitas, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas akan ditunjukkan oleh para ASN manakala dihadapkan pada pola manajemen dan kepemimpinan yang sehat dan baik dari pimpinan.

Salah satu bentuk pola manajemen dan kepemimpinan yang sehat dan baik adalah kejelasannya tugas pokok para ASN yang dituangkan dalam dokumen akademik berupa

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang selalu harus diketahui dan dipahami oleh para ASN. Kejelasan ini akan berpengaruh pada mekanisme kerja yang dilakukan oleh para ASN yang mengarah kepada profesionalitas, efisiensi, dan efektifitas. Tentunya, hal ini akan terjadi manakala diawali oleh pengetahuan dan pemahaman para ASN mengenai peraturan yang berhubungan dengan eksistensi dirinya.

Dalam hal ini, faktor internal dari para ASN menjadi pendorong dalam meningkatkan etos kerja. Misalnya sikap kreatif dan inovatif dari para ASN menjadi modal bagi peningkatan pelayanan terhadap publik. Sikap kreatif dan inovatif ini akan menjadikan mekanisme sistem menjadi dinamis dan mampu menghadapi perkembangan yang akan terjadi.

Dunia global sebagai wujud dari perkembangan zaman, menuntut kepada para ASN untuk tetap exis. Oleh karena itu, sikap kreatif dan inovatif menjadi tuntutan wajib bagi para ASN dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam menjawab berbagai persoalan yang diakibatkan oleh era globalisasi. Salah satu dampak dari globalisasi adalah pola komunikasi yang menggunakan sistem informasi modern bukan secara manual lagi. Mekanisme komunikasi seperti ini apabila tidak diperhatikan oleh para ASN sekaligus pimpinan birokrasi maka akan mengakibatkan semangat kerja yang tidak berdampak pada aspek produktivitas. Bahkan sikap profesionalitas pun akan mengalami hambatan bila kreasi dan inovasi dari para ASN dalam bidang teknologi informasi tidak diperhatikan. Sudah barang tentu perhatian dari pemimpin sebagai manajer dalam sistem birokrasi harus ditingkatkan, misalnya dengan disediakan sarana prasarana yang berhubungan dengan sistem teknologi informasi.

Ada hal yang menarik dari sikap etos kerja yang ditunjukkan oleh para ASN, yaitu dalam melakukan kinerjanya diikuti dengan sikap yang sesuai dengan falsafah orang sunda, yaitu *silih asah, silih asih, dan silih asuh*, dan *Cageur, bener, dan singer*. Nilai-nilai inilah yang menjadikan sikap etos kerja ASN etnis sunda bisa berdampak pada produk layanan. Ketika penulis menanyakan apakah kinerja para ASN perlu dihargai? Hampir kebanyakan para ASN menjawab bahwa itu sudah menjadi tugas, *reward* hanyalah bentuk konsekuensi dari apa yang dilakukannya. Oleh karena itu, sanksi pun siap di terima oleh para ASN manakala bertentangan dengan norma-norma yang berlaku.

Realitas lain dapat dijelaskan dalam tulisan ini adalah paparan berikut: Suatu hari, seorang



kawan dari Makassar yang tinggal di Bandung, bercerita tentang pengalamannya tinggal di kota kembang ini. Menurut kawan penulis yang tinggal kurang lebih tiga tahun bahwa Bandung dengan budaya Sunda membuatnya merasa nyaman dengan susana kehidupan masyarakat yang plural dan murah senyum. Setiap kali bertemu dengan orang-orang yang dikenal atau yang baru kenal di lingkungan kompleks tempat tinggalnya, kalau berpapasan suka senyum dan menganggukan kepala. Kemudian cuaca yang dingin membuatnya terasa nyaman tidak seperti di Makassar yang panas.

Yang menarik dari obrolan dengan kawan penulis itu bahwa ia tidak melihat tradisi minum kopi dalam warung-warung. Di Makassar hampir setiap pagi sekira jam 6-7, sebelum berangkat aktivitas, orang-orang biasanya menyempatkan diri untuk nongkrong di warung kopi. Tua, muda, dan orang-orang yang bekerja di pemerintahan pun biasa menyempatkan untuk ke warung kopi. Tidak hanya pagi, bahkan sore hari menjelang maghrib orang-orang senantiasa berada di warung kopi. Di sanalah terjadi interaksi, obrolan, dan berbagi informasi di kalangan masyarakat yang berada di tempat tinggalnya. Dari warung kopi, menurut kawan penulis, sesama warga yang tinggal di satu kompleks bisa bertemu dan bercengkrama. Namun, di Bandung tradisi warung kopi sebagai ruang publik tidak ada.

Mendengar itu, penulis hanya tersenyum. Penulis teringat dengan obrolan beberapa waktu dengan narasumber untuk penulisan makalah ini. Lalu, penulis sampaikan kepadanya bahwa di Bandung tidak ada ruang publik seperti warung kopi karena di keluarganya masing-masing biasanya orang-orang yang tinggal di kota Bandung sudah disiapkan kopi, teh, dan sarapan pagi.

Apalagi kalau melihat tradisi bekerja di pedesaan yang berada di lingkung Tatar Sunda seperti Garut dan Kabupaten Bandung, orang-orang pagi hari—berbarengan dengan memancarnya matahari dari ufuk timur—sudah berangkat menuju kebon dan sawah. Anak-anak sekolah malah ada yang berangkat lebih pagi karena jarak dari rumah ke sekolah yang jauh. Para petani di pedesaan sudah terbiasa dengan jam kerja pagi. Di sawah dan kebon mereka bekerja yang sampai kira-kira menjelang shalat dzuhur yang ditandai dengan *bedug*. Aktivitas kerja yang dimulai dari jam 6 sampai 12, diisi dengan istirahat antara jam 9-10 sekira 10-15 menit. Biasanya istri atau anak perempuan dari petani yang mengantarkan makanan dan minuman air

teh. Di pinggir sawah, *galeungan*, memakan hantaran makanan. Kadang beberapa lalapan langsung didapatkan dari sekitar kebon dan sawah. Sambal, ikan asin, dan goreng tahu yang biasanya disajikan dalam hantaran yang dibawa dari rumah. Selanjutnya petani melakukan aktivitasnya hingga tiba bedug.

*Bedug* merupakan tanda dari berhentinya aktivitas seorang petani di sawah dan kebon. Kemudian petani kembali ke rumah. Sebelum tiba di rumah, membersihkan badan dari kotoran di sungai terdekat. Kemudian menuju rumah dan berganti pakaian untuk menunaikan shalat dzuhur. Aktivitas selanjutnya di rumah bercengkrama dengan keluarga atau istirahat hingga tiba adzan shalat ashar. Orang-orang desa tiba waktu ashar berbeda aktivitas. Anak-anak belajar mengaji di *tajug* atau *masigit* terdekat, dan orang tua—terutama petani—biasanya mengobrol dan menikmati suasana senja hari menunggu *bedug* maghrib. Kadang di sore hari, ada yang mengisi waktu dengan makan dan minum atau memasukan binatang piaraan seperti ayam dan kambing yang telah digembalakan dibawa ke kandangnya.

Shalat maghrib biasanya dilakukan berjamaah di *masigit* terdekat. Sebagian anak-anak mengisi waktu dari maghrib hingga shalat isya dengan mengaji di madrasah dan orangtua ngobrol ngalor ngidul di *masigit*. Tiba waktu isya, orang-orang salat berjamaah kemudian berpulang ke rumah masing-masing. Setiba di rumah sebagian orang desa beristirahat, kadang ada ngobrol di pos ronda. Aktivitas orang-orang Sunda di pedesaan kembali dilakukan pagi hari selepas shubuh kemudian pergi ke kebon atau sawah dan anak-anak bersekolah.

Demikian gambaran aktivitas orang-orang Sunda di Limbangan, Garut, yang diceritakan oleh Deden Lukman sebelum menjadi sopir di Bandung sekira sepuluh tahun lalu. Ayah tiga anak ini bekerja di Sekolah Cerdas Muthahhari dengan penghasilan yang terbilang cukup. Pendidikan yang ditempuh hingga SMA dan pernah mengenyam pendidikan pesantren. Deden termasuk yang rajin membantu aktivitas rekan-rekannya di sekolah. Meski bekerja sebagai sopir, tetapi tidak mengeluh kala istrinya sakit dan berobat cukup lama di Rumah Sakit Hasan Sadikin, Bandung.

Ketika ditanya tentang penghasilan, Deden pernah mengeluh karena BBM naik dan penghasilan tidak berubah. Namun, terus dijalani pantang berhenti karena tidak memiliki keterampilan lain yang bisa diandalkan. Deden juga mengisahkan tentang kerjaan tambahan: mengajar *ngaji* murid-



murid Sekolah Cerdas Muthahhari saat jam belajar dan di luar jam kerja. Awalnya diminta mengganti pengajar *iqra* dan Al-Qur'an yang berhalangan hadir. Setiap tidak ada pengajar *iqra* dan Al-Qur'an, Deden yang diminta tolong oleh kepala sekolah dan koordinator keagamaan. Karena terus menerus hingga berlanjut mengajar *iqra* dan Al-Qur'an dengan pekerjaan utamanya sebagai sopir.

Di luar jam kerja yang ditetapkan sekolah, Deden mengajar murid-murid yang para orangtuanya meminta untuk diajari *iqra* dan Al-Qur'an. Setiap sore menjelang maghrib dan sesudah maghrib hingga *isya*. Kemudian dilanjutkan di rumah murid lainnya setelah *isya* hingga jam sembilan malam. Hampir tiap malam dari senin hingga sabtu terus berputar dari rumah ke rumah mengajarkan *iqra* dan Al-Qur'an. Dari mengajari *iqra* dan Al-Qur'an, Deden mendapat penghasilan tambahan yang berlangsung sejak lima tahun lalu hingga sekarang.

Dari obrolannya, Deden meyakini bahwa rezeki tidak ditentukan oleh manusia. Rezeki dari Allah dan Dia yang menentukannya. Manusia hanya sekadar berusaha dengan maksimal dan banyak membantu. Orang yang banyak membantu sesama manusia maka pasti dibantu Allah. Itulah keyakinan yang dipegang oleh Deden dalam hidupnya sebagai orang Islam sekaligus urang Sunda. Mungkin akan beda lagi dengan orang Sunda yang beragama Kristen, Hindu, Budha, atau aliran Sunda Wiwitan.

Ihsan Jihadi mungkin bisa dianggap sama pandangan hidupnya dengan Deden yang didasarkan pada agama. Yang berbeda, Ihsan berpendidikan S2 dari UIN Bandung dan memiliki keterampilan dalam bisnis herbal dan bekam. Secara tidak sengaja ditekuni ketika kuliah hingga menjadi penghasilan untuk membantu biaya kuliah. Mulainya buka di tempat kosan, sekarang membuka tempat di Padalarang. Bersama istri dan dua putrinya, sehari hari mengandalkan kebutuhan keluarga dari bisnis herbal. Meski termasuk bisnis kecil, tetapi terus dijalani.

Dalam obrolan, pernah mengeluhkan ijazah yang diraihnya yang hingga kini belum membawa hasil untuk kehidupan dan pekerjaan. Namun, melihat pada konteks Indonesia yang tidak kurang memihak kepada sarjana-sarjana dan kalang kabut dalam urusan pengangguran, akhirnya Ihsan meneruskan usahanya tersebut. Ketika ngobrol, Ihsan menyatakan bahwa percaya dengan hadis tentang rezeki yang terbagi dalam dua: rezeki yang didatangi dan rezeki yang mendatangi. Rezeki kedua

lebih banyak diperoleh ketimbang yang didatangi. Pandangan ini menenteramkan dirinya sehingga terus menekuni usahanya.

Berbeda dengan Oman Abdurrahmah dan Atep Kurnia. Ketika ditanya perihal etos kerja, keduanya merujuk pada konteks historis dan *ngarumas* senang kondisi kiwari. Oman memuji orangtuanya, yang petani dan guru sekolah dasar di Ciamis, yang telah berhasil menyekolahkan hingga kemudian dirinya menjadi ASN. Mengisahkan pula tentang bagaimana kehidupan desanya, kala ke hutan ditemukan ada angka yang sudah diikat dengan tamiang maka tidak ada yang berani mengambil karena sudah ada yang nyirian. Orang desa/kampung justru paham dengan hak milik orang lain, berbeda dengan di kota yang seakan-akan tidak memiliki etika. Unsur kejahatan di desa sedikit terjadi. Berbeda dengan di kota yang seakan mampir di setiap wilayah dan bagian dari pekerjaan.

Masa kemerdekaan di Tatar Sunda banyak orang Sunda yang menonjol, nyongcolang, dari berbagai karya tulis dan kontribusi bagi negara. Sebut saja Haji Hasan Mustapa, Utuy Tatang Sontani, Otto Iskandar di Nata, Dewi Sartika, Pangeran Kornel, Dipati Ukur, RAA Wiranata Kusumah, dan lainnya.

Begitu pun Atep Kurnia memandang masa lalu Sunda lebih menunjukkan prestasi dalam etos kerja ketimbang sekarang. Unsur kreatifitas dan berkontribusi lebih besar ketimbang upah yang didapatkan. Di Tasikmalaya, Majalaya, Garut, dan Cibaduyut Bandung, banyak urang Sunda yang memiliki usaha. Mereka sukses untuk keluarganya dan berdampak menambah pekerjaan buat yang di sekitarnya. Namun, entah kenapa sekarang ini sejumlah kreatifitas urang Sunda dalam bidang sarung, dodol, kerajinan awi, dan sepatu terlihat kurang mucekil dalam penghasilan. Setelah ditelusuri ternyata faktor jaringan dan inovasi yang kurang sehingga dikalahkan produk sejenis yang dibuat dari luar negeri dengan tenaga mesin dan lebih murah dalam penjualan.<sup>11</sup>

Menurut Atep, pandangan hidup orang Sunda sama seperti yang tercermin dalam ajaran Islam. Sejumlah aturan dan larangan untuk masuk pada hutan memberikan dampak pada pemeliharaan hutan dan lingkungan. Pada prasasti tinggalan kerajaan Sunda tertanam aturan untuk memelihara air dan tidak merusak wilayah yang disebutkan.

<sup>11</sup>Sebagai pelengkap tentang usaha urang Sunda bisa dibaca pada Majalah Cupumanik, no.88 Taun VIII no.4, Nopember 2010, halaman 36-56



Hal itu menunjukkan bahwa urang Sunda di masa lalu sudah memiliki etos dalam hidupnya. Kemudian dalam sejumlah naskah Sunda menunjukkan bagaimana orang Sunda lebih dekat dengan kebiasaan berkehidupan, beragama, dan mengikuti sabda pemerintah: raja. Sehingga kemakmuran negeri Sunda bukan hanya hasil dari rakyat, tetapi ada keterlibatan dari pemerintahnya.

Namun, perkembangan zaman membuat nilai-nilai tidak terjaga dengan baik oleh urang Sunda. Banyak prinsip dan nilai etika urang Sunda terdahulu tidak dihayati dengan baik oleh urang Sunda kiwari. Kasus perusakan sejumlah properti di jalan Asia Afrika Bandung menunjukkan urang Sunda kiwari tidak memiliki kepemilikan atau kepedulian dengan lingkungan sendiri.

Berkaitan dengan sosok urang Sunda dari tokoh kiwari, penulis mengamati Kang Jalal (Jalaluddin Rakhmat) yang sejak mencalonkan sebagai anggota DPR hingga kemudian terpilih konsisten dengan menggunakan atribut Sunda berupa ikeut (ikat kepala). Sudah mafhum kalau Kang Jalal, lelaki kelahiran Rancaekek Kabupaten Bandung tahun 1949, adalah orang modern yang memiliki pandangan hidup didasarkan agama Islam dan pendidikan. Berasal dari keluarga sederhana di kampung, putra seorang kiai desa. Belajar dari sekolah dasar dan pesantren kampung kemudian belajar di kota Bandung menempuh SMP dan SMA. Sejak ayahnya hilang karena bergabung dengan kelompok penegak syariat Islam, Jalal berada dalam asuhan ibunya hingga bisa membaca kitab kuning. Dilanjutkan dengan belajar di pesantren, sekolah umum, dan bergabung dalam sebuah organisasi kepemudaan dari ormas Persatuan Islam (Persis). Menempuh pendidikan guru bahasa Inggris kemudian mengajar di almamaternya. Sejak masa kecil—berdasarkan pengakuan adiknya—Jalal senang baca buku dan Koran. Hampir tiap kali ditemui sedang membaca buku atau majalah. Di Bandung, Jalal semasa muda menghabiskan waktu di perpustakaan dan belajar bahasa Belanda sehingga mampu membaca teks-teks buku berbahasa Belanda.

Jalal menempuh kuliah S1 di Universitas Padjajaran Bandung bidang komunikasi. Kemudian dapat beasiswa S2 di Amerika Serikat hingga lulus dan mendapatkan penghargaan sebagai lulusan terbaik. Selanjutnya kembali ke Bandung, kembali mengajar dan merintis sebuah lembaga pendidikan yang bernama Muthahhari. Tidak lama kemudian dapat beasiswa untuk kuliah S3 di Australia National University dan dilanjutkan dengan

menempuh pendidikan agama di Qum, Iran.

Tahun 1980-an, melanjutkan aktivitas menjadi pengajar di sejumlah perguruan tinggi dan membina pemuda Islam di sejumlah masjid besar. Bahkan, bergabung dalam ormas Muhammadiyah bidang pendidikan dan kebudayaan. Kang Jalal mendirikan masjid Al-Munawwarah di belakang rumahnya di Kiaracondong dan mendirikan Yayasan Muthahhari sebagai lembaga pendidikan bersama Ahmad Tafsir dan Haidar Bagir. Kemudian dibuatlah LPII (Lembaga Pembinaan Ilmu-Ilmu Islam) tahun 1986 yang memberikan kursus bahasa Arab dan kajian ilmu-ilmu Islam.<sup>12</sup> Mengambil narasumber dari tokoh nasional dan ulama seperti Muhammad Quraish Shihab, Ali Yafie, Munawir Sadjali, Totoh Abdul Fatah Ghazali, Nurcholish Madjid, Haidar Bagir, Ahmad Tafsir, Afif Muhammad, dan lainnya. Tokoh dari luar negeri yang mengisi adalah Seyyed Hosein Nasr.

Setelah membentuk lembaga intelektual LPII, Kang Jalal mendirikan sekolah tingkat SMA, SMP, dan SD. Aktivitas Kang Jalal sebelum menjadi anggota DPR sebagai dosen dan pembimbing keagamaan. Di sela-sela menjadi anggota DPR, hampir setiap minggu pagi di masjid al-Munawwarah digelar pengajian agama dan dari ceramah itu lahir buku-buku yang jumlahnya sekira mencapai 40 judul. Buku-buku yang terkenal dari Kang Jalal antara lain: *Rekayasa Sosial: Reformasi atau Revolusi, Islam Aktual, Islam Alternatif, Reformasi Sufistik, Psikologi Komunikasi, Psikologi Agama, Jalan Rahmat, Dahulukan Akhlaq di Atas Fiqih, Al-Musthafa, dan yang terbaru berjudul Misteri Wasiat Nabi*.<sup>13</sup>

Sebelum menjadi anggota DPR, Kang Jalal meningkatkan keilmuannya dalam bidang hadis dan sejarah dengan mengambil S3 di UIN Alauddin Makassar. Selama 4 tahun ditempuh hingga beres dengan judul disertasi *Asal Usul Sunnah Shahabat: Studi Historiografi atas Tarikh Tasyri*.

Ketika menjelang pemilihan umum, seorang yang memiliki jabatan tinggi di DPP PDIP menawarinya menjadi calon anggota legislatif. Dengan berbagai pertimbangan bersifat kepentingan kalangan minoritas dan keagamaan, kemudian diambil hingga terpilih dalam pemilihan. Meski sudah terpilih menjadi anggota DPR, tetapi saja aktivitas

<sup>12</sup>Informasi dari Beny Wardhana, aktivis Muthahhari, dalam obrolannya menjelang perayaan ulang tahun Muthahhari, yang ke 26 tahun di Sekolah Cerdas Muthahhari.

<sup>13</sup> Ringkasan didesertasi Kang Jalal di UIN Alauddin Makassar



dalam memberikan pencerahan umat Islam di Muthahhari tidak berhenti. Setiap minggu pagi di masjid Al-Munawwarah, Kang Jala menyempatkan diri untuk memberikan pengajian dan sesekali memberikan informasi yang berkaitan dengan aktivitasnya beserta perkembangan negara Indonesia di tingkat parlemen. Dengan kajian yang diberikan, banyak jamaah pengajian mendapatkan wawasan dan informasi kiwari seputar Indonesia.

#### PENUTUP

Dari paparan di awal hingga akhir bisa disimpulkan bahwa etos kerja urang Sunda sangat terkait dengan pendidikan, keyakinan, dan motivasi. Tidak salah jika setiap masa dan zaman, ada urang Sunda anu *nyongcolang* dalam aktivitasnya. Sayangnya tidak bersifat komunal, tetapi individual.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (1979). *Agama, etos kerja, dan perkembangan ekonomi*. Jakarta, Indonesia: Lembaga Penulisan Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial.
- Athoillah, A., & Hasyim. (2003). *Pandangan hidup orang Sunda: Islam Sunda Atau Sunda Islam?* Makalah.
- Bachtiar, W. (1998). *Etos Kerja dan Kajian terhadap Masyarakat Kumuh di Kotamadya Bandung (Dissertation)*. Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia.
- Ekadjati, E. S. (1995). *Kebudayaan Sunda suatu pendekatan sejarah*. Jakarta, Indonesia: Pustaka Jaya.
- Ekadjati, E. S. (2010). *Nu maranggung dina sajarah sunda*. 2<sup>nd</sup> ed. Bandung, Indonesia: Pusat Studi Sunda.
- Hidayat, R. T. (2013). *Peperenian urang Sunda*. 4<sup>th</sup> ed. Bandung, Indonesia: Kiblat.
- Majalah Bulanan Basa Sunda Cupumanik. No.88 Edition VIII No.4, (November 2010).
- Rosidi, A. (2003). *Pandangan hidup orang sunda seperti nampak dalam peribahasa*. Kemudian pada tingkat masyarakat, urang Sunda dalam kerja terbagi-bagi dalam berbagai aktivitas. Namun, dari setiap aktivitas yang dilakukan, memiliki pandangan tersendiri dalam keyakinan dan etos kerja serta motivasi dalam hidup. Karena itu, urang Sunda kiwari berbeda dengan urang Sunda terdahulu dengan pengaruh berbagai hal yang melingkupinya. Meski di kota dan pedesaan di Tatar Sunda ada perubahan di masyarakat, terkait pendidikan dan pola hidup, tetapi untuk di lingkungan Sunda tertentu yang taat dengan aturan nenek moyang berada dalam kondisi yang statis dan tradisional. Meski ada beda antara urang Sunda yang tradisional dan modern, atau yang bersikukuh dengan nenek moyang, dalam konteks budaya dan geografis tetap—secara umum—masih masuk dalam kategori urang Sunda dengan segala variannya.
- Proceeding of the Strategi Penelitian Islam-Sunda Lembaga Penelitian IAIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia.
- Rachman, B. M. (2001). *Islam pluralis*. Jakarta, Indonesia: Paramadina.
- Romli, U. (2003). *Pesantern sebagai Pusat Orang Sunda*. Makalah
- Rosidi, A. (2009). *Manusia Sunda*. 3<sup>rd</sup> ed. Bandung, Indonesia: Kiblat.
- Supendi, U. (2011). Nilai kearifan lokal dan pendidikan karakter. Retrieved from: <https://dadanusmana.wordpress.com/2011/04/26/nilai-kearifan-lokal-dan-pendidikan-karakter/>.
- Wildan, Dadan. (2003). *Penyebaran Islam di Tatar Pasundan*. In: Bisri, C. H., editor. *Pergumulan Agama Islam dengan Kebudayaan Lokal di Tatar Sunda, Bandung*. Bandung, Indonesia: Lembaga Penelitian IAIN Gunung Djati.
- Warnaen, S. (1987). *Pandangan hidup orang Sunda*. Bandung, Indonesia: Depdikbud.
- Wibisana, W. (1998). *Kondisi dan masalah budaya Sunda dewasa ini*. Bandung, Indonesia: Depdikbud.